

# **Rechtspositiereglement RDW**

Bijgewerkt tot en met de wijzigingen die gelden met ingang van 1 januari 2017  
(Arbeidsvoorwaardenakkoord 1 juli 2015 tot 1 januari 2018)

## Inhoudsopgave

| Hoofdstuk |   | Blz. |
|-----------|---|------|
| 1.        | ALGEMENE BEPALINGEN   | 3    |
| 2.        | AANSTELLING EN LOOPBAANVORMING  | 5    |
| 3.        | BEZOLDIGING   | 10   |
| 4.        | DIENST- EN WERKTIJDEN   | 13   |
| 5.        | VAKANTIE EN VERLOF  | 18   |
| 5.1       | Vakantie  | 18   |
| 5.2       | Verlof  | 21   |
| 6.        | VOORZIENINGEN IN VERBAND MET ZIEKTE   | 31   |
| 6.1       | Algemeen  | 31   |
| 6.2       | Arbeidsgezondheidskundige begeleiding, verzuimbegeleiding en medisch advies | 32   |
| 6.3       | Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid                          | 33   |
| 6.4       | Verplichtingen en sancties  | 36   |
| 6.5       | Bijzondere situaties  | 38   |
| 6.6       | Overige bepalingen  | 40   |
| 7.        | RECHTEN, VERPLICHTINGEN EN PROCEDURES BIJ REORGANISATIES                    | 42   |
| 8.        | OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN   | 50   |
| 9.        | DISCIPLINAIRE STRAFFEN  | 59   |
| 10.       | SCHORSING EN ONTSLAG  | 61   |
| 11.       | GEORGANISEERD OVERLEG   | 70   |
| 12.       | SLOTBEPALINGEN  | 75   |

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### Definities

#### Artikel 1.

1. In dit reglement wordt verstaan onder:
  - a. RDW: de Dienst Wegverkeer als bedoeld in artikel 4a van de Wegenverkeerswet 1994;
  - b. medewerker: degene die door of namens de directie als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet is aangesteld bij de RDW, alsmede de leden van de directie als bedoeld onder c;
  - c. directie: degenen die als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet ingevolge artikel 4f van de Wegenverkeerswet 1994 als zodanig zijn aangesteld door de raad van toezicht en die zijn belast met de dagelijkse leiding van de RDW;
  - d. raad van toezicht: het orgaan als bedoeld in artikel 4l van de Wegenverkeerswet 1994 dat toeziet op de werkzaamheden van de directie en die met raad terzijde staat;
  - e. bevoegd gezag: de directie danwel degene die krachtens de Mandaatregeling Human Resource Bevoegdheden RDW bevoegd is tot het nemen van in die regeling opgenomen besluiten;
2. Tenzij anders is bepaald wordt voor de toepassing van dit reglement verstaan onder salaris respectievelijk bezoldiging, hetgeen daaronder wordt verstaan in het Bezoldigingsreglement RDW.
3. Voor de toepassing van dit reglement wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de levenspartner met wie de niet-gehuwde medewerker duurzaam samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven- een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding, danwel de geregistreerde partner. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de achtergebleven levenspartner danwel de achtergebleven geregistreerde partner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als echtgenoot of echtgenote dan wel weduwe of weduwnaar worden aangemerkt. De directie kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overlegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract is gesloten.

### Niet-toepasselijkheid van dit reglement

#### Artikel 2

De hoofdstukken 3 (Bezoldiging), 4 (Dienst en Werktijden) en 5 (Vakantie en verlof) van het Rechtspositiereglement RDW zijn niet van toepassing op de medewerkers met een gedeeltelijke dag, week of jaartaak, die niet regelmatig dienst doen. Ten aanzien van de in die hoofdstukken geregelde onderwerpen worden voor hen de nodige bepalingen vastgelegd.

## **Toepasselijkheid van dit reglement**

### **Artikel 3**

1. Dit reglement is van toepassing op medewerkers als bedoeld in artikel 1, onder b van dit reglement.
2. De bepalingen van dit reglement zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regels dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet geoorloofd is.

## 2. AANSTELLING EN LOOPBAANVORMING

### Werving en selectie

#### Artikel 4

De directie geeft voorschriften ten aanzien van de werving en selectie van de medewerkers.

### Aanstelling

#### Artikel 5

1. De aanstelling vindt plaats in vaste of tijdelijke dienst.
2. Een aanstelling in vaste dienst wordt in de regel voorafgegaan door een aanstelling in tijdelijke dienst.
3. Degene die geen Nederlander is, kan slechts worden aangesteld indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 9 van de Vreemdelingenwet en de vergunning tot verblijf het verrichten van arbeid in loondienst niet uitsluit, of indien hem verblijf is toegestaan op grond van artikel 10 van de Vreemdelingenwet.

#### Artikel 5a

(vervallen)

### Aanstelling in tijdelijke dienst

#### Artikel 6

1. Een aanstelling in tijdelijke dienst wordt verleend voor:
  - a. een kalenderperiode, of
  - b. een objectief bepaalbare periode.
2. Een aanstelling in tijdelijke dienst kan plaatsvinden:
  - a. voor een proeftijd voor een periode van ten hoogste zes maanden zonodig in bijzondere gevallen te verlengen met zes maanden.
  - b. voor het verrichten van werkzaamheden, waarvoor slechts tijdelijk een beroep op de arbeidsmarkt kan worden gedaan;
  - c. voor een andere reden.
3. Na afloop van de in het tweede lid, onder a bedoelde termijn, vindt aansluitend een aanstelling in vaste dienst plaats tenzij daartegen bedenkingen bestaan.
4. Op een aanstelling in tijdelijke dienst, bedoeld in het tweede lid onder b en c, kan een nieuwe aanstelling in tijdelijke dienst volgen.
5. Een aanstelling in tijdelijke dienst, bedoeld in het tweede lid onder b en c, geldt als een aanstelling in vaste dienst, indien:
  - a. de tijdelijke aanstellingen elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden en de periode waarin de tijdelijke aanstellingen elkaar opvolgen langer is dan 36 maanden;
  - b. meer dan 3 tijdelijke aanstellingen elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden;

- c. een eenmalig aanstelling van maximaal 3 jaar, na een verlenging van maximaal drie maanden wordt opgevolgd door weer een aanstelling.
6. Het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing, indien de medewerker voorafgaande aan een door het bevoegd gezag verleende aanstellingen in tijdelijke dienst op een andere titel dan een aanstelling dezelfde werkzaamheden heeft verricht.  
Indien sprake is van een onderbreking door ziekte van de periode waarin op een andere titel dan een aanstelling dezelfde werkzaamheden wordt verricht, wordt voor de toepassing van dit artikel deze periode als een aaneengesloten periode aangemerkt.
7. Een aanstelling in tijdelijke dienst, anders dan voor een proeftijd wordt geacht opnieuw voor dezelfde tijd, maar telkens voor ten hoogste een jaar op dezelfde voorwaarden te zijn verleend in geval van stilzwijgende voortzetting na het verstrijken van de tijd, voor welke zij is verleend.
8. In zeer bijzondere gevallen kan met instemming van betrokkene een aanstelling in tijdelijke dienst worden verleend waarin ten aanzien van hem dit reglement gedeeltelijk of andere algemene maatregelen van bestuur als bedoeld in artikel 125, eerste lid van de Ambtenarenwet die specifiek betrekking hebben op medewerkers in de zin van dit reglement, geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard.
9. De directie kan ten aanzien van het bepaalde in het achtste lid nadere regels stellen.

### **Aanstelling in tijdelijke dienst van een medewerker van AOW-gerechtigde leeftijd**

#### **Artikel 6a**

1. Voor de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die is aangesteld in tijdelijke dienst geldt die aanstelling als een aanstelling in vaste dienst vanaf de dag waarop:
  - a. de door de directie verleende aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
  - b. meer dan zes door de directie verleende aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden.
2. Voor de vaststelling of de in het eerste lid bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden worden slechts de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in het eerste lid bedoelde leeftijd.
3. Artikel 6, derde tot en met zesde lid, is niet van toepassing op de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **Voorwaarden voor aanstelling**

#### **Artikel 7.**

1. Een aanstelling voor de tijd van langer dan drie maanden kan slechts plaatsvinden, indien het bevoegd gezag op grond van de gegevens waarover het beschikt van oordeel is dat de betrokkene in voldoende mate geschikt en bekwaam is voor de desbetreffende functie.
2. Het bevoegd gezag kan voor een bepaalde functie of voor een groep van functies eisen van geschiktheid en bekwaamheid vaststellen waaraan de betrokkene moet voldoen om voor een aanstelling in aanmerking te komen.
3. Teneinde vast te stellen of de betrokkene in voldoende mate geschikt of bekwaam is, wordt deze aan een onderzoek onderworpen, waaronder begrepen het verifiëren en zo nodig aanvullen van de gegevens die door de betrokkene desgevraagd zijn verstrekt. De directie kan omtrent dit onderzoek nadere regels vaststellen.
4. Het onderzoek, bedoeld in het derde lid, omvat tevens:

- a. een psychologisch onderzoek, indien daaraan naar het oordeel van het bevoegd gezag behoefte bestaat;
  - b. een geneeskundig onderzoek indien dit op grond van een wettelijk voorschrift verplicht is vastgesteld dan wel indien op grond van functie-eisen een onderzoek naar de medische geschiktheid van de betrokkene noodzakelijk is.
5. De directie stelt vast voor welke functies een onderzoek naar de medische geschiktheid van de betrokkene noodzakelijk is.
  6. Het bevoegd gezag kan van de betrokkene vergen dat deze een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële gegevens overlegt.
  7. Het geneeskundig onderzoek, bedoeld in het vierde lid, onderdeel b, mag pas plaatsvinden, indien de betrokkene naar het oordeel van het bevoegd gezag op grond van het onderzoek, bedoeld in het derde lid, en eventueel na het psychologisch onderzoek, bedoeld in het vierde lid, onderdeel a, overigens voldoende bekwaam en geschikt is voor de desbetreffende functie. Ook een verklaring omtrent het gedrag mag dan pas worden gevraagd.
  8. Bij wijziging van een tijdelijk in een vast dienstverband dan wel in geval van wijziging van tewerkstelling of van aanstelling in een andere niet-vertrouwens functie wordt geen verklaring omtrent het gedrag verlangd tenzij naar het oordeel van het bevoegd gezag door gewijzigde omstandigheden betreffende de functie of de tewerkstelling een verklaring omtrent het gedrag nodig is.

### **Artikel 8**

(Vervallen)

### **Artikel 9**

(Vervallen)

## **Geneeskundig onderzoek**

### **Artikel 10**

1. De kosten van het geneeskundig onderzoek en het hernieuwd geneeskundig onderzoek komen voor rekening van de RDW. De betrokkene ontvangt een vergoeding van reis- en verblijfkosten naar regels door de directie te stellen.
2. De uitslag van het geneeskundig onderzoek wordt uiterlijk binnen twee weken na vaststelling aan de betrokkene medegedeeld.
3. De betrokkene kan binnen twee weken nadat hem de uitslag van het geneeskundig onderzoek is meegedeeld, een hernieuwd geneeskundig onderzoek aanvragen.
4. De directie stelt omtrent het hernieuwd geneeskundig onderzoek nadere regels vast. Dit hernieuwd geneeskundig onderzoek mag niet worden verricht door de geneeskundige die het geneeskundig onderzoek heeft verricht.
5. Bij wijziging van een tijdelijk in een vast dienstverband vindt niet opnieuw een geneeskundig onderzoek plaats tenzij ten aanzien van de geschiktheid van de betrokkene ernstige twijfel is gerezen.
6. De betrokkene die op grond van artikel 7, vierde lid onderdeel b, is onderworpen aan een geneeskundig onderzoek, wordt bij aanstelling in een andere functie opnieuw aan een onderzoek naar de medische geschiktheid onderworpen indien betrokkene voor het vervullen van die functie aan andere medische eisen dient te voldoen dan voor de tot dusverre vervulde functie.

## **Psychologisch onderzoek**

### **Artikel 11**

1. Aan de betrokkene die is onderworpen aan een psychologisch onderzoek als bedoeld in artikel 7, vierde lid, onderdeel a, wordt op zijn verzoek binnen twee weken na de vaststelling van de uitslag van het onderzoek inzage verleend in die uitslag. Dit vindt plaats in het kader van een nagesprek met de psycholoog die het onderzoek heeft verricht.
2. Mededeling van de uitslag van het onderzoek aan het bevoegd gezag blijft achterwege, indien de betrokkene uiterlijk een week nadat hij van de uitslag van het onderzoek heeft kennis genomen zijn wens daartoe schriftelijk heeft meegedeeld aan degene die met het onderzoek is belast.
3. De uitslag van het onderzoek wordt niet eerder dan twee weken nadat betrokkene van de uitslag van het onderzoek heeft kennis genomen, medegedeeld aan het tot aanstelling bevoegd gezag, tenzij die mededeling op een eerder tijdstip is geboden en de betrokkene met die eerdere mededeling schriftelijk heeft ingestemd.
4. Voor zover dit niet heeft plaatsgevonden overeenkomstig het bepaalde in het eerste lid heeft de betrokkene recht op een nagesprek met de psycholoog die het onderzoek heeft verricht.
5. De betrokkene kan na afloop van het eerste en vierde lid bedoelde nagesprek kennis nemen van de uitslag of daarvan een fotokopie krijgen overeenkomstig het bij en krachtens artikel 12 van de Wet Openbaarheid van bestuur bepaalde.
6. De kosten van het onderzoek en van het nagesprek komen voor rekening van de RDW. De betrokkene ontvangt voor ten behoeve van het onderzoek gemaakte reis- en verblijfskosten een vergoeding naar regels door de directie te stellen.
7. Het eerste, tweede en derde lid zijn niet van toepassing op vergelijkende vooronderzoeken in de door de directie te bepalen gevallen.

## **Aanstellingsbesluit**

### **Artikel 12.**

1. Aan de medewerker wordt, zo mogelijk voor de aanvaarding van zijn functie, een aanstellingsbesluit uitgereikt, waarin in ieder geval wordt vermeld:
  - a. de naam, de voornamen en de geboortedatum van de medewerker;
  - b. de naam en plaats van de Divisie of afdeling waar het werk wordt verricht;
  - c. de datum, met ingang waarvan hij wordt aangesteld;
  - d. de aangewezen standplaats;
  - e. of de aanstelling plaatsvindt in tijdelijke of vaste dienst;
  - f. de salarisschaal onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen en indien van toepassing het tijdstip waarop het salaris voor de eerste maal in beginsel periodiek zal worden verhoogd.
2. Indien de aanstelling plaats vindt in tijdelijke dienst wordt bovendien in het aanstellingsbesluit vermeld:
  - a. de duur van de aanstelling in tijdelijke dienst;
  - b. de toepasselijke, in artikel 6, tweede lid, omschreven grond(en) voor de aanstelling in tijdelijke dienst;
  - c. de specifieke reden, indien sprake is van een aanstelling op grond van artikel 6, tweede lid, onder c.
3. Indien de aanstelling geschiedt in tijdelijke dienst met toepassing van artikel 6, lid 8, wordt bovendien in het aanstellingsbesluit vermeld welke van de in dat artikellid bedoelde regelingen geheel of gedeeltelijk buiten toepassing zijn verklaard.



## **Nadere schriftelijke mededelingen**

### **Artikel 13**

Voor zover deze gegevens op hem betrekking hebben en niet reeds in het aanstellingsbesluit zijn vermeld, worden aan de medewerker zo spoedig mogelijk medegedeeld:

- a. andere hem mogelijk toegekende voordelen, onder verwijzing naar de desbetreffende kortingsregeling;
- b. de omvang en de voorwaarden voor toekenning van een uitkering om redenen van werving en behoud als bedoeld in het Bezoldigingsreglement RDW.

## **Informatie over de rechtspositie**

### **Artikel 14.**

1. De medewerker wordt bij zijn aanstelling schriftelijk op de hoogte gesteld van de hoofdlijnen van zijn rechtspositie.
2. Regelingen waarin zijn rechtspositie is neergelegd worden op een voor de medewerker gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage gelegd. Van deze regelingen kan hij kosteloos afschriften maken voor zover dat redelijkerwijs nodig is.
3. De schriftelijk vastgestelde en voor hem geldende regelingen en instructies, welke hij bij de vervulling van zijn dienst heeft na te leven, worden eveneens op een voor de medewerker gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage gelegd. In het geval vermelde regelingen en instructies niet schriftelijk zijn vastgesteld, wordt hij hiervan op de hoogte gebracht.
4. Over wijzigingen in regelingen betreffende zijn rechtspositie wordt de medewerker op de hoogte gesteld.

## **Loopbaanbeleid**

### **Artikel 15**

De directie kan voorschriften vaststellen omtrent loopbaanbeleid in het algemeen en omtrent daarmede verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.

### 3. BEZOLDIGING

#### **Algemeen**

#### **Artikel 16**

1. Het salaris van de medewerker, de toelagen en de vergoedingen alsmede de wijze van betalen zijn geregeld in het Bezoldigingsreglement RDW.
2. De medewerker ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te verrichten, geen bezoldiging.

#### **Non-activiteitswedde**

#### **Artikel 17**

1. Aan de medewerker die in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie wordt gedurende zijn ontheffing een non-activiteitswedde toegekend. De non-activiteitswedde is het bedrag waarmee de laatstelijk door hem in zijn ambt genoten bezoldiging het bedrag van de inkomsten die de medewerker in verband met zijn werkzaamheden in dat publiekrechtelijk college geniet, overschrijdt.
2. Voor de toepassing van het eerste lid geldt voorts dat:
  - a. toekenning van de non-activiteitswedde plaatsvindt op de voet van het bepaalde in de artikelen 4, tweede, derde, vierde en vijfde lid, en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement;
  - b. onder inkomsten die in verband met zijn werkzaamheden in dat publiekrechtelijk college worden genoten wordt verstaan: alle inkomsten die aan die werkzaamheden zijn verbonden.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de functie van substituut-ombudsman met de in het eerste lid bedoelde functie gelijkgesteld.
4. Dit artikel is niet van toepassing op degenen die een non-activiteitswedde geniet uit hoofde van artikel 4, eerste lid, van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement

#### **Gelijktijdig genot van burgerlijke betrekking en militaire beloning of beloning als vrijwillige ambtenaar van politie**

#### **Artikel 18**

1. De medewerker, die als militair in werkelijke dienst is of die op grond van een verbintenis als vrijwillige ambtenaar van politie in de zin van artikel 1, onderdeel d, van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in werkelijke dienst is, wordt geacht in zijn burgerlijke betrekking met verlof te zijn.
2. Hij behoudt over de tijd van deze dienst het genot van de aan zijn functie verbonden bezoldiging, slechts voor zover hem bij of krachtens artikel 19 daarop aanspraak is verleend. Voor zover die werkelijke dienst wordt vervuld in aan hem verleend vakantieverlof, behoudt hij in ieder geval het genot van de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging.

3. Voor de toepassing van het vorige lid en artikel 19 wordt - ingeval de medewerker in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 13 van het Bezoldigingsreglement RDW - dit bezoldigingsdeel vastgesteld op het bedrag dat hem ingevolge de voor hem geldende werktijdregeling zou zijn toegekend, indien hij niet aan zijn burgerlijke betrekking zou zijn onttrokken. Is de vaststelling van het bedrag op deze wijze niet mogelijk, dan wordt dit, met inachtneming van de percentages en het berekeningsmaximum zoals genoemd in artikel 13 van vorengenoemd reglement, berekend over het voor de medewerker geldende salaris, zulks naar de aantallen uren als bedoeld in dat artikel waarop door hem gedurende de drie kalendermaanden voorafgaande aan het tijdstip met ingang waarvan hij aan zijn burgerlijke betrekking werd onttrokken, ingevolge de voor hem geldende werktijdregeling gemiddeld per maand is gewerkt.
4. Voor de toepassing van het tweede lid en artikel 19 wordt - ingeval de medewerker in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 17 van het Bezoldigingsreglement RDW - dit bezoldigingsdeel vastgesteld op het bedrag dat hem ingevolge het voor hem geldende consignatierooster zou zijn toegekend, indien hij niet aan zijn burgerlijke betrekking zou zijn onttrokken. Is de vaststelling van het bedrag op deze wijze niet mogelijk, dan wordt dit bedrag berekend naar de berekeningsgrondslag en de percentages genoemd in artikel 17 van vorengenoemd reglement, zulks naar de aantallen uren als bedoeld in dat artikel waarop door hem gedurende de drie kalendermaanden voorafgaande aan het tijdstip met ingang waarvan hij aan zijn burgerlijke betrekking werd onttrokken, gemiddeld per maand consignatiediensten zijn verricht.
5. Voor zover de medewerker ingevolge de voor hem geldende bezoldigingsregeling aanspraak heeft op een vakantie-uitkering geniet hij deze uitkering slechts voor zoveel die uitgaat boven de vakantie-uitkering waarop hij als militair aanspraak heeft.

## **Bezoldiging bij andere verplichte militaire dienst dan herhalingsoefeningen**

### **Artikel 19**

1. De medewerker, die als militair in werkelijke dienst is of die op grond van een verbintenis als vrijwillige ambtenaar van politie in de zin van artikel 1, onderdeel d, van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie in werkelijke dienst is, geniet onverminderd het bepaalde in artikel 130 de aan zijn functie verbonden bezoldiging voor zoveel deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning of zijn beloning als vrijwillig ambtenaar van politie.
2. Zonodig in afwijking van het bepaalde in het eerste lid blijft de medewerker als daar bedoeld in ieder geval de aan zijn functie verbonden bezoldiging genieten tot een bedrag, dat gelijk is aan het bedrag van het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdragen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de militaire beloning verminderd met een eventuele aftrek wegens genot van voeding en huisvesting.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder militaire beloning verstaan, de beloning die door de Ministers van Binnenlandse Zaken en van Financiën als zodanig wordt aangemerkt.

### **Artikel 20**

(Vervallen)

## **Uitkering smartegeld bij overlijden tijdens militaire dienst**

### **Artikel 21**

Indien de medewerker als militair in werkelijke dienst zijnde, overlijdt, wordt de uitkering, bedoeld in artikel 146, verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering, welke uit hoofde van de militaire dienst ter zake van dit overlijden wordt gedaan.

### **Artikel 22**

(Vervallen)

## **Ontslag medewerker in tijdelijke dienst tijdens militaire dienst**

### **Artikel 23**

Op de medewerker, die in tijdelijke dienst is aangesteld zijn de bepalingen, vervat in de artikelen 18 tot en met 21, slechts van toepassing tot en met de dag, waarop de burgerlijke betrekking zou zijn beëindigd, indien hij daaraan niet door de militaire dienst zou zijn onttrokken.

### **Artikel 24**

(Vervallen)

## 4. DIENST- EN WERKTIJDEN

### **Werktijdregeling**

#### **Artikel 25**

Met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk en van het bepaalde in of krachtens wetten, houdende voorschriften tot beperking van de werktijd, stelt het bevoegd gezag voor de medewerkers werktijdregelingen vast. Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van te voren bekendgemaakt schema van aanvang en einde der dagelijkse werktijden. In de werktijdregeling is het aantal te werken uren, bedoeld in artikel 26 tweede lid, opgenomen.

### **Arbeidsduur**

#### **Artikel 26**

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 36 uur per week. De werktijd wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken. De arbeidsduur per dienst inclusief overwerk bedraagt ten hoogste 12 uur. Overwerk mag worden opgedragen wanneer zich een onvoorziene wijziging van omstandigheden, incidenteel en niet-periodiek voordoet, of de aard van de arbeid, incidenteel en voor korte tijd, dergelijke afwijkingen noodzakelijk maakt.
2.
  - a. Voor de medewerker met een volledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen genoemd in artikel 27, eerste lid onder a, in dat jaar, vermenigvuldigd met 7,2.
  - b. Voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de onder a opgenomen berekeningswijze.
3. Het aantal te werken uren, bedoeld in het tweede lid, wordt rekenkundig op hele uren afgerond.
4. Aan de medewerker van 55 jaar en ouder wordt niet opgedragen dienst te verrichten tussen 22.00 uur en 06.00 uur tenzij het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en ten laatste eindigt om 24.00 uur.
5. Van het bepaalde in het vorige lid kan voor de duur van telkens ten hoogste één jaar worden afgeweken indien de medewerker dit heeft aangevraagd danwel zeer gewichtige redenen van dienstbelang hiertoe noodzaken, mits de Arbo-dienst als bedoeld in hoofdstuk 6, daaromtrent een positief medisch advies heeft uitgebracht.

#### **Artikel 26a**

(Vervallen)

#### **Artikel 26b**

(Vervallen)

### **Artikel 26c**

(Vervallen)

### **Artikel 26d**

(Vervallen)

## **Individuele keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 26e**

De medewerker kan bij het bevoegd gezag een aanvraag indienen om ten behoeve van vastgestelde bestedingsmogelijkheden de aanspraken op grond van de Regeling Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket (FAP) in te zetten of af te zien van zijn aanspraken op:

- a. een eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 21 van het Bezoldigingsreglement RDW;
- b. de vakantie-uitkering, bedoeld in artikel 22 van het Bezoldigingsreglement RDW;
- c. een aan hem toegekende eenmalige toeslag als bedoeld in artikel 24 van het Bezoldigingsreglement RDW;
- d. een aan hem toegekende eenmalige mobiliteitstoeslag als bedoeld in artikel 24a van het Bezoldigingsreglement RDW.

### **Artikel 26f**

De directie kan voor de uitvoering van artikel 26e nadere regels vaststellen.

## **Dienst op zaterdag, zondag en feestdagen**

### **Artikel 27**

1.
  - a. Geen dienst wordt geëist op zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, en de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd.
  - b. Indien de belangen van de dienst daartoe aanleiding geven kan dienst worden geëist op maximaal dertien zaterdagen per periode van zes maanden. Het verrichten van arbeid op zaterdag vindt zoveel mogelijk plaats door medewerkers die dat zelf wensen, dan wel daar geen bezwaar tegen hebben.
2. Van het bepaalde in het vorige lid onder a kan slechts worden afgeweken indien het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het navolgende:
  - a. geen dienst wordt geëist op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden. Van het bepaalde in de vorige volzin kan worden afgeweken en kan de overlegnorm van de Arbeidstijdenwet ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag van toepassing worden verklaard op door de directie aangewezen groepen van medewerkers, indien en voor zover die medewerkers dat zelf wensen, dan wel daar geen bezwaar tegen hebben;
  - b. de medewerker wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de medewerker, die aan het tot verlof verlenen bevoegde gezag heeft medegedeeld dat hij in verband met zijn godsdienstige opvattingen, de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing voor die dag in plaats van ten aanzien van de zondag.

- c. De medewerker van 18 jaar of ouder heeft een onafgebroken rusttijd van hetzij ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren, hetzij ten minste 60 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 9 maal 24 uren welke rusttijd éénmaal in elke periode van 5 achtereenvolgende weken mag worden bekort tot 32 uren.
- d. De medewerker van 16 of 17 jaar heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren.

## **Afwijking**

### **Artikel 28**

1. Van de voor de medewerker vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken indien het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt en - behoudens in geval van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden - mits ervoor wordt gezorgd, dat de medewerker in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.
2. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 25 worden afgezien. In die gevallen vindt het bepaalde in het eerste lid en artikel 26 en 27 overeenkomstige toepassing.
3. In uitzonderlijke gevallen kan door de directie van het bepaalde in artikel 26 en 27, alsmede van de tweede volzin van lid 2, worden afgeweken voor zover dat niet in strijd is met het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
4. De directie is bevoegd ter zake van de uitvoering van het bepaalde in artikel 25 tot en met dit artikel nadere algemene voorschriften vast te stellen.

## **Partiële arbeidsparticipatie voor senioren**

### **Artikel 29a PAS-regeling 2006**

1. De gemiddelde wekelijkse werktijd van de medewerker van 57 jaar en ouder die daartoe vóór 31 december 2007 een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met 15,8%, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet en vangt aan op een tijdstip welke gelegen is vóór of op 31 december 2007.
2. De gemiddelde wekelijkse werktijd van de medewerker van 61 jaar en ouder waarvan de werktijd op grond van lid 1 vóór of op 31 december 2007 was teruggebracht met 15,8% wordt op diens aanvraag, wordt met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met 36,8%, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
3. De in het eerste danwel tweede lid bedoelde medewerker dient op het moment van de eerste vermindering van de werktijd ten minste 5 aaneengesloten jaren in dienst te zijn van de RDW of het rijk.
4. Voor de uren die het wekelijkse verschil vormen tussen de in het eerste en tweede lid bedoelde arbeidsduur en de teruggebrachte werktijd wordt de medewerker geacht met verlof te zijn.
5. Op het salaris van de in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde medewerker wordt een inhouding toegepast ter grootte van 5% onderscheidenlijk 10% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dit artikel, verminderd met een eventuele inhouding als bedoeld in artikel 102a.
6. De inhouding bedoeld in het vijfde lid, wordt teruggebracht tot 70% voor zover op grond van artikel 57, eerste lid, slechts 70% van de bezoldiging wordt doorbetaald.
7. De directie stelt omtrent de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van de in het eerste en tweede lid bedoelde medewerker regels vast.

## **Artikel 29b PAS-regeling 2007**

1. De medewerker die geboren is vóór 1 januari 1956 en 57 jaar of ouder is, kan in aanmerking komen voor verkorting van de gemiddelde wekelijkse werktijd. De wekelijkse werktijd van deze medewerker die daartoe een aanvraag heeft ingediend, wordt, met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met 15,8%, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. De in het eerste lid bedoelde medewerker dient op het moment van de vermindering van de werktijd ten minste 5 aaneengesloten jaren in dienst te zijn van de RDW of het rijk.
3. Voor de uren die het wekelijkse verschil vormen tussen de in het eerste en tweede lid bedoelde arbeidsduur en de teruggebrachte werktijd wordt de medewerker geacht met verlof te zijn.
4. Op het salaris van de in het eerste lid bedoelde medewerker wordt een inhouding toegepast. De hoogte van deze inhouding is afhankelijk van de leeftijd op de datum dat de werktijdvermindering op grond van dit artikel ingaat en geldt tot de datum van ontslag. De inhouding bedraagt een percentage volgens onderstaande tabel van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dit artikel, nadat dit salaris is verminderd met een eventuele inhouding als bedoeld in artikel 102a:

| Leeftijd | Inhouding in % |
|----------|----------------|
| 57       | 5              |
| 58       | 5              |
| 59       | 3,5            |
| 60       | 3,5            |
| 61       | 2              |
| 62       | 2              |
| 63       | 1              |
| 64       | 1              |

5. De inhouding, bedoeld in het vierde lid, wordt teruggebracht tot 70% voor zover op grond artikel 57, eerste lid, niet meer dan 70% van de bezoldiging wordt doorbetaald.
6. De directie stelt omtrent de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van de in het eerste lid bedoelde medewerker regels vast.
7. De in het eerste lid bedoelde medewerker kan het bevoegd gezag verzoeken de vermindering van de gemiddelde wekelijkse werktijd niet voort te zetten. In het geval de werktijdvermindering niet wordt voortgezet, vervalt de aanspraak op werktijdvermindering op grond van dit artikel.
8. De medewerker waarvan de vermindering van de gemiddelde wekelijkse werktijd is toegekend op grond van artikel 29a en deze werktijdvermindering niet heeft voortgezet, heeft geen aanspraak op werktijdvermindering op grond van dit artikel.

## **Overgangsregeling PAS (PASOV-regeling)**

### **Artikel 29c**

1. De werktijd van de medewerker die op 31-12-2012 minimaal 50 jaar en maximaal 56 jaar oud is, wordt op zijn verzoek vanaf 57 jarige leeftijd en ouder met behoud van zijn arbeidsduur, teruggebracht met een percentage volgens onderstaande tabel tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
2. De in het eerste lid bedoelde medewerker dient op het moment van de vermindering van de werktijd ten minste 5 aaneengesloten jaren in dienst te zijn van de RDW of het Rijk.
3. Het percentage werktijdverkorting wordt uitgedrukt in PASOV-uren per jaar. De PASOV uren dienen in overleg met de leidinggevende binnen het kalenderjaar te worden opgenomen en komen niet in aanmerking voor uitbetaling.



4. Bij deelname of bij beëindiging van de PASOV in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op PASOV-uren naar evenredigheid vastgesteld. Indien de werktijd van de medewerker wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op PASOV opnieuw vastgesteld rekening houdend met de nieuwe werktijd en het resterende gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar.
5. Op het salaris van de in het eerste lid bedoelde medewerker wordt een inhouding toegepast. De hoogte van deze inhouding is afhankelijk van de leeftijd op de peildatum en geldt tot de datum van ontslag. De inhouding bedraagt een percentage volgens onderstaande tabel van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dit artikel, nadat dit salaris is verminderd met een eventuele inhouding als bedoeld in artikel 102a:

| <b>Leeftijd op 31-12-2012</b> | <b>PAS percentage Werktijd-verkorting</b> | <b>PAS percentage salaris-inhouding</b> |
|-------------------------------|---|---|
| <b>56 jaar</b>                | <b>11,5%</b>                              | <b>3,7%</b>                             |
| <b>55 jaar</b>                | <b>9,2%</b>                               | <b>2,9%</b>                             |
| <b>54 jaar</b>                | <b>7,6%</b>                               | <b>2,4%</b>                             |
| <b>53 jaar</b>                | <b>6,0%</b>                               | <b>1,9%</b>                             |
| <b>52 jaar</b>                | <b>4,4%</b>                               | <b>1,4%</b>                             |
| <b>51 jaar</b>                | <b>3,6%</b>                               | <b>1,2%</b>                             |
| <b>50 jaar</b>                | <b>3,2%</b>                               | <b>1,0%</b>                             |

6. De inhouding, bedoeld in het vijfde lid, wordt teruggebracht tot 70% voor zover op grond artikel 57, eerste lid, niet meer dan 70% van de bezoldiging wordt doorbetaald.
7. De directie stelt omtrent de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van de in het eerste lid bedoelde medewerker regels vast.
8. De in het eerste lid bedoelde medewerker kan het bevoegd gezag verzoeken de vermindering van de gemiddelde wekelijkse werktijd niet voort te zetten. In het geval de werktijdvermindering niet wordt voortgezet, vervalt de aanspraak op werktijdvermindering op grond van dit artikel.

#### **Artikel 29d**

De artikelen 29a tot en met 29c zijn niet van toepassing op de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deelname aan de regelingen als bedoeld in de artikelen 29a tot en met 29c eindigt op de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **Deeltijd**

#### **Artikel 30**

De medewerker heeft het recht om, op zijn verzoek, in deeltijd te gaan werken, tenzij hieruit bezwaren voor de dienst voortvloeien.

## 5. VAKANTIE EN VERLOF

### 5.1 Vakantie

#### De aanspraak op vakantie

##### Artikel 31

1. De medewerker heeft jaarlijks aanspraak op vakantie met behoud van zijn volle bezoldiging.
2. De aanspraak op vakantie wordt uitgedrukt in hele uren. Zo nodig vindt afronding naar boven plaats.
3. De omvang van de aanspraak op vakantie is afhankelijk van de werktijd van de medewerker.
4. Voor de medewerker met volledige werktijd bedraagt de aanspraak op vakantie 172,8 uren per kalenderjaar waarvan 144 uren wettelijk verlof en 28,8 uren bovenwettelijk verlof. Onder volledige werktijd wordt verstaan een werktijd welke gemiddeld 36 werkuren per week omvat.
5. De medewerker heeft aanspraak op 43,2 extra verlofuren per kalenderjaar ten behoeve van het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket (FAP).
6. De medewerker heeft aanspraak op 7,2 uur cao-verlof welke uren op verzoek kunnen worden uitbetaald dan wel toegevoegd kunnen worden aan het FAP-spaarverlof.
7. Voor de medewerker met onvolledige werktijd wordt de aanspraak op vakantie zoals bedoeld in de leden 4, 5 en 6 vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledige werktijd.
8. Bij beëindiging of aanvang van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar, wordt de aanspraak op vakantie en het extra verlof zoals bedoeld in lid 5 en 6 vastgesteld naar evenredigheid van de dienst, die hij in dat jaar verricht heeft of zal verrichten.
9. Indien de werktijd van de medewerker wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe werktijd. De tot aan de datum van ingang van wijziging van de werktijd verworven aanspraak op vakantie blijft ongewijzigd gehandhaafd.
10. Over kalendermaanden gedurende welke de medewerker in afwijking van de voor hem geldende werkdregeling in het geheel geen dienst verricht, heeft hij geen aanspraak op vakantie. Over kalendermaanden gedurende welke de medewerker in afwijking van de voor hem geldende werkdregeling gedeeltelijk dienst verricht, heeft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop hij volgens de werkdregeling dienst verricht.
11. Lid 9 is niet van toepassing, indien geheel of gedeeltelijk geen dienst wordt verricht wegens:
  - a. genoten vakantie;
  - b. ziekte;
  - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 43a;
  - d. verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen;
  - e. verlof van korte duur verleend op basis van artikel 37, 39, 41, 44, 44a en 45a van dit reglement;
  - f. het kopen van extra verlof op grond van artikel 32a van dit reglement.
12. Met ingang van de dag dat de medewerker gebruik maakt van de PAS en op grond van artikel 29a of 29b gedeeltelijk geen dienst verricht vervalt de in het vijfde lid bedoelde aanspraak op extra verlofuren ten behoeve van het Flexibel Arbeidsvoorwaardenpakket.
13. Met ingang van de dag dat de medewerker gebruik maakt van de PAS overgangsregeling op grond van artikel 29c bestaat recht op een percentage van de extra verlofuren ten behoeve van het Flexibel Arbeidsvoorwaardenpakket als bedoeld in het vijfde lid conform onderstaande tabel:

| Leeftijd op 31-12-2012 | Percentage extra verlof-uren t.b.v. FAP | Aantal uren t.b.v. FAP in uren per jaar |
|------------------------|---|---|
| 56 jaar                | 27%                                     | 11,70 uur                               |
| 55 jaar                | 42%                                     | 18,10 uur                               |
| 54 jaar                | 52%                                     | 22,50 uur                               |
| 53 jaar                | 62%                                     | 26,80 uur                               |
| 52 jaar                | 72%                                     | 31,10 uur                               |
| 51 jaar                | 77%                                     | 33,30 uur                               |
| 50 jaar                | 80%                                     | 34,60 uur                               |

## Het opnemen van vakantie

### Artikel 32

1. De medewerker is vrij te bepalen wanneer hij vakantie opneemt, voor zoveel de belangen van de dienst zich daartegen niet verzetten.
2. De medewerker dient in elk kalenderjaar tenminste 144 uur vakantie op te nemen waarvan ten minste 72 uur over een aaneengesloten periode indien voor hem een volledige werktijd geldt en tot in evenredigheid lagere getallen indien voor hem een onvolledige werktijd geldt.
3. Indien de medewerker niet heeft voldaan aan de verplichting genoemd in het voorgaande lid, komt dit verlof aan het eind van het kalenderjaar te vervallen, tenzij de medewerker geheel of gedeeltelijk ziek was en niet in staat is geweest het wettelijk vakantieverlof (volledig) op te nemen door een van de volgende bijzondere omstandigheden:
  - a. om medische redenen geen re-integratieverplichtingen kon worden opgelegd vanwege langdurige opname in een zieken- of verpleegtehuis of vanwege terminale ziekte, of
  - b. tijdens het re-integreren het in het kader van dienstbelang of het re-integratieproces niet wenselijk was om vakantieverlof te verlenen.

De medewerker wordt alsdan in de gelegenheid gesteld het wettelijk vakantieverlof in de volgende twaalf maanden op te nemen.
4. Indien de medewerker niet heeft voldaan aan de verplichting genoemd in lid 2, komt dit verlof aan het eind van het kalenderjaar te vervallen, tenzij het de medewerker niet was toegestaan om verlof op te nemen wegens dienstbelang. De medewerker wordt alsdan in de gelegenheid gesteld het wettelijk verlof in de eerste 26 weken van het volgende kalenderjaar op te nemen.
5. Indien de medewerker geen gebruik maakt van de mogelijkheid het wettelijk vakantieverlof van het voorgaande jaar binnen de genoemde termijnen op te nemen, terwijl hij daartoe wel in staat werd geacht, komt het verlof alsnog te vervallen.
6. Het tot verlof verlenen bevoegde gezag kan toestaan, dat een medewerker in enig kalenderjaar meer uren vakantie opneemt dan zijn aanspraak tot en met het lopende jaar bedraagt, met dien verstande, dat de opgenomen vakantie de aanspraak tot en met het lopende jaar nimmer met meer dan 57,6 uren mag overschrijden.  
Voor de medewerker met onvolledige werktijd wordt het in de vorige volzin bedoelde aantal uren van de maximaal toegestane overschrijding verminderd naar evenredigheid van de werktijd.  
De in een kalenderjaar teveel genoten vakantie wordt in mindering gebracht op de aanspraak op vakantie over het eerstvolgende jaar.
7. De medewerker meldt het voornemen vakantie op te nemen ruimschoots van tevoren.
8. Tenzij gewichtige redenen van dienstbelang zich hiertegen verzetten, is het de medewerker toegestaan op het voornemen om vakantie op te nemen, terug te komen, dan wel het opnemen

- niet voort te zetten. De vorige volzin geldt in geval van ziekte of ongeval alleen indien de medewerker ten genoegen van het bevoegd gezag die ziekte of dat ongeval aantoonst.
6. Wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken, kan het bevoegd gezag aan de medewerker verleende toestemming vakantie op te nemen intrekken, zowel vóór als tijdens de vakantie.  
Indien de medewerker ten gevolge van het intrekken van de toestemming vakantie op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
  7. Niet-opgenomen vakantie boven de wettelijke verlofuren, kan worden verkocht of gespaard op grond van de Regeling Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket.

## **Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket**

### **Artikel 32a**

1. De medewerker kan de bovenwettelijke verlof uren en de extra uren als bedoeld in artikel 31, vierde respectievelijk vijfde lid naar keuze inzetten in het Flexibel arbeidsvoorwaardenpakket.
2. De medewerker met een volledige werktijd kan per kalenderjaar maximaal 72 verlofuren extra kopen. Voor de medewerker met een onvolledige werktijd geldt dit aantal naar evenredigheid van zijn werktijd.
3. De waarde van een verlof uur is vastgesteld op 1/156 deel van het voor de medewerker geldende salaris plus vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering bij volledige werktijd.
4. De directie stelt nadere regels ten aanzien van het Flexibel Arbeidsvoorwaarden Pakket.

## **Ontslag en vakantie**

### **Artikel 33**

1. Indien de medewerker op de datum van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, wordt hem voor ieder uur dat niet is opgenomen een vergoeding toegekend, ten bedrage van het salaris inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag genoot.
2. Indien op de dag van zijn ontslag blijkt, dat de medewerker teveel vakantie heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantie een bedrag verschuldigd ten bedrage van zijn bezoldiging per uur.

## **Overige bepalingen**

### **Artikel 34**

Ingeval de medewerker in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 13 dan wel artikel 17 van het Bezoldigingsreglement RDW is - met betrekking tot de vaststelling van dat bezoldigingsdeel tijdens vakantie - van artikel 18 lid 3, respectievelijk lid 4, van overeenkomstige toepassing.

## **Nadere voorschriften**

### **Artikel 35**

De directie is bevoegd nadere en zonnodig afwijkende voorschriften vast te stellen.

## **5.2 Verlof**

### **Verlof bij militaire en soortgelijke dienst alsmede in geval van ziekte**

#### **Artikel 36**

Onverminderd het bepaalde in de hoofdstukken 3 en 6 geniet verlof:

- a. de medewerker, die als militair dan wel op grond van een verbintenis van vrijwilliger in de zin van artikel 2, eerste lid, onder a of b van de Rechtstoestandregeling reservepolitie of van een overeenkomstige verbintenis, als bedoeld in de artikelen 53 en 54 van die regeling in werkelijke dienst is;
- b. de medewerker, die uit hoofde van ziekte of ongeval verhinderd is dienst te verrichten.

### **Verlof bij sluiting van de RDW op daartoe aangewezen dagen**

#### **Artikel 37**

1. Indien de RDW op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijk, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de desbetreffende medewerker verlof voor zoveel het dienstbelang niet anders vereist.
2. Het vorige lid vindt geen toepassing indien de sluiting van de RDW regionaal of plaatselijk plaatsvindt en de medewerker elders werkzaam is.

### **Buitengewoon verlof**

#### **Artikel 38**

Naast het verlenen van buitengewoon verlof voor scholing op grond van de artikelen 116 en 117 wordt aan de medewerker in de gevallen en onder de voorwaarden genoemd in de volgende artikelen van deze paragraaf, buitengewoon verlof verleend.

### **Buitengewoon verlof van korte duur**

#### **Artikel 39**

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend:
  - a. voor (tand)arts en specialistenbezoek, voor de uitoefening van kiesrecht en/of voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voorzover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is: de benodigde tijd;
  - b. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste twee dagen;
  - c. bij verhuizing ingeval van overplaatsing: aan hen, die een eigen huishouding hebben: twee dagen, zo nodig te verlengen tot drie en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen en aan hen, die niet een eigen huishouding hebben: ten hoogste twee dagen;
  - d. bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: aan hen, die een eigen huishouding hebben, eenmaal in een kalenderjaar en ten hoogste twee dagen;
  - e. bij zijn ondertrouw: één dag;
  - f. bij zijn huwelijk: twee dagen;
  - g. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad ten hoogste één dag;

- h. bij overlijden van:
    - 1<sup>e</sup> in artikel 44a, tweede lid genoemde personen: vier dagen;
    - 2<sup>e</sup> bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
    - 3<sup>e</sup> bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad: ten hoogste een dag;
 Indien de medewerker is belast met de regeling van de lijkbezorging of van de nalatenschap dan wel van beide: ten hoogste vier dagen;
  - i. na bevalling van zijn echtgenote of degene van wie hij het kind erkent: twee dagen kraamverlof op grond van de Wet arbeid en zorg;
  - j. bij zijn 25-, 40- en 50- jarig ambts- of huwelijksjubileum en bij 25-, 40-, 50- en 60- jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stiefouders, schoonouders of grootouders: een dag.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder huwelijk mede begrepen het sluiten van een samenlevingscontract als bedoeld in artikel 1, derde lid of het aangaan van een geregistreerd partnerschap.
  3. Buitengewoon verlof dat aan de medewerker op grond van het eerste lid wordt verleend in verband met aanverwantschap die door zijn huwelijk is ontstaan met bloedverwanten van zijn echtgenote wordt op gelijke wijze verleend aan de medewerker die ongehuwd samenwoont als bedoeld in artikel 1, derde lid, met betrekking tot dezelfde bloedverwanten van zijn levenspartner of van zijn geregistreerde partner.

## **Vergaderingen van en werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges**

### **Artikel 40**

1. Indien de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in artikel 125c, tweede lid van de Ambtenarenwet bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.
2. De directie kan nadere regels ter uitvoering van het vorige lid vaststellen.

## **Vergaderingen, kaderactiviteiten, cursussen met betrekking tot vakbondswerk en de commissie voor georganiseerd overleg RDW**

### **Artikel 41**

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt jaarlijks ten hoogste 120 uren buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van verenigingen van ambtenaren, van centrale organisaties, waarbij deze verenigingen zijn aangesloten of van internationale ambtenarenorganisaties, mits de medewerker hieraan deelneemt:
  - a. voor zover betreft vergaderingen van verenigingen van ambtenaren als bestuurslid van die vereniging dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel hiervan;
  - b. voor zover betreft vergaderingen van centrale organisaties, waarbij verenigingen van ambtenaren zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van ambtenaren;
  - c. voor zover betreft vergaderingen van een internationale ambtenarenorganisatie als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging van ambtenaren.
2. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt tot ten hoogste 208 uren per jaar buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend aan de medewerker, die door een centrale waarbij de bonden als bedoeld in artikel 150, tweede lid zijn aangesloten of een bond als bedoeld in artikel 150, tweede lid, is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende

- activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of bond c.q. binnen de RDW, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale of bond te ondersteunen.
3. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend aan de medewerker voor het - op uitnodiging van een organisatie van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus, met dien verstande dat dit verlof ten hoogste 48 uren per twee jaren bedraagt.
  4. Het aantal uren dat op grond van het eerste, tweede en derde lid, aan een medewerker mag worden verleend, bedraagt tezamen ten hoogste 240 uren per jaar, met dien verstande dat ten hoogste 320 uren worden verleend:
    - a. aan leden van de hoofdbesturen van de centrale organisaties, waarbij de bonden genoemd in artikel 150, tweede lid zijn aangesloten en van de betreffende bonden genoemd in artikel 150, tweede lid;
    - b. aan leden van het hoofdbestuur van de Centrale van Middelbare en Hogere functionarissen bij Overheid en Onderwijs (CMHF), alsmede aan de bestuursleden van de sectoren en secties van die organisatie.
  5. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend voor het bijwonen van een vergadering:
    - a. ter voorbereiding van een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord t.b.v. de commissie voor georganiseerd overleg RDW;
    - b. waarin het eindresultaat van het onderhandelaarsakkoord aan de leden wordt voorgelegd;
    - c. ter voorbereiding van het verkiezingsprogramma ten behoeve van de OR verkiezing.Het buitengewoon verlof voor bovengenoemde vergaderingen kan 3 maal per jaar voor maximaal 4 uren per keer worden verleend.
  6. Het verlof bedoeld in de vorige leden wordt slechts verleend aan medewerkers die lid zijn van centrales waarbij de bonden als bedoeld in artikel 150, tweede lid zijn aangesloten of van bonden die deel uitmaken van de commissie voor georganiseerd overleg RDW.
  7. Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van de commissie voor georganiseerd overleg RDW.

Dit geldt eveneens voor één voorvergadering per in de vorige volzin bedoelde vergadering.

## **Aanvullende bevoegdheid tot het verlenen van buitengewoon verlof**

### **Artikel 42**

1. Buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van volle bezoldiging, kan bovendien worden verleend in de gevallen, waarin het tot buitengewoon verlof verlenen bevoegde gezag oordeelt dat daartoe aanleiding bestaat.
2. De directie is bevoegd ter uitvoering van het eerste lid zo nodig nadere voorschriften vast stellen.

## **Aanvragen van buitengewoon verlof**

### **Artikel 43**

1. Behoudens in dringende gevallen moet buitengewoon verlof van korte duur ten minste vierentwintig uren tevoren worden aangevraagd bij het tot buitengewoon verlof verlenen bevoegde gezag.
2. Indien de medewerker, die niet vooraf een aanvraag voor buitengewoon verlof van korte duur heeft ingediend, ten genoegen van het in het eerste lid bedoelde bevoegde gezag aantoont, dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad, terwijl er voor zijn afwezigheid gegronde redenen

bestonden, wordt deze afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof met behoud van volle bezoldiging.

3. Een gegronde reden als bedoeld in het tweede lid is slechts aanwezig:
  - a. indien een der in de voorgaande artikelen genoemde omstandigheden aanwezig is geweest, op grond waarvan aan de medewerker op zijn verzoek buitengewoon verlof wordt verleend, zulks met inachtneming van de daarbij vermelde voorwaarden en termijnen;
  - b. in alle andere gevallen, indien de medewerker, alle omstandigheden in aanmerking genomen, redelijkerwijze de dienst mocht verzuimen.

## **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

### **Artikel 43a**

1. De vrouwelijke medewerker die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.
2. De uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de medewerker op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De medewerker is, wanneer zij recht heeft op zwangerschap en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg door de RDW bij onderscheidenlijk door het UWV.
4. Voor zover door schuld of toedoen van de medewerker de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg niet, niet volledig of niet tijdig wordt betaald, wordt de uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht als ware het recht op deze uitkering volledig en tijdig tot uitbetaling gekomen.

## **Bevalling en ontslag**

### **Artikel 43b**

1. De gewezen vrouwelijke medewerker, voor wie het ontslag ingaat tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg, behoudt haar aanspraak op bezoldiging vermeerderd met haar vakantie-uitkering. De aanspraak eindigt na 16 weken, te rekenen vanaf de eerste dag waarop haar zwangerschapsverlof is aangevangen.
2. De gewezen medewerkster, wier bevalling waarschijnlijk is binnen vier maanden na de datum van ontslag, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging vermeerderd met haar vakantie-uitkering gedurende de periode die:
  - a. aanvangt op de 41<sup>e</sup> dag voorafgaande aan de vermoedelijke datum van de bevalling; en
  - b. eindigt op de 70<sup>e</sup> dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
3. De periode, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd tot 16 weken, indien die periode door een voortijdige bevalling minder dan 16 weken heeft bedragen.
4. De gewezen medewerker wier bevalling niet wordt verwacht binnen vier maanden na het tijdstip van ingang van haar ontslag, maar die niettemin binnen die termijn plaatsvindt, ontvangt haar laatstelijk genoten bezoldiging vermeerderd met haar vakantie-uitkering gedurende de periode die:
  - a. aanvangt op de datum van bevalling; en
  - b. eindigt op de 70<sup>e</sup> dag na de datum waarop de bevalling heeft plaatsgevonden.
5. De artikelen 43a, tweede tot en met vierde lid, 60, tweede lid en 74 zijn van overeenkomstige toepassing.



## **Artikel 44** (vervallen)

### **Kortdurend zorgverlof in verband met ernstige ziekte**

#### **Artikel 44a**

1. Onverlet eventuele aanspraken op kortdurend verlof uit hoofde van de Wet arbeid en zorg wordt, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, aan de medewerker kortdurend zorgverlof verleend voor de noodzakelijke verzorging in verband met ernstige ziekte van de echtgenote, echtgenoot, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen van de medewerker, met behoud van volledige bezoldiging gedurende ten hoogste een week in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden.
2. De medewerker vraagt het verlof vooraf aan bij het bevoegd gezag, onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
3. Het bevoegd gezag kan van de medewerker verlangen dat hij, al dan niet schriftelijk, aanvullende informatie verstrekt teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de voorwaarden voor het verlof.

### **Buitengewoon verlof in verband met ouderschap**

#### **Artikel 45**

1. De medewerker, die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.
2. Indien de arbeidsduur van de medewerker gedurende het verlof wijzigt, wordt de aanspraak op het verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de arbeidsduur is gewijzigd en de mate waarin de periode gedurende welke het verlof wordt genoten is verstreken.
3. De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de bezoldiging over de genoten verlofuren wanneer hem tijdens de verlofperiode of binnen een jaar na afloop van het verlof ontslag wordt verleend op verzoek dan wel niet op verzoek op grond van aan de medewerker te wijten feiten of omstandigheden. De verplichting tot terugbetaling wordt beperkt tot de bezoldiging over het verlof dat in de laatste drie jaar direct voorafgaande aan het ontslag is genoten. De verplichting tot terugbetaling wordt voorts beperkt tot een bedrag dat evenredig is aan het aantal maanden dat ontbreekt aan genoemde periode van één jaar.

## **Adoptie- en pleegzorgverlof**

### **Artikel 45a**

1. De medewerker die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.
2. De uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg voor het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de medewerker op grond van het eerste lid recht heeft.
3. De medewerker is, wanneer hij gebruik maakt van het recht op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg door de RDW bij, onderscheidenlijk door, het UWV.
4. Voor zover door schuld of toedoen van de medewerker de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg niet, niet volledig of niet tijdig wordt betaald, wordt de uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht als ware het recht op deze uitkering volledig en tijdig tot uitbetaling gekomen.

## **Buitengewoon verlof van lange duur**

### **Voorwaarden van buitengewoon verlof van lange duur**

#### **Artikel 46**

1. Buitengewoon verlof van lange duur kan aan de medewerker op zijn verzoek worden verleend door het gezag, dat bevoegd is hem ontslag te verlenen, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden.
2. Het verlof, bedoeld in het eerste lid, gaat niet in dan na aanvaarding van dat verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de medewerker.

## **Buitengewoon verlof uitsluitend in het persoonlijk belang**

#### **Artikel 47**

1. Indien het verlof, bedoeld in artikel 46, uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de medewerker kan hem dit slechts worden verleend zonder behoud van bezoldiging en voor ten hoogste zes maanden.
2. De directie kan toestaan dat in individuele gevallen wordt afgeweken van de overeenkomstig het eerste lid bepaalde maximale periode van zes maanden.

## **Buitengewoon verlof mede in het algemeen belang**

#### **Artikel 48**

Indien het verlof, bedoeld in artikel 46, ten doel heeft de medewerker in de gelegenheid te stellen een andere functie te vervullen en met verlofverlening naar het oordeel van de directie, niet uitsluitend het persoonlijk belang wordt gediend, kan het verlof- onverminderd het bepaalde in de artikelen 49 en 50 - in beginsel voor ten hoogste een jaar, zonder behoud van bezoldiging worden verleend.

## **Buitengewoon verlof voor bezoldigde bestuurders van ambtenarenorganisaties**

### **Artikel 49**

1. Aan de medewerker, benoemd tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren, van een centrale of van een internationale organisatie van zodanige verenigingen, kan uit dien hoofde voor ten hoogste twee jaren buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging worden verleend.
2. Artikel 41, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

## **Buitengewoon verlof overwegend in het algemeen belang**

### **Artikel 50**

1. Indien het verlof, bedoeld in artikel 46, ten doel heeft de medewerker in de gelegenheid te stellen anders dan in vaste dienst hetzij een functie in dienst van een volkenrechtelijke organisatie te vervullen, hetzij ten behoeve van de Nederlandse Antillen en Aruba, dan wel als deskundige tijdelijk ten behoeve van een vreemde mogendheid werkzaam te zijn en met verlofverlening naar het oordeel van de directie het algemeen belang in overwegende mate wordt gediend, kan het verlof in beginsel voor ten hoogste drie jaren, zonder behoud van bezoldiging, worden verleend.
2. In afwijking van het eerste lid kan aan de medewerker, die wenst te worden uitgezonden om in de burgerlijke landsdienst van de Nederlandse Antillen en Aruba tijdelijk een betrekking te vervullen, buitengewoon verlof worden verleend op de voet van het West-Indisch Detacheeringsbesluit 1930.

## **Ontslag bij niet hervatten van de werkzaamheden na afloop van buitengewoon verlof van lange duur**

### **Artikel 51**

1. De medewerker, die na afloop van hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd, zijn dienst niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit reglement geacht een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend.
2. Het eerste lid is niet van toepassing, indien de medewerker binnen een redelijke termijn ten genoegen van de directie aannemelijk maakt, dat hij geldige redenen had zijn dienst niet te hervatten, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

## **Overige bepalingen met betrekking tot de bezoldiging**

### **Artikel 52**

Voor de toepassing van deze paragraaf is - ingeval de medewerker in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 13 dan wel artikel 17 van het Bezoldigingsreglement RDW is - met betrekking tot

de vaststelling van dat bezoldigingsdeel het derde, respectievelijk vierde lid van artikel 18 van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 52a**

De directie van de RDW stelt regels vast ten aanzien van levensloopverlof.

## 6. VOORZIENINGEN IN VERBAND MET ZIEKTE

### 6.1 Algemeen

#### Definities

#### Artikel 53

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- b. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- c. beroepsziekte: een ziekte, welke in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- d. dienstongeval: een ongeval, welke in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten;
- e. beroepsrisico: een dienstongeval of een beroepsziekte waarvan de oorzaak in overwegende mate is gelegen in de risico's waaraan de medewerker noodgedwongen is blootgesteld en die voortvloeien uit gevaarzettende situaties die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van zijn taak waaraan hij zich vanwege zijn specifieke beroep of functie niet kan onttrekken en waarbij een rechtstreeks, objectief causaal verband vast te stellen is tussen oorzaak en gevolg.
- f. pensioenreglement: het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- g. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
- h. herplaatsingstoelage: een herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
- i. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- j. zijn arbeid: hetgeen daaronder wordt verstaan ingevolge artikel 19 van de ziekwet;
- k. Wet SUWI: de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- l. WW-uitkering: een uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
- m. bovenwettelijke WW-uitkering: de uitkering bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder e, van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk;
- n. WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- o. ZW: de Ziektewet;
- p. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de ZW;
- q. medisch advies: een advies van de Arbo-dienst dat ten aanzien van de medewerker is uitgebracht na een arbeidsgezondheidskundig onderzoek als bedoeld in artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet en dit reglement of arbeidsgezondheidskundig onderzoek voortvloeiend uit enige wettelijke verplichting;

- r. Arbo-dienst: een deskundige dienst als bedoeld in artikel 14a, tweede en derde lid van de Arbeidsomstandighedenwet;
- s. gewezen medewerker: een medewerker aan wie ontslag is verleend, met ingang van de dag waarop het ontslag is ingetreden;
- t. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- u. WIA-uitkering: een IVA of WGA-uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- v. loonvormende arbeid: reguliere arbeidsproductieve uren of andere passende werkzaamheden die op advies van de arbodienst aan de medewerker kunnen worden opgedragen zonder enige vrijblijvendheid van de medewerker dan wel deelname aan reguliere employability-verbeterende activiteiten op advies van de arbodienst. Werkzaamheden ter gewenning aan het arbeidsproces op arbeidstherapeutische basis vallen hier buiten.

## **6.2 Arbeidsgezondheidskundige begeleiding, verzuimbegeleiding en medisch advies**

### **Verzuimbegeleiding en arbeidsgezondheidskundige begeleiding**

#### **Artikel 54**

1. Onverminderd hetgeen ter zake is bepaald in de Arbeidsomstandighedenwet, geniet de medewerker verzuimbegeleiding en arbeidsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig deze paragraaf.
2. Het bevoegd gezag is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en arbeidsgezondheidskundige begeleiding van de medewerker. Bij deze begeleiding neemt het bevoegd gezag de door of vanwege de directie gestelde regels in acht.
3. Voor de uitvoering van de verzuimbegeleiding en arbeidsgezondheidskundige begeleiding laat het bevoegd gezag zich bijstaan door de Arbo-dienst.
4. De medewerker is in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte verplicht dit zo spoedig mogelijk te melden.
5. De directie kan ten aanzien van de medewerker die korter dan 52 weken volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten bepalen dat hij zijn arbeid slechts mag hervatten, nadat de directie hiervoor toestemming heeft verleend.
6. De medewerker die wegens ziekte gedurende 52 weken of langer volledig ongeschikt is geweest zijn arbeid te verrichten mag zijn arbeid slechts hervatten, nadat de directie hiervoor toestemming heeft verleend.
7. De directie verleent de toestemming, bedoeld in vijfde en zesde lid, eerst nadat er een medisch advies is van de Arbo-dienst.

### **Arbeidsgezondheidskundig onderzoek**

#### **Artikel 55**

1. Onverminderd de mogelijkheid de arts van de Arbo-dienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de medewerker het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermede aan een onderzoek vanwege de Arbo-dienst te onderwerpen.

2. De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat en de medewerker die is benoemd in een functie waarvoor bij aanstelling een geneeskundig onderzoek is vereist als bedoeld in artikel 7, vierde lid onderdeel b kan op zijn aanvraag worden onderworpen aan een periodiek bedrijfsgeneeskundig onderzoek.
3. Het bevoegd gezag draagt de medewerker op zich aan een onderzoek te onderwerpen:
  - a. indien naar het oordeel van het bevoegd gezag gegronde redenen bestaan voor twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de medewerker;
  - b. indien de medewerker niet langer volledig geschikt is gebleken voor het verrichten van de arbeid;
  - c. ter beantwoording van de vraag of de medewerker tijdens het tijdvak waarin hij wegens ziekte ongeschikt is om zijn arbeid te verrichten, in het belang van zijn genezing arbeid mag verrichten en om vast te stellen welke arbeid wenselijk wordt geacht.
  - d. ter beantwoording van de vraag of de medewerker van 55 jaar en ouder in staat is nachtarbeid te verrichten.
4. Het bevoegd gezag stelt de medewerker buiten dienst indien na een onderzoek als bedoeld in het eerste tot en met derde lid blijkt dat sprake is van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand dat de belangen van de medewerker, van de dienst of van bij het verrichten van de arbeid betrokken derden zich er tegen verzetten dat de medewerker zijn arbeid blijft verrichten. De medewerker wordt niet buiten dienst gesteld indien hem andere passende werkzaamheden kunnen worden opgedragen.  
Indien de medewerker buiten dienst wordt gesteld, wordt hij geacht wegens ziekte ongeschikt te zijn tot het verrichten van zijn arbeid, in welk geval de overige bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing zijn.

## **Medisch advies en hernieuwd onderzoek**

### **Artikel 56**

1. Het medisch advies van de Arbo-dienst optredende geneeskundige, die een onderzoek heeft verricht als bedoeld in artikel 55, wordt zo spoedig mogelijk aan de medewerker en aan het bevoegd gezag medegedeeld.
2. In geval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte, voorziet artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet SUWI in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
3. In geval van een geschil over het medisch advies van de arbodienst inzake overige arbeidsgezondheidskundige onderzoeken kan de medewerker schriftelijk een hernieuwd onderzoek aanvragen bij de Arbodienst.
4. De kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onder e, van de Wet SUWI en het hernieuwd onderzoek als bedoeld in lid 3 komen voor rekening van de RDW. Eventuele reis- en verblijfkosten voor de medewerker worden hem vergoed volgens de daarvoor gestelde regels.

## **6.3 Aanspraken tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid**

### **Aanspraak op doorbetaling van de bezoldiging, of een aanvullende uitkering**

#### **Aanspraak van de medewerker**

## **Artikel 57**

1. De medewerker heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken recht op doorbetaling van zijn bezoldiging. Bij voortdurende ongeschiktheid heeft hij vervolgens recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.
2. Het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, vangt aan op de eerste dag waarop wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet is of zou zijn gewerkt, of het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is of zou zijn gestaakt. Indien de medewerker buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging geniet, vangt het tijdvak aan op de dag volgend op die waarop het buitengewoon verlof is beëindigd.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden van ongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. In afwijking van het eerste lid, heeft de medewerker ook na afloop van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, recht op doorbetaling van zijn bezoldiging over het aantal uren dat hij zijn arbeid of andere passende loonvormende arbeid heeft verricht.
5. In afwijking van het eerste lid heeft de medewerker na afloop van het tijdvak van 52 weken recht op 75% van zijn bezoldiging voor de tijd waarover hij een uitkering op grond van de IVA ontvangt.
6. In afwijking van het eerste lid heeft de vrouwelijke medewerker na afloop van het tijdvak van 52 weken recht op 100% van haar bezoldiging voor de tijd waarover zij een uitkering op grond van de Ziektewet ontvangt doordat haar ziekte is veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling.
7. De doorbetaling van de bezoldiging eindigt:
  - a. met ingang van de dag waarop de medewerker op grond van artikel 57a, is herplaatst;
  - b. met ingang van de dag waarop de medewerker ontslag is verleend;
  - c. met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
  - d. met ingang van de dag volgende op die waarop de medewerker is overleden.

## **Artikel 57a**

1. De medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is verplicht een andere functie te aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.
2. De medewerker die op grond van het eerste lid is herplaatst voordat de termijn van twee jaar bedoeld in artikel 140, eerste lid, onderdeel a, is verstreken, heeft tot het eind van genoemde termijn recht op een aanvullende uitkering indien zijn bezoldiging als gevolg van zijn herplaatsing vermindering ondergaat, ter grootte van het verschil tussen:
  - a. het bedrag waarop de medewerker op grond van artikel 57 recht zou hebben gehad indien hem geen andere functie zou zijn opgedragen, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering; en
  - b. zijn bezoldiging na herplaatsing vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
3. De aanvullende uitkering, bedoeld in het tweede lid, eindigt in ieder geval:
  - a. met ingang van de dag waarop de medewerker niet meer voldoet aan de in dit artikel genoemde voorwaarden;
  - b. met ingang van de dag waarop de medewerker ontslag is verleend;
  - c. met ingang van de dag waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
  - d. met ingang van de dag volgende op die waarop de medewerker is overleden.



## **Medisch herplaatsingskandidaat**

### **Artikel 57b**

1. De medewerker die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling niet meer in staat is zijn functie te vervullen maar nog wel geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is om andere werkzaamheden te verrichten, wordt aangewezen als medisch herplaatsingskandidaat. Een medisch advies van de Arbo-dienst waaruit blijkt dat duurzame re-integratie in de eigen functie niet meer mogelijk is, ligt hieraan ten grondslag.
2. De medewerker die is aangewezen als medisch herplaatsingskandidaat heeft dezelfde voorrangspositie bij vacatures als de herplaatsingskandidaat bij reorganisaties.
3. De directie kan de artikelen 84 en 93 tot en met 96b toepassen op de medewerker als bedoeld in het eerste lid.
4. Het derde lid is eveneens van toepassing indien uit een medisch advies van de Arbo-dienst blijkt dat de medewerker naar verwachting binnen afzienbare tijd zijn functie niet meer kan verrichten.

## **WIA compensatie**

### **Artikel 57c**

1. De medewerker waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA is vastgesteld op minder dan 35% en die als gevolg van de arbeidsongeschiktheid inkomensverlies heeft, maakt aanspraak op een compensatie van dit inkomensverlies.
2. Nadere regels voor aanspraak op compensatie zijn vastgelegd in artikel 18 van het Bezoldigingsreglement RDW.

## **Aanspraak van de gewezen medewerker**

### **Artikel 58**

1. De gewezen medewerker die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, na zijn ontslag anders dan op grond van artikel 139, eerste lid, aanhef en onderdeel f, nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft:
  - a. zolang hij ongeschikt tot werken is wegens ziekte, maar niet langer dan een tijdvak van 52 weken, recht op de doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging vermeerderd met de vakantie-uitkering;
  - b. zolang hij na afloop van het tijdvak, bedoeld in onderdeel a, nog ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte, gedurende maximaal 26 weken recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstelijk genoten bezoldiging vermeerderd met de vakantie-uitkering.
2. De gewezen medewerker die binnen een maand na het tijdstip van zijn ontslag wegens ziekte ongeschikt wordt een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft, zolang hij ongeschikt is tot werken wegens ziekte, gedurende maximaal 52 weken recht op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging indien hij gedurende ten minste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest.
3. Het tijdvak gedurende welke de gewezen medewerker recht heeft op de doorbetaling van de laatstelijk genoten bezoldiging vangt aan op de eerste dag waarop wegens ziekte geheel of gedeeltelijk niet is of zou zijn gewerkt of het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is of zou zijn gestaakt. Indien de gewezen medewerker onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag

- buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging genoot, vangt het tijdvak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, aan op de dag waarop het ontslag is ingegaan.
4. Voor het bepalen van het einde van het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden perioden van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte samengeteld indien de perioden van ongeschiktheid elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg of een uitkering op grond van artikel 3:8, of 3:10, eerste lid, van die wet, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
  5. De doorbetaling van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, eindigt in ieder geval:
    - a. met ingang van de dag waarop de gewezen medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
    - b. met ingang van de dag volgende op die waarop de gewezen medewerker is overleden.
  6. De gewezen medewerker aan wie eervol ontslag is verleend op grond van artikel 133, heeft slechts recht op de doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging voor zover deze tezamen met de aanvullende uitkering, bedoeld in artikel 4 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering, de laatstgenoten bezoldiging niet overschrijdt.

## **Aanspraken bij beroepsrisico's**

### **Artikel 58a**

Indien de ongeschiktheid om zijn arbeid te verrichten wordt veroorzaakt door een beroepsrisico kan de medewerker en de gewezen medewerker aanspraak maken op volledige vergoeding van de schade die hij ten gevolge van dat beroepsrisico lijdt.

## **Aanspraak van de medewerker die geen deelnemer is in de zin van het Pensioenreglement**

### **Artikel 59**

De artikelen 57a, tweede tot en met derde lid, 58, 58a en 113, tweede lid, zijn niet van toepassing op de medewerker en de gewezen medewerker die geen deelnemer zijn in de zin van het Pensioenreglement.

## **Geen aanspraak op doorbetaling van de bezoldiging en de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering**

### **Geen aanspraak**

### **Artikel 60**

1. De medewerker en de gewezen medewerker hebben geen aanspraak op doorbetaling van de bezoldiging of een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering:
  - a) indien de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven wordt voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
  - b) indien de medewerker de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

- c) indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7, vierde lid, onderdeel b en blijkt dat de medewerker onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring van geschiktheid, de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden te verrichten, ten onrechte heeft plaatsgevonden, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
2. De gewezen medewerker heeft geen aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, indien hij op grond van een aanvaarde andere betrekking aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of bezoldiging, dan wel op een ZW-uitkering.

### **Artikel 61**

(vervallen)

### **Artikel 62**

(vervallen)

## **6.4 Verplichtingen en sancties**

### **Verplichtingen en sancties voor de medewerker en de gewezen medewerker**

#### **Artikel 63**

1. De aanspraken van de medewerker en de gewezen medewerker op grond van dit hoofdstuk vervallen indien de medewerker of de gewezen medewerker:
- a) niet binnen redelijke termijn gezondheidskundige hulp inroept;
  - b) zich niet gedurende het gehele verloop van de ziekte onder gezondheidskundige behandeling blijft stellen;
  - c) de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt;
  - d) zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd;
  - e) verzuimt de Arbo-dienst op eerste aanvraag mee te delen om welke reden hij ongeschikt is tot het verrichten van arbeid;
  - f) zonder deugdelijke grond nalaat gevolg te geven aan een verzoek van de Arbo-dienst om te verschijnen;
  - g) er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de Arbo-dienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
  - h) niet zo spoedig mogelijk na de aanvang van de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte dit heeft gemeld bij zijn werkgever;
  - i) weigert aangeboden passende arbeid, waartoe de Arbo-dienst hem in staat acht, te verkrijgen of te aanvaarden;
  - j) zich niet houdt aan de ten aanzien van hem geldende regels met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de verzuimbegeleiding en de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedure;
  - k) zijn ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid opzettelijk heeft veroorzaakt;

- l) weigert inzage te geven in een op hem betrekking hebbend document als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht of een geldig rijbewijs als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Wegenverkeerswet, voor zover dit redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van wetten;
  - m) tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de Arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht;
  - n) vóór de betaling van de bezoldiging of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid die hij heeft in verband met het verrichten van door de Arbo-dienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden;
  - o) niet onverwijld op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden meedeelt, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op het recht of op de hoogte van een aan hem toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
  - p) zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de Arbo-dienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de Arbo-dienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
  - q) zonder deugdelijke grond weigert gevolg te geven aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of mee te werken aan getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
  - r) zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO en artikel 25, tweede lid, van de WIA, tenzij de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
  - s) geen aanspraak heeft op een WAO-uitkering in verband met de toepassing van artikel 25 of 28, onder a of b, van de WAO dan wel geen aanspraak heeft op een WIA-uitkering in verband met toepassing van artikel 76, eerste lid, onderdeel a van de WIA;
  - t) zijn medewerking weigert bij de doelmatige uitvoering van de bepalingen van dit hoofdstuk.
2. De aanspraak op de doorbetaling van bezoldiging of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard in het geval de medewerker of de gewezen medewerker de regels heeft overtreden die ter zake van afwezigheid wegens ziekte zijn vastgesteld.
  3. De ingevolge het eerste lid vervallen aanspraken herleven met ingang van het tijdstip waarop de medewerker of de gewezen medewerker alsnog gevolg geeft aan de betreffende verplichting op grond van dat lid.
  4. De directie kan op grond van bijzondere omstandigheden bepalen, dat de aanspraak op de doorbetaling van bezoldiging of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering niet vervalt maar geheel of ten dele aan anderen dan aan de medewerker of de gewezen medewerker zal worden uitbetaald.
  5. Voor zover de directie van de bevoegdheid, bedoeld in het vierde lid, geen gebruik heeft gemaakt, wordt de niet uitbetaalde bezoldiging of de niet uitbetaalde bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering alsnog aan de medewerker of de gewezen medewerker uitbetaald, indien het in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet SUWI, bedoelde oordeel ten gunste van de medewerker of de gewezen medewerker uitvalt.

## **Verplichtingen voor het bevoegd gezag**

### **Artikel 63a**

1. Het bevoegd gezag is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften

te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

2. De maatregelen en voorschriften, bedoeld in het eerste lid, zijn gericht op duurzame reïntegratie in de eigen arbeid of in andere passende arbeid binnen de RDW. Indien vaststaat dat dergelijke arbeid niet voorhanden is, zullen de maatregelen en voorschriften zich richten op duurzame reïntegratie in andere passende arbeid buiten de RDW, tenzij de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. Zolang duurzame reïntegratie als bedoeld in het tweede lid niet mogelijk is, stelt het bevoegd gezag de medewerker in de gelegenheid andere passende arbeid te verrichten.
4. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt het bevoegd gezag in overeenstemming met de medewerker een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO en artikel 25, tweede lid, van de WIA, tenzij de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het plan wordt met medewerking van de medewerker regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
5. De medewerker die van mening is dat het bevoegd gezag de in het eerste lid bedoelde verplichtingen niet of onvoldoende nakomt, legt aan het bevoegd gezag een oordeel over als bedoeld in artikel 30, eerste lid, onder g, van de Wet SUWI. Het bevoegd gezag deelt de medewerker binnen zes weken mee tot welke aanpassingen in de reïntegratie-inspanningen het oordeel hem aanleiding geeft.

## **Artikel 64**

(Vervallen)

## **6.5 Bijzondere situaties**

### **Samenloop met andere inkomsten**

## **Artikel 65**

1. Bij samenloop van een recht krachtens dit hoofdstuk met een ZW-uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering, WW-uitkering of bovenwettelijke WW-uitkering op grond van dezelfde dienstbetrekking, wordt deze uitkering in mindering gebracht op dit recht, tenzij het een recht op grond van artikel 70 betreft.
2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de medewerker of de gewezen medewerker de ZW-uitkering, WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de bovenwettelijke WW-uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt de ZW-uitkering, de WAO-uitkering dan wel de WIA-uitkering, de WW-uitkering of de bovenwettelijke WW-uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Indien de medewerker of de gewezen medewerker recht heeft op een ZW-uitkering of een WAO-uitkering dan wel WIA-uitkering, is het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW of de WAO dan wel de WIA van overeenkomstige toepassing op zijn recht krachtens dit hoofdstuk op grond van dezelfde dienstbetrekking.
4. De inkomsten die de medewerker of de gewezen medewerker geniet in verband met het verrichten van in het belang van zijn genezing door de Arbo-dienst wenselijk geachte arbeid, worden op de aanspraak op de doorbetaling van de bezoldiging of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht, voorzover deze te samen met de aanspraak op de doorbetaling van de bezoldiging of de WAO-uitkering, vermeerderd met de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, de bezoldiging te boven gaan.

5. Inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf worden op het bedrag, waarop de gewezen medewerker ingevolge dit hoofdstuk recht heeft, in mindering gebracht, tenzij:
  - a) de gewezen medewerker deze inkomsten reeds vóór het intreden van de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte genoot; en
  - b) de omvang van die arbeid niet is toegenomen.

#### **Artikel 66**

(Vervallen)

#### **Artikel 67**

(Vervallen)

### **Ziekte bij bevalling na ontslag**

#### **Artikel 68**

1. Voor zolang de gewezen medewerker na beëindiging van de haar ingevolge artikel 43b, het eerste, tweede of het vierde lid, toekomstige uitkering:
  - a. wegens ziekte ongeschikt is tot werken, dan wel
  - b. binnen een maand na deze beëindiging ongeschikt wordt tot werken, heeft zij gedurende een tijdvak van 52 weken recht op de doorbetaling van de bezoldiging overeenkomstig artikel 58. De termijn van 52 weken wordt geacht aan te vangen na beëindiging van voornoemde periode respectievelijk met ingang van de eerste dag waarop zij ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen.
2. Ongeschikt tot werken, geheel of gedeeltelijk, in de zin van het eerste lid is de vrouwelijke gewezen medewerker die als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebreken geheel of gedeeltelijk niet in staat is om een naar aard en omvang soortgelijke betrekking als zij vervulde, te vervullen.

#### **Artikel 69**

(Vervallen)

### **Vergoeding van ziektekosten**

#### **Artikel 70**

1. In bijzondere gevallen kan aan de medewerker een tegemoetkoming worden toegekend in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, welke de medewerker voor zichzelf en voor zijn medebelanghebbende heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet te zijnen laste kunnen blijven.
2. De directie stelt omtrent het bepaalde in dit artikel nadere voorschriften vast.

#### **Artikel 71**

(Vervallen)

## **Artikel 72**

**(Vervallen)**

## **Artikel 73**

**(Vervallen)**

## **6.6 Overige bepalingen**

### **Nadere bepaling omtrent bepaalde toelagen**

#### **Artikel 74**

1. Het bedrag van de laatstelijk genoten bezoldiging, bedoeld in de artikelen 57 en 58, wordt in voorkomende gevallen gewijzigd overeenkomstig een algemene salariswijziging.
2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk is - ingeval de medewerker in het genot is van een toelage als bedoeld in artikel 13 dan wel artikel 17 van het Bezoldigingsreglement RDW - met betrekking tot de vaststelling van dat bezoldigingsdeel het derde, respectievelijk vierde lid van artikel 18 van overeenkomstige toepassing.
3. Indien ook voor het overige de bezoldiging niet in een vast bedrag per maand kan worden uitgedrukt, wordt gerekend met het bedrag dat gemiddeld per maand is toegekend in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het tijdstip waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan.  
Voor zover de medewerker op evenbedoeld tijdstip nog geen drie kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan bezoldiging per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

### **Aanpassing bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering**

#### **Artikel 75**

1. De aanspraak van de medewerker en de gewezen medewerker op de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt zoveel mogelijk op gelijke wijze gewijzigd als een hem toegekende WAO-uitkering dan wel WIA-uitkering.
2. Het eerste lid vindt geen toepassing indien de medewerker en de gewezen medewerker aanspraak op een WAO-uitkering dan wel WIA-uitkering hebben wegens de ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid voor een betrekking die de medewerker of de gewezen medewerker heeft vervuld naast zijn betrekking ter zake waarvan de medewerker of de gewezen medewerker op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft, voor zover de WAO-uitkering dan wel WIA-uitkering naar de inkomsten uit die andere betrekking wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

### **Vakantie-uitkering**

#### **Artikel 76**

1. De medewerker die aanspraak heeft op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, heeft aanspraak op een vakantie-uitkering ter grootte van 8% van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.
2. De artikelen 22 en 23 van het Bezoldigingsreglement RDW zijn van overeenkomstige toepassing.



## 7. RECHTEN, VERPLICHTINGEN EN PROCEDURES BIJ REORGANISATIES

### **Begripsomschrijving**

#### **Artikel 77**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. reorganisatie: iedere wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakhoud van de RDW of een onderdeel daarvan, waaraan personele consequenties zijn verbonden.
- b. spilleeftijd FPU: De richtleeftijd die het ABP gebruikt voor de overgangsregeling FPU. Deze overgangsregeling is van toepassing op medewerkers geboren vóór 1950 die op 1 april 1997 reeds deelnemer waren in het pensioenreglement ABP. Deze leeftijd is 61 jaar en 2 maanden voor medewerkers die zijn geboren op of voor 1 april 1947. Voor medewerkers die zijn geboren na 1 april 1947 maar vóór 1 januari 1950 is de leeftijd 62 jaar en 3 maanden.

### **Nadere procedures en voorschriften**

#### **Artikel 78**

De directie kan nadere procedures vaststellen omtrent het herplaatsen van medewerkers binnen de RDW.

### **Reorganisaties: informatieplicht aan en overleg met ondernemingsraad en medewerkers**

#### **Artikel 79**

1. Door de directie wordt de ondernemingsraad en vakbonden tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot reorganisatie en wordt conform de artikelen 23 en 25 van de Wet op de ondernemingsraden tijdig overleg gevoerd met de ondernemingsraad over een voorgenomen reorganisatie.
2. Door of namens de directie worden de betrokken medewerkers geïnformeerd over het plan van aanpak, de voortgang van de reorganisatie en over hun positie.

### **Plan van aanpak reorganisaties**

#### **Artikel 80**

1. Door of namens de directie wordt voor elke reorganisatie een plan van aanpak opgesteld dat betrekking heeft op de diverse fasen van het reorganisatie-proces.
2. Het plan van aanpak geeft tenminste inzicht in:
  - a. de planning van de momenten waarop overeenkomstig artikel 79 met de ondernemingsraad overleg wordt gevoerd en de momenten en de wijze waarop de betrokken medewerkers worden geïnformeerd;
  - b. de planning van de momenten waarop overeenkomstig artikel 79 de vakbonden worden geïnformeerd;
  - c. de reden van de reorganisatie, waaronder begrepen de geconstateerde knelpunten en de wijze waarop die knelpunten met de nieuwe organisatie zullen zijn opgelost;
  - d. de bestaande organisatie, met de daarin opgenomen functies;
  - e. de nieuwe organisatie, met de daarin opgenomen functies;
  - f. de bezetting van de oude en de nieuwe organisatie;

- g. de wijze waarop met individuele medewerkers wier functies overeenkomstig artikel 81 zijn opgeheven of die overeenkomstig artikel 82 als overtollig zijn aangemerkt, wordt omgegaan;
  - h. de vraag of ten behoeve van de vervulling van vacatures in de nieuwe organisatie gebruik zal worden gemaakt van een belangstellingsregistratie als bedoeld in het tweede lid van artikel 89;
  - i. de vraag of in het kader van de reorganisatie een plaatsings- of herplaatsingscommissie als bedoeld in artikel 86 wordt ingesteld;
  - j. de financiële consequenties van de reorganisatie;
  - k. de consequenties voor andere onderdelen van de RDW;
  - l. de inrichting van een mobiliteitsbureau als bedoeld in artikel 84.
3. De directie evalueert de reorganisatie op basis van de daartoe met de OR gemaakte afspraken.
  4. Indien aan het gestelde in het tweede lid, sub d en e, niet kan worden voldaan, wordt aangegeven op welk moment het vereiste inzicht kan worden gegeven.

## **Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten; opheffing van de functie**

### **Artikel 81**

1. De medewerker die is aangesteld in vaste of tijdelijke dienst voor een proeftijd, wiens functie in verband met een reorganisatie is opgeheven, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.
2. Van opheffing van de functie als bedoeld in het eerste lid is geen sprake indien deze of daarmee vergelijkbare of uitwisselbare functies naar het oordeel van het bevoegd gezag in ongewijzigde of vrijwel ongewijzigde vorm onderdeel uitmaken van de nieuwe organisatie. Een functie is vrijwel ongewijzigd wanneer tenminste 80% van de werkzaamheden van de oude functie in de nieuwe functie herkenbaar terugkomen.

## **Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten; overtolligheid**

### **Artikel 82**

1. De medewerker die is aangesteld in vaste of tijdelijke dienst voor een proeftijd, die in verband met een reorganisatie overtollig is, wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.
2. Van overtolligheid als bedoeld in het eerste lid is sprake indien binnen het te reorganiseren organisatieonderdeel meerdere medewerkers een vergelijkbare of uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van de betreffende functies zodanig wordt verminderd dat onvoldoende van die functies voor de betrokken medewerkers resteren.
3. Van de in het tweede lid genoemde medewerkers komt de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt als eerste in aanmerking voor aanwijzing als overtollig. In deze leeftijdsgroep worden vervolgens de medewerkers met de kortste dienstduur het eerst als overtollig aangewezen.
4. De in het tweede lid genoemde medewerkers die na toepassing van het derde lid resteren worden verdeeld in vijf leeftijdscategorieën; 15 tot en met 24 jaar, 25 tot en met 34 jaar, 35 tot en met 44 jaar, 45 tot en met 54 jaar en 55 tot en met 65 jaar. Het aantal te verminderen functies wordt evenredig over de leeftijdscategorieën binnen de gehele organisatie verdeeld, waarbij zonodig wordt afgerond op gehele getallen.
5. Binnen de leeftijdscategorieën, als genoemd in het vierde lid, komt de medewerker met de kortste dienstduur als eerste in aanmerking voor aanwijzing als overtollig.
6. Aanwijzing vindt plaats totdat het aantal te verminderen functies in de desbetreffende leeftijdscategorie is bereikt.
7. Indien door toepassing van het bepaalde in het vierde tot en met zesde lid het totaal aantal aangewezen medewerkers, gerekend over alle leeftijdscategorieën groter is dan het totaal aantal te verminderen arbeidsplaatsen, dan wordt de medewerker met de langste dienstduur als eerste teruggeplaatst, ongeacht de leeftijdscategorie.
8. Peildatum voor de leeftijd als bedoeld in het derde lid en vierde lid en voor de dienstduur als bedoeld in het vierde en vijfde lid is de dag waarop de reorganisatie ingaat.
9. In afwijking van de procedure als bedoeld in het derde tot en met zevende lid komt de medewerker die dit wenst, mits hij 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren heeft, als eerste voor

aanwijzing als overtollig in aanmerking. Indien meerdere medewerkers hiervoor in aanmerking wens te komen, dan geldt dat de medewerker met het grootste aantal voor pensioen geldige dienstjaren, als eerste wordt aangewezen als overtollig.

10. Voor de bepaling de diensttijd als bedoeld in het vierde en vijfde lid wordt de vóór 1 juli 1996 in overheidsdienst doorgebrachte tijd meegeteld, voor zover de medewerker vóór 1 juli 1996 en doorlopend vanaf 1 juli 1996 in dienst is van de RDW.
11. Voor medewerkers die op of na 1 juli 1996, maar vóór 1 januari 1999 in dienst van de RDW zijn gekomen, wordt voor de berekening van de diensttijd als bedoeld in het vierde en vijfde lid tevens in aanmerking genomen de in overheidsdienst doorgebrachte tijd in de periode 1 juli 1996 tot 1 januari 1999.
12. Voor de berekening van de diensttijd als bedoeld in het vierde en vijfde lid wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de medewerker behorende 0-4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van zes jaren.

## **Het aanwijzen van herplaatsingskandidaten; informatie aan de medewerker**

### **Artikel 83**

1. De medewerker wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk medegedeeld per welke datum hij wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat.
2. Het bevoegd gezag streeft ernaar de mededeling omtrent de aanwijzing als herplaatsingskandidaat ten minste 3 maanden voor de datum waarop de medewerker wordt aangewezen als herplaatsingskandidaat te doen.

## **Mobiliteitstraject**

### **Artikel 84**

1. De directie kan een mobiliteitsbureau inrichten ten behoeve van de bemiddeling van herplaatsingskandidaten naar functies binnen en buiten de RDW.
2. Aanmelding van een medewerker bij het mobiliteitsbureau vindt plaats zodra de medewerker is medegedeeld dat hij zal worden aangewezen als herplaatsingskandidaat.
3. De medewerker is verplicht mee te werken aan het opstellen van een individueel begeleidingsplan, alsmede aan de uitvoering daarvan. In het individueel begeleidingsplan is onder andere de naar het oordeel van bevoegd gezag relevante informatie opgenomen ten behoeve van herplaatsing van de medewerker.
4. Tot vier maanden na de datum waarop de medewerker de mededeling als bedoeld in artikel 83 heeft ontvangen maar in ieder geval tot aan de datum van reorganisatie, zullen de activiteiten van het mobiliteitsbureau gericht zijn op het zoeken naar een passende functie binnen de RDW, tenzij de medewerker te kennen heeft gegeven direct extern een passende functie te willen zoeken.
5. Nadat, na afloop van de in het vorige lid bedoelde termijn, de directie vaststelt dat er intern geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, is de herplaatsingskandidaat verplicht actief mee te werken aan externe herplaatsingsactiviteiten.
6. Bij externe herplaatsingsactiviteiten wordt de medewerker desgewenst vrijgesteld van zijn werkzaamheden.
7. De kosten voor trainings- en scholingsactiviteiten die voortvloeien uit het individuele begeleidingsplan komen voor rekening van de RDW. Tevens zal de RDW, indien nodig, voorzieningen in tijd beschikbaar stellen.
8. De directie kan nadere procedures vaststellen omtrent de taken en werkwijze van het mobiliteitsbureau.

## **Bedenkingen tegen het al dan niet plaatsen op een passende functie**

### **Artikel 85**

1. De medewerker kan binnen twee weken nadat het voornemen om hem al dan niet te plaatsen op een passende functie bekend is gemaakt, zijn bedenkingen daartegen bij het bevoegd gezag kenbaar maken.
2. Door het bevoegd gezag wordt de medewerker die zijn bedenkingen kenbaar heeft gemaakt, in de gelegenheid gesteld te worden gehoord voordat een definitief besluit met betrekking tot het al dan niet plaatsen van die medewerker op een functie wordt genomen.
3. Door het bevoegd gezag wordt beslist binnen zes weken nadat de medewerker zijn bedenkingen heeft kenbaar gemaakt, welke termijn kan worden verlengd met ten hoogste vier weken.

## **Plaatsings- en herplaatsingscommissie**

### **Artikel 86**

1. De directie kan, ter advisering van het bevoegde gezag, ten behoeve van de uitvoering van reorganisaties een plaatsingscommissie instellen.
2. Voorzitter van de in het eerste lid bedoelde commissie is het hoofd van de afdeling of de eenheid die wordt gereorganiseerd. De commissie bestaat naast de voorzitter uit tenminste twee leden; één vertegenwoordiger van de afdeling Human Resources en één door de Ondernemingsraad aangewezen lid. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. Voorzitter, leden en secretaris worden door of namens de directie benoemd.
3. De plaatsingscommissie heeft tot taak:
  - a. het adviseren van het bevoegd gezag over de plaatsing van medewerkers zoals beschreven in het plan van aanpak;
  - b. het adviseren van het bevoegd gezag over situaties die niet in het plan van aanpak zijn voorzien;
  - c. het leveren van bijdragen aan de evaluatie van de uitvoering van de reorganisatie en het hierover rapporteren aan het bevoegd gezag.
4. De plaatsingscommissie is bevoegd de bij de reorganisatie betrokken medewerkers, alsmede de bij de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie betrokken medewerker te horen.
5. De in het vierde lid bedoelde medewerkers zijn verplicht aan de uitnodiging van de commissie gevolg te geven en alle verlangde inlichtingen te verschaffen.
6. De directie kan nadere procedures vaststellen omtrent de werkwijze van de in dit artikel bedoelde commissies.

## **Termijn van herplaatsing**

### **Artikel 87**

1. Onverminderd het gestelde in artikel 135 is de directie verplicht om de medewerker binnen een periode van 18 maanden vanaf het moment dat de medewerker is aangewezen als herplaatsingskandidaat, ten minste één passende functie aan te bieden.
2. De directie kan de in het eerste lid bedoelde termijn verkorten indien:
  - a. de herplaatsingskandidaat heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting;
  - b. reeds eerder in overleg met de medewerker binnen deze termijn kan worden vastgesteld dat er geen mogelijkheden zijn om hem intern te herplaatsen.
3. De directie kan de in het eerste lid bedoelde termijn verlengen of opschorten indien de omstandigheden daartoe naar haar oordeel aanleiding geven.

4. De medewerker wordt gelijktijdig met zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat geïnformeerd over de aanvang en het einde van de in het eerste lid bedoelde termijn, alsmede tussentijds indien er sprake is van een verkorting, verlenging of opschorting van deze termijn.

## **Begrip passende functie**

### **Artikel 88**

1. Van een passende functie in artikel 87 is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de directie beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen, dan wel indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de directie binnen redelijke termijn om-, her- of bijgeschoold kan worden, en deze functie hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
2. Bij het eerste lid geldt de beperking dat uitsluitend sprake kan zijn van een passende functie indien de voor de functie geldende salarisschaal niet meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat.
3. De directie kan de herplaatsingskandidaat intern herplaatsen op een functie waarvan de geldende salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat indien er bijzondere omstandigheden zijn die dat rechtvaardigen en indien de herplaatsingskandidaat daarmee instemt. In dat geval zijn de artikelen 93 en 94 van overeenkomstige toepassing.
4. Onverminderd het gesteld in het eerste tot en met derde lid wordt, voor herplaatsingskandidaten die in een functie werkzaam zijn met daaraan verbonden een salaris van maximaal schaal 6, een functie als niet passend beschouwd wanneer de reisafstand woon/werk enkele reis 70 km of meer bedraagt tenzij de herplaatsingskandidaat dit als een passende functie beschouwd.

## **Herplaatsing op basis van geschiktheid**

### **Artikel 89**

1. De directie kan de naar haar oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie een interne functie als passend wordt aangemerkt, herplaatsen in die functie.
2. Ten behoeve van de herplaatsing als bedoeld in het eerste lid kan door of namens de directie worden bepaald dat voor de vervulling van de vacatures in de nieuwe organisatie een belangstellingsregistratie plaatsvindt onder de medewerkers die deel uitmaken van de oude organisatie.
3. Vervulling van de overige vacatures in de nieuwe organisatie vindt plaats overeenkomstig de voor vacaturevervulling in het algemeen geldende regels.

## **Verplichtingen van de herplaatsingskandidaat**

### **Artikel 90**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 87, eerste lid, is de herplaatsingskandidaat verplicht al het mogelijke te doen om een passende functie te vinden vanaf het moment dat hij de mededeling als bedoeld in artikel 83 heeft ontvangen.
2. De herplaatsingskandidaat is verplicht een passende functie te aanvaarden.

## **Artikel 91**

(vervallen)

## **Sanctie**

## **Artikel 92**

1. De herplaatsingskandidaat die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van dit hoofdstuk opgelegde verplichting, kan in verband daarmee ontslag worden verleend.
2. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

## **Voorziening bij interne herplaatsing: tegemoetkoming woon-werkverkeer**

## **Artikel 93**

1. De medewerker voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een interne passende functie de afstand tussen de woning en het werk toeneemt wordt een extra tegemoetkoming in de reiskosten toegekend op grond van het bepaalde in artikel 31 van de Reis- en verhuiskostenregeling RDW 2011.
2. Onder door de directie te stellen voorwaarden kan het recht op de extra tegemoetkoming in de reiskosten op verzoek van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

## **Voorziening bij interne herplaatsing: verplaatsing over een grote afstand**

## **Artikel 94**

1. Onverminderd de overige ter zake geldende aanspraken wordt aan de medewerker voor wie in verband met zijn herplaatsing of plaatsing in een interne passende functie de enkele reisafstand wegens woon-werkverkeer met meer dan 50 kilometer toeneemt en die in verband daarmee is verhuisd naar een plaats binnen een afstand van 25 kilometer van de nieuwe plaats van tewerkstelling, eenmalig een bedrag toegekend van € 10.890,73 bruto ter tegemoetkoming in de daarmee verband houdende kosten.
2. In de gevallen waarin de medewerker en zijn echtgenoot of levenspartner beiden in aanmerking komen voor het bedrag bedoeld in het eerste lid, ontvangt ieder de helft daarvan.
3. Het bedrag bedoeld in het eerste lid wordt niet toegekend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de herplaatsing of plaatsing is opgedragen.

## **Voorzieningen bij ontslag op eigen verzoek: vertrekstimulering**

## **Artikel 95**

1. De directie stelt de herplaatsingskandidaat een premie in het vooruitzicht indien aan hem binnen 6 maanden na aanwijzing als herplaatsingskandidaat op zijn aanvraag eervol ontslag wordt verleend.
2. De hoogte van de in het vorige lid genoemde premie is afhankelijk van de duur van het dienstverband op de datum waarop het ontslag ingaat, volgens onderstaand schema:

| Aantal dienstjaren bij de RDW | Vertrek binnen 2 maanden na aanwijzing | Vertrek tussen 2 en 4 maanden na aanwijzing | Vertrek tussen 4 en 6 maanden na aanwijzing |
|-------------------------------|--|---|---|
| 6 of meer                     | 6 maandsalarissen                      | 4 maandsalarissen                           | 2 maandsalarissen                           |

|              |                   |                   |                |
|--------------|-------------------|-------------------|----------------|
| 3 tot 6      | 5 maandsalarissen | 3 maandsalarissen | 1 maandsalaris |
| Minder dan 3 | 3 maandsalarissen | 2 maandsalarissen | 1 maandsalaris |

3. Onder maandsalaris wordt verstaan: de bezoldiging inclusief pensioengeldige toelagen zoals dat geldt in de maand voorafgaand aan het ontslag.
4. De medewerker aan wie de mededeling als bedoeld in artikel 83 is gedaan, maar voor wie de datum van aanwijzing als herplaatsingskandidaat nog niet is ingegaan, komt op zijn verzoek in aanmerking voor een stimuleringspremie indien op zijn verzoek eervol ontslag wordt verleend.
5. De hoogte van de premie als bedoeld in het vorige lid is gelijk aan de premie die geldt bij vertrek binnen 2 maanden na aanwijzing.
6. Dit artikel is niet van toepassing op medewerkers die gebruik maken van de pré-FPU maatregel in de leeftijd van 57 jaar tot de spilleeftijd.

### **Voorziening bij ontslag op eigen verzoek: salarissuppletie**

#### **Artikel 96**

1. De herplaatsingskandidaat aan wie eervol ontslag op zijn aanvraag is verleend wegens de aanvaarding van een functie kan, onverminderd het bepaalde in artikel 95, een salarissuppletie worden toegekend indien het in de nieuwe functie genoten salaris lager is dan het salaris in de oorspronkelijke functie.
2. De hoogte van de suppletie is gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten salaris en het salaris bij de nieuwe werkgever.
3. Indien het aantal uren bij de nieuwe werkgever lager is dan het aantal uren in de oorspronkelijke functie, wordt de salarissuppletie naar evenredigheid toegekend.
4. De duur van de suppletie is afhankelijk van de diensttijd op het moment van ontslag en bedraagt:
  - a) 1 jaar bij een diensttijd korter dan 3 jaar;
  - b) 2 jaar bij een diensttijd van 3 jaar of langer, maar korter dan 6 jaar;
  - c) 3 jaar bij een diensttijd van 6 jaar of langer, maar korter dan 9 jaar;
  - d) 4 jaar bij een diensttijd van 9 jaar of langer, maar korter dan 12 jaar;
  - e) 5 jaar bij een diensttijd van 12 jaar of langer.
5. Onder door de directie te stellen voorwaarden kan het recht op suppletie op verzoek van de herplaatsingskandidaat worden afgekocht.

### **Voorzieningen bij ontslag op eigen verzoek: terugkeergarantie**

#### **Artikel 96a**

De herplaatsingskandidaat van wie het dienstverband bij zijn nieuwe werkgever binnen 6 maanden na de datum van het ontslag bij de RDW wordt beëindigd anders dan op eigen verzoek of door eigen schuld, kan op zijn verzoek, onder de voorafgaand aan zijn ontslag geldende arbeidsvoorwaarden, weer in dienst treden bij de RDW en voor externe bemiddeling worden opgenomen.

### **Voorziening voor herplaatsingskandidaten geboren vóór 1950: pré-FPU**

#### **Artikel 96b**

1. De medewerker geboren vóór 1950 die op het moment waarop hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat 57 jaar of ouder is, maar de spilleeftijd FPU nog niet heeft bereikt, kan op zijn aanvraag met toestemming van de directie gebruik maken van de zogenaamde pré-FPU-regeling, mits de betrokkene direct voorafgaande aan zijn pré-FPU sinds 1 april 1997 deelnemer is geweest aan het pensioenreglement ABP.

2. De aanvraag als bedoeld in het eerste lid dient uiterlijk één maand na de datum waarop de aanwijzing als herplaatsingskandidaat is ingegaan, te worden ingediend.
3. De medewerker die in aanmerking komt voor de pré-FPU-regeling, ontvangt vanaf de ingangsdatum van de pré-FPU tot aan het bereiken van de spilleeftijd een uitkering ter hoogte van 75% van de berekeningsgrondslag.
4. De berekeningsgrondslag voor de pré-FPU is gelijk aan de berekeningsgrondslag voor de FPU.
5. Gedurende de periode van pré-FPU die is gelegen vóór het bereiken van de spilleeftijd FPU wordt de opbouw van het ouderdomspensioen gecontinueerd alsof het dienstverband zou zijn voortgezet, tot een maximum van 40 dienstjaren. De premie hiervoor komt voor rekening van de RDW.
6. Vanaf de spilleeftijd FPU ontvangt de pré-FPU deelnemer de FPU en een aanvulling tot 75% van de berekeningsgrondslag.
7. Vanaf de spilleeftijd tot aan de datum waarop het ouderdomspensioen ingaat wordt pensioen opgebouwd voor de helft van de tijd. De premie hiervoor komt voor rekening van de RDW, indien en voor zover de totale pensioenopbouw het maximum van 40 pensioenjaren niet te boven gaat.
8. De medewerker die op het moment waarop hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat de FPU-spilleeftijd reeds heeft bereikt, komt niet in aanmerking voor de voorzieningen als bedoeld in dit artikel, maar wel voor de vertrekstimuleringspremie als bedoeld in artikel 95.

## **Anticiperen op een reorganisatie**

### **Artikel 97**

1. De directie kan de artikelen 90, tweede lid en 93 tot en met 96b toepassen op de medewerker wiens functie binnen afzienbare tijd wordt opgeheven of die als overtollig zal worden aangemerkt.
2. De directie kan de toepassing van artikel 95, 96 en 96b uitbreiden naar medewerkers die vrijwillig de organisatie verlaten en door hun vertrek plaats maken voor een medewerker die de mededeling als bedoeld in artikel 83 heeft gekregen. De directie zal hiermee instemmen, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

## **Hardheidsclausule**

### **Artikel 97a**

In het geval dat toepassing van bepalingen van dit hoofdstuk in individuele gevallen tot een onbillijke situatie voor de werknemer zou leiden, kan de directie van die bepalingen afwijken in een voor de werknemer gunstige zin.



## 8. OVERIGE RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

### **Plichtsvervulling en gedrag**

#### **Artikel 98**

De medewerker dient de plichten die uit zijn functie voortvloeien nauwgezet en ijverig te vervullen en zich te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt.

### **Melding verhindering**

#### **Artikel 98a**

Indien de medewerker, anders dan door ziekte verhinderd, is zijn dienst te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo tijdig mogelijk mededeling te doen bij zijn directe leidinggevende, ten einde vertraging of hinder in de dienst zoveel mogelijk te voorkomen.

### **Eed of belofte**

#### **Artikel 99**

De medewerker is verplicht te voldoen aan hetgeen voor hem inzake het afleggen van een eed of een belofte is bepaald.

### **Niet-naleving van bepalingen**

#### **Artikel 100**

Ter zake van niet-naleving van bepalingen, welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de medewerker bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

### **Thuiswerken**

#### **Artikel 101**

De directie kan nadere regels stellen ten aanzien van thuiswerken.

## **Opdragen andere functie**

### **Artikel 102**

1. De medewerker kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.
2. Wanneer het belang van de dienst zulks vordert, is de medewerker verplicht een andere passende functie te aanvaarden:
  - a. overeenkomstig het bepaalde in artikel 88 indien het gaat om een verplaatsing in het kader van een reorganisatie, en;
  - b. overeenkomstig het bepaalde in artikel 88, eerste lid in de overige gevallen.

## **Opdragen minder belastende functie**

### **Artikel 102a**

1. Indien de oudere medewerker op diens aanvraag in verband met zijn leeftijd een minder belastende functie wordt opgedragen waaraan een salarisschaal is verbonden met een lager maximum salaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast.
2. De inhouding is gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de medewerker geniet en het salaris dat de medewerker zou genieten bij inpassing in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal op hetzelfde salarisnummer. Indien dit salarisnummer in laatst bedoelde salarisschaal niet voorkomt, geschiedt de inpassing op het naast lagere salarisnummer.
3. Indien na 52 weken ziekte de doorbetaling van de bezoldiging op grond van artikel 57, eerste lid, wordt teruggebracht tot 70%, wordt de inhouding opgeschort voor de duur van de ziekte.
4. In bijzondere gevallen kan de directie geheel of gedeeltelijk van de inhouding afzien.

## **Opdragen tijdelijk andere werkzaamheden**

### **Artikel 103**

1. De medewerker kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan die, welke hij gewoonlijk verricht, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen.  
Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers of uitgesloten in particuliere dienst, tenzij de opgedragen werkzaamheden worden verricht in dienst van de RDW en voor de openbare dienst tijdens de staking of uitsluiting, dan wel als onmiddellijk gevolg daarvan, redelijkerwijs dadelijk noodzakelijk zijn te achten.
2. Bij de toepassing van het bepaalde in het vorige lid wordt voor zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.

## **Toelage voor bedrijfshulpverlening**

### **Artikel 104**

1. De medewerker die door het bevoegd gezag is aangewezen als bedrijfshulpverlener als bedoeld in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet en die naast zijn normale werkzaamheden de bedrijfshulpverleningstaken naar behoren heeft uitgevoerd, ontvangt een toelage.
2. De toelage wordt bepaald volgens door of namens de directie vast te stellen regels en bedraagt tenminste € 158,82 per jaar.

3. De vast te stellen regels bevatten in ieder geval de criteria die gehanteerd worden bij de toekenning van een bedrijfshulpverleningstoelage.
4. De directie kan het in het tweede lid genoemde bedrag aanpassen overeenkomstig de algemene salarisontwikkeling van de medewerkers van de RDW.

## **Nevenwerkzaamheden**

### **Artikel 105**

1. De medewerker is verplicht aan de directie opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de dienst voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
2. De directie voert een registratie op basis van de op grond van het eerste lid gedane opgaven.
3. Het is de medewerker verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. De directie kan nadere regels stellen.

## **Financiële belangen**

### **Artikel 105 a**

1. De directie wijst in overleg met de ondernemingsraad functies aan, waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstrengeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is. De medewerker op de aangewezen functie is verplicht aan de directie opgave te doen van financiële belangen, die de onpartijdigheid van de medewerker in de uitvoering van zijn taak in het gedrang kunnen brengen.
2. De directie voert een registratie op basis van de op grond van het eerste lid gedane opgaven.
3. De medewerker verstrekt nadere informatie of bescheiden met betrekking tot de financiële belangen of het bezit van of de transacties met effecten indien daarvoor naar het oordeel van de directie aanleiding bestaat op grond van de melding of na de melding gebleken feiten of omstandigheden.
4. Het is de medewerker verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten of effectentransacties te verrichten waardoor een goede vervulling van zijn functie of de onpartijdigheid van de RDW, voor zover dit in verband staat met zijn functievervulling, in het gedrang kan komen.
5. De directie kan nadere regels stellen.

## **Deelneming aan aannemingen en leveringen**

### **Artikel 106**

1. Het is de medewerker verboden, middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de RDW, tenzij daarvoor toestemming is verleend.
2. De medewerker is verplicht zich te gedragen naar hetgeen voor hem is bepaald ten aanzien van het deelnemen, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen of leveringen ten behoeve van anderen.

## **Artikel 107**

(Vervallen)

## **Terugstorting van vergoedingen**

### **Artikel 108**

1. De medewerker die een besturende, beherende dan wel een toezichthoudende functie vervult in een naamloze vennootschap of een ander rechtspersoonlijkheid bezittend lichaam, en voor de in die functie verrichte of te verrichten werkzaamheden, anders dan ten laste van de RDW, een vergoeding ontvangt, is verplicht die vergoeding te storten in de kas van de RDW, indien de benoeming in die functie heeft plaatsgehad door of vanwege de directie of de Minister van Verkeer en Waterstaat dan wel is voortgevloeid uit een wettelijk voorschrift of een overeenkomst, welke met instemming van de directie of Minister van Verkeer en Waterstaat tot stand is gekomen.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de medewerker, die werkzaamheden vervult die verband houden met de door hem beklede functie en die hem is opgedragen door of namens de directie of de Minister van Verkeer en Waterstaat, en daarvoor anders dan uit de kas van de RDW, een vergoeding ontvangt.
3. De vorige leden vinden geen toepassing in de gevallen, waarin dit door de raad van toezicht is bepaald.

## **Geen vergoedingen, beloningen, steekpenningen**

### **Artikel 109**

1. Het is de medewerker in zijn functie verboden, anders dan met goedvinden van het bevoegd gezag, vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.
2. Het aannemen van steekpenningen is onvoorwaardelijk en ten strengste verboden.

## **Dienstkleding, uniformen en insignes**

### **Artikel 110**

1. De medewerker is verplicht dienstkleding te dragen, voor zover dit door de directie is voorgeschreven.
2. Het is de medewerker verboden in dienst uniformkledingstukken te dragen, tenzij deze door de RDW zijn verstrekt of voorgeschreven.
3. Het is de medewerker verboden bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens te dragen, tenzij deze verstrekt of voorgeschreven zijn door de directie.

## **Schadevergoeding**

### **Artikel 111**

1. De medewerker kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van de door de RDW geleden schade, voor zover deze aan hem is te wijten.
2. Het bedrag van deze schadevergoeding wordt niet vastgesteld, dan nadat de medewerker in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden.

## **Reis- en verblijfkosten**

### **Artikel 112**

De medewerker heeft recht op vergoeding wegens reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen naar regels door de directie te stellen.

## **Schadeloosstelling**

### **Artikel 113**

1. De directie kan naar billijkheid de medewerker schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.
2. De directie is bevoegd omtrent schadeloosstelling, kostenvergoeding en overige geldelijke vergoedingen aan groepen van medewerkers regels te stellen.

## **Aandacht voor de wijze van functievervulling en ontwikkeling**

### **Artikel 114**

1. Aan de wijze van functievervulling van de medewerker wordt regelmatig aandacht besteed door middel van het houden van functioneringsgesprekken of het opmaken van beoordelingen, dan wel van beide.
2. Een beoordeling moet in elk geval worden opgemaakt wanneer het bevoegd gezag dit wenselijk vindt of de medewerker dit verzoekt.
3. Alvorens een beoordeling wordt vastgesteld, wordt deze met de medewerker besproken en wordt hem de gelegenheid geboden daarover zijn mening kenbaar te maken.
4. De directie kan nadere regels vaststellen omtrent het houden van functioneringsgesprekken, het opmaken en vaststellen van beoordelingen.

## **Aandacht voor ontwikkeling**

### **Artikel 114a**

1. Aan de ontwikkeling van de medewerker, die mede verantwoordelijk is voor zijn ontwikkeling en loopbaan, wordt regelmatig aandacht besteed. In de jaarlijkse functioneringsgesprekscyclus komt de ontwikkeling nadrukkelijk aan de orde en wordt in goed overleg een persoonlijk ontwikkelplan of ontwikkelovereenkomst opgesteld.
2. De RDW stimuleert de medewerker om actief na te denken over zijn ontwikkeling en loopbaan
3. Iedere medewerker in vaste dienst heeft aanspraak op een persoonlijk loopbaanbudget dat hij op eigen initiatief kan besteden aan loopbaanadvies of andere activiteiten die bijdragen aan zijn loopbaanontwikkeling en zijn inzetbaarheid.
4. De besteding van dit budget vindt plaats in overleg met zijn leidinggevende. Indien de medewerker redenen heeft om zijn leidinggevende niet op de hoogte te brengen van de besteding

van zijn budget, kan hij deze besteding ter instemming voorleggen aan de afdeling Human Resources. De aanvraag en besteding van het budget blijft in dat geval vertrouwelijk.

5. De inhoud van het loopbaanadvies is vertrouwelijk van aard en wordt alleen op eigen initiatief door de medewerker met zijn leidinggevende besproken.
6. De directie kan nadere regels vaststellen omtrent het opstellen van ontwikkelplannen en/of ontwikkelovereenkomsten.

## **Aanzuivering van een tekort**

### **Artikel 115**

1. De directie wijst de personen aan die namens hem zijn belast met het verrichten van uitgaven en ontvangsten en met de bewaring van gelden, dan wel met de ontvangst, de afgifte en de bewaring van geldenswaardige papieren en trekt een zodanige aanwijzing in.
2. De medewerker, die is belast met de in het eerste lid vermelde taken, is verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, wanneer hem ter zake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.
3. De directie wijst de personen aan die namens hem zijn belast met het beheer over niet-geldelijke zaken, die aan de RDW toebehoren, dan wel zijn toevertrouwd.
4. De medewerker, die is aangewezen om beheer te voeren als bedoeld in het derde lid, is verplicht schade te vergoeden, wanneer hem terzake van die schade een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

## **Verplichting tot scholing**

### **Artikel 116**

1. De medewerker kan in het belang van de RDW worden verplicht om scholing te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
2. Aan de medewerker, bedoeld in het eerste lid, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend. De directie kan in bijzondere gevallen afwijken van het gestelde in de vorige volzin.
3. Aan de medewerker, bedoeld in het eerste lid, kan scholingsverlof met behoud van bezoldiging worden verleend.
4. De medewerker kan worden verplicht tot terugbetaling van de aan hem toegekende vergoeding van de scholingskosten bij:
  - a. onvoldoende resultaat in de scholing;
  - b. tussentijds afbreken van de scholing, indien dit aan eigen schuld of toedoen van de medewerker is te wijten.
  - c. ontslag tijdens het volgen van de scholing
  - d. in bijzondere gevallen bij ontslag binnen een termijn van twee jaar na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, tenzij de medewerker aansluitend aan zijn ontslag recht heeft op een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdomspensioen.
5. De directie kan ten aanzien van het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen.

## **Scholing op eigen initiatief**

### **Artikel 117**

1. Aan de medewerker die op eigen initiatief scholing gaat volgen kan op zijn verzoek een vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten worden toegekend of scholingsverlof met behoud van bezoldiging worden verleend, indien het belang van de RDW bij het volgen van de scholing is gebaat.
2. De medewerker kan worden verplicht tot terugbetaling van de aan hem toegekende vergoeding van de scholingskosten bij:
  - a. onvoldoende resultaat in de scholing;
  - b. tussentijds afbreken van de scholing, indien dit aan eigen schuld of toedoen van de medewerker is te wijten;
  - c. ontslag tijdens het volgen van de scholing;
  - d. bij ontslag binnen een termijn van twee jaar na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, tenzij de medewerker aansluitend aan zijn ontslag recht heeft op een uitkering op grond van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of ouderdomspensioen.
3. De directie kan ten aanzien van het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen.

### **Artikel 118**

(Vervallen)

## **Maatregelen van orde**

### **Artikel 119**

1. Het bevoegd gezag kan de medewerker de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen of het werk, dan wel het verblijf aldaar, ontzeggen.
2. De medewerker is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde, die ten aanzien van het verblijf aldaar zijn gesteld.

## **Melding in het kader van de Wet publieke gezondheid**

### **Artikel 119a**

1. De medewerker, die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet publieke gezondheid bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn dienst niet verrichten en heeft geen toegang tot dienstgebouwen, -lokalen en – terreinen dan met toestemming van het bevoegd gezag, dat deze toestemming slechts kan verlenen na positief medisch advies van de arbodienst, bedoeld in hoofdstuk 6.
2. De medewerker, die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de arbodienst, bedoeld in hoofdstuk 6. Hij is gehouden zich te gedragen naar de vanwege de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
3. Gedurende de periode dat de medewerker ingevolge het bepaalde in dit artikel zijn dienst niet verricht, geniet hij zijn volle bezoldiging.

## **Verbod van alcoholgebruik**

## **Artikel 120**

Het is de medewerker verboden gedurende de werktijd alcoholhoudende dranken te gebruiken, bij zich te hebben of in de dienstlokalen te bewaren.

## **Gratificatie bij ambtsjubileum en diensttijdgratificaties**

### **Artikel 121**

1. De medewerker heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum. De gratificatie bedraagt 25% van de maandelijkse bezoldiging bij een 12½-jarig ambtsjubileum, 70% van de maandelijkse bezoldiging bij een 25-jarig ambtsjubileum en 100% van de maandelijkse bezoldiging bij een 40- of 50-jarig ambtsjubileum.
2. De medewerker die een dienstverband heeft van 10 jaar of meer en aan wie ontslag is verleend op grond van artikel 132 in verband met het gebruikmaken van de pré-FPU-regeling als bedoeld in artikel 96b, artikel 135 of 139, eerste lid onder f, wordt een diensttijdgratificatie toegekend ter grootte van een in verhouding tot de doorgebrachte diensttijd evenredig gedeelte van een gratificatie bij ambtsjubileum als bedoeld in het eerste lid.  
Toekenning vindt slechts plaats indien binnen een termijn van vijf jaar na de ontslagdatum aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum zou hebben bestaan.
3. De directie stelt nadere regels omtrent de aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.



## 9. DISCIPLINAIRE STRAFFEN

### **Plichtsverzuim**

#### **Artikel 122**

1. De medewerker, die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets hetwelk een goed medewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.
3. Een disciplinaire straf wordt opgelegd door de directie. Indien het een lid van de directie betreft wordt de disciplinaire straf opgelegd door de raad van toezicht.

### **Soorten van straffen**

#### **Artikel 123**

1. De disciplinaire straffen die kunnen worden opgelegd, zijn:
  - a. schriftelijke berisping;
  - b. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste één derde van het aantal uren, waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat;
  - c. gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand;
  - d. vaststelling van het salaris op een bedrag in de voor de medewerker geldende salarisschaal dat maximaal twee jaarlijkse periodieke salarisverhogingen minder bedraagt dan ingevolge de op hem van toepassing zijnde bezoldigingsregeling behoort te gelden, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;
  - e. het niet toekennen van periodieke salarisverhoging gedurende ten hoogste vier jaren;
  - f. indeling in een salarisschaal waarvoor een lager maximumsalaris geldt dan dat verbonden aan de salarisschaal welke ingevolge de van toepassing zijnde bezoldigingsregeling behoort te gelden, een en ander al dan niet voor een bepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
  - g. verplaatsing, al dan niet met verlening van een tegemoetkoming in mogelijke verplaatsingskosten tot ten hoogste het bedrag, dat in geval van verplaatsing zou kunnen worden verleend naar regels door de directie te stellen;
  - h. schorsing voor een bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van bezoldiging;
  - i. ontslag.
2. Indien een straf, als bedoeld in het eerste lid, onderdeel e of f is opgelegd, kan - zo het verdere gedrag van de medewerker naar het oordeel van de directie daartoe aanleiding heeft gegeven - zijn positie met ingang van een bepaald tijdstip geheel of ten dele in overeenstemming worden gebracht met de positie, zoals deze zonder de strafoplegging zou zijn geweest.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd, indien de medewerker zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim, als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel gestelde bijzondere voorwaarden.

## **Gelegenheid tot verantwoording**

### **Artikel 124**

1. Indien de medewerker verantwoording aflegt doet hij dit ten overstaan van het gezag dat tot de voorgenomen strafoplegging bevoegd is, of van een door dit gezag aangewezen autoriteit. Het gezag, ten overstaan waarvan de verantwoording zal plaatsvinden, bepaalt of de verantwoording mondeling of schriftelijk zal geschieden, met dien verstande dat bij schriftelijke verantwoording de medewerker op zijn verzoek gelegenheid wordt gegeven tot nadere mondelinge toelichting.
2. Van de mondelinge verantwoording en van een eventuele nadere mondelinge toelichting wordt aanstonds proces-verbaal opgemaakt, dat na voorlezing wordt getekend door hem, te wiens overstaan de verantwoording heeft plaats gevonden, en door de medewerker. Weigert de medewerker de ondertekening, dan wordt daarvan in het proces-verbaal, zo mogelijk met vermelding van de redenen, melding gemaakt. Een afschrift van het proces-verbaal wordt aan de medewerker uitgereikt.

## **Adviescommissie grondrechten**

### **Artikel 125**

De medewerker kan niet gestraft worden wegens overtreding van artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet, dan nadat daarover advies is ingewonnen van de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren.

## **Schriftelijke strafoplegging**

### **Artikel 126**

1. De strafoplegging geschiedt schriftelijk en dient met redenen te zijn omkleed.
2. De medewerker dient van de ontvangst van het besluit inzake strafoplegging te doen blijken door onmiddellijke terugzending van een door hem ondertekend en gedateerd ontvangstbewijs.

## **Tenuitvoerlegging**

### **Artikel 127**

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd, zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

## 10. SCHORSING EN ONTSLAG

### Schorsing van rechtswege

#### Artikel 128

De medewerker is van rechtswege geschorst, wanneer hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd, tenzij de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel, anders dan op grond van de op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, genomen in het belang van de volksgezondheid.

### Redenen en bevoegdheid tot schorsing

#### Artikel 129

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 123, eerste lid onder h, kan de medewerker in zijn functie worden geschorst:
  - a. indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van een misdrijf tegen hem is ingesteld;
  - b. wanneer hem door het daartoe bevoegde gezag het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag ingevolge artikel 123, eerste lid onder i, is te kennen gegeven, dan wel hem die straf is opgelegd;
  - c. wanneer, naar het oordeel van het bevoegd gezag, het belang van de dienst dat vordert.
2. Schorsing geschiedt door het gezag, dat bevoegd is tot aanstelling in de functie, waarin wordt geschorst.
3. Het tot schorsing bevoegde gezag kan onder hem ressorterende autoriteiten machtigen de medewerker voorlopig te schorsen, in afwachting van een beslissing omtrent diens schorsing.

### Bezoldiging tijdens schorsing

#### Artikel 130

1. Tijdens de schorsing kan de bezoldiging voor één derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van zes weken kan een verdere inhouding, ook van het volle bedrag der bezoldiging plaatsvinden. Geen inhouding vindt plaats in geval van schorsing in het belang van de dienst, bedoeld in het eerste lid, onder c van het vorige artikel, van plaatsing in een krankzinnigengesticht of daarmee gelijk te stellen inrichting dan wel van politiebewaring of inverzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.
2. De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de medewerker worden uitbetaald, indien de schorsing niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van straf of ontslag op grond van artikel 139, eerste lid onder e. Op de aldus uit te keren bezoldiging worden in mindering gebracht de inkomsten, welke de medewerker sedert de schorsing heeft genoten uit arbeid, die hij als gevolg van de schorsing heeft kunnen verrichten, tenzij zulks, naar het oordeel van het bevoegde gezag, onredelijk of onbillijk is.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de geschorste medewerker kan aan anderen dan de medewerker worden uitbetaald.
4. In geval van schorsing tijdens ziekte van de medewerker wordt onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 6 van dit reglement wordt verstaan.

## **Ontslag**

### **Artikel 131**

1. Ontslag wordt gegeven door het gezag, dat bevoegd is tot aanstelling in de desbetreffende functie. Het ontslag wordt schriftelijk verleend. Het ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
2. Bij ontslag anders dan op verzoek van de medewerker wordt hem de reden van het ontslag schriftelijk medegedeeld.
3. Waar in dit hoofdstuk een opzegtermijn is bepaald, bedraagt die termijn voor de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt een maand.

## **Ontslag op verzoek**

### **Artikel 132**

1. De medewerker wordt op zijn verzoek ontslag verleend.
2. Behoudens in het geval, bedoeld in artikel 51, eerste lid, wordt dit ontslag verleend met ingang van een dag niet vroeger dan een maand of later dan drie maanden na de dag, waarop de aanvraag om ontslag is ingekomen.
3. Van het bepaalde in het eerste lid kan worden afgeweken, indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen de medewerker is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire straf van ontslag op te leggen.
4. Van het bepaalde in het tweede lid kan worden afgeweken:
  - a. indien wordt overwogen de medewerker een disciplinaire straf op te leggen;
  - b. indien het belang van de dienst dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden vermeld in het tweede lid, tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met de belangen van de medewerker rekening wordt gehouden;
  - c. ingevolge een verzoek van de medewerker.
5. Ontslag op verzoek van de medewerker wordt eervol verleend.

## **Ontslag in verband met ABP Keuzepensioen**

### **Artikel 132a**

1. Aan de medewerker die ontslag vraagt om eerder zijn ouderdomspensioen in te laten gaan dan op 65 jarige leeftijd op grond van het ABP keuzepensioen wordt ontslag verleend, maar niet eerder dan op de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 60 jaar bereikt wordt.
2. Op aanvraag van de medewerker kan het in het eerste lid bedoelde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van dit ontslag bedraagt ten minste 10% van de omvang van de dienstverhouding. Ontslag voor een gedeelte van de arbeidsduur waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op ouderdomspensioen heeft plaatsgevonden bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
3. Artikel 132, tweede tot en met vijfde lid is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

## **Ontslag in verband met vrijwillig vervroegd uittreden**

### **Artikel 133**

1. Onder de Centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel, als bedoeld in dit artikel, wordt verstaan de overeenkomst die is aangegaan op grond van artikel 2 van de Wet

kaderregeling vut overheidspersoneel. Onder het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Abp, als bedoeld in dit artikel, wordt verstaan het reglement van die stichting dat is vastgesteld met inachtneming van de overeenkomst, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wet privatisering Abp.

2. Aan de medewerker die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de Regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 3 van de Centrale vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en artikel 1.5 van het Pensioenreglement van de Stichting pensioenfonds Abp wordt ontslag verleend, indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Abp op grond van een desbetreffende aanvraag hebben vastgesteld dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de in de vorige volzin bedoelde uitkering ontstaat.
3. Op aanvraag van de medewerker kan het in het tweede lid bedoelde ontslag ook voor een gedeelte van de voor hem geldende arbeidsduur worden verleend, tenzij de belangen van de dienst zich hiertegen verzetten. Het gedeelte van dit ontslag bedraagt tenminste 10% van de omvang van de dienstverhouding. Ontslag voor een gedeelte van de arbeidsduur waaruit reeds eerder gedeeltelijk ontslag met het oog op de in het tweede lid bedoelde uitkering heeft plaatsgevonden bedraagt ten minste 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur.
4. Artikel 132, tweede tot en met vijfde lid is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

## **Ontslag medewerker in tijdelijke dienst**

### **Artikel 134**

1. Aan de medewerker die is aangesteld in tijdelijke dienst wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht eervol ontslag te zijn verleend zodra de in de aanstellingsbesluit genoemde duur is verstreken.
2. Aan de medewerker die is aangesteld in tijdelijke dienst kan tussentijds ontslag worden verleend, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
  - a. drie maanden, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk tenminste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
  - b. twee maanden, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk tenminste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
  - c. één maand, indien de medewerker ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. Opzegging als bedoeld in het tweede lid, kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke medewerker, noch gedurende het verlof bedoeld in artikel 43a, vierde lid, noch - indien zij haar dienst heeft hervat - gedurende een periode van zes weken volgend op dat verlof. Het bevoegd gezag kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen.
4. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof.
5. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid, dat de medewerker in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
6. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet plaatsvinden wegens het feit dat de medewerker door een centrale, waarbij de bonden als bedoeld in artikel 150, tweede lid zijn aangesloten of door een bond als bedoeld in artikel 150, tweede lid, is aangewezen om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen zijn centrale of bond dan wel binnen de RDW, die er toe strekken de doelstellingen van zijn centrale en daarbij aangesloten bond te ondersteunen.
7. Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de medewerker is geplaatst op een kandidatenlijst als bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch wegens het lidmaatschap of het korter dan twee jaar geleden

beëindigde lidmaatschap van de medewerker van de ondernemingsraad of van een commissie van die raad.

8. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de medewerker, ingaan voor de afloop van de opzeggingstermijn.

Indien dit niet op verzoek van de medewerker geschiedt, wordt hem over de tijd, welke aan de opzeggingstermijn ontbreekt, een bedrag uitbetaald gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, berekend op de voet van het bepaalde in het Bezoldigingsreglement RDW.

## **Reorganisatie ontslag**

### **Artikel 135**

1. De medewerker kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken om hem te herplaatsen in een passende functie.
2. Aan de medewerker die in het kader van een reorganisatie is herplaatst kan alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien binnen een periode van uiterlijk één jaar te rekenen vanaf de datum waarop de functie is opgedragen, blijkt dat de betreffende functie niet passend is voor die medewerker en het niet mogelijk is om de medewerker binnen een redelijke termijn op een passende functie te plaatsen.
3. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid van dit artikel wordt een opzeggingstermijn van drie maanden in acht genomen. Bij een ontslagverlening op grond van het tweede lid van dit artikel geldt geen opzeggingstermijn.
4. Ontslag op grond van dit artikel kan ook gedeeltelijk worden verleend.

## **Ontslag in verband met functieverplaatsing**

### **Artikel 136**

1. Aan de medewerker kan eervol ontslag worden verleend indien van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd, dat hij zich zal voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand tengevolge van een verplaatsing van zijn functie.
2. Aan de medewerker kan binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat hij is verplaatst over een aanmerkelijke afstand, alsnog het ontslag, bedoeld in het eerste lid worden verleend indien van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich zal blijven voegen in zijn verplaatsing over een aanmerkelijke afstand tengevolge van een verplaatsing van zijn functie.
3. De artikelen 88 tot en met 92, 95 en 96 zijn op de medewerker van overeenkomstige toepassing.

## **Ontslag medewerkers die lid van een publiekrechtelijk college zijn geweest**

### **Artikel 137**

1. Aan de medewerker die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie, wordt, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van het bevoegd gezag niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.
2. Tenzij artikel 51, eerste lid, van toepassing is, wordt eervol ontslag eveneens verleend aan de medewerker, die na afloop van het verlof, verleend met toepassing van artikel 48 dan wel van artikel 50, eerste lid, naar het oordeel van het bevoegde gezag niet in actieve dienst kan worden hersteld.

3. Het eerste lid vindt eveneens toepassing voor de medewerker, die ophoudt de functie te bekleden, bedoeld in artikel 17, derde lid.

## **Ontslag wegens revolutionaire gezindheid**

### **Artikel 138**

Voor de ontslagverlening als bedoeld in artikel 125e, tweede lid, van de Ambtenarenwet, is de medewerking of machtiging vereist van de minister van Binnenlandse Zaken. Deze is gehouden het advies in te winnen van de Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening ambtenaren.

## **Gronden van ontslag**

### **Artikel 139**

1. Anders dan op verzoek van de medewerker, bij wijze van straf of ingevolge het bepaalde bij artikel 7 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement en bij de artikelen 134, 135, 136 en 137 van dit reglement en bij artikel 125e, tweede lid van de Ambtenarenwet kan de medewerker worden ontslagen op grond van:
  - a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door het bevoegde gezag gesteld bij een regeling aan de benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
  - b. (vervallen)
  - c. onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak, waarbij de medewerker onder curatele is gesteld;
  - d. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
  - e. onherroepelijk geworden veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
  - f. ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte;
  - g. onbekwaamheid, of ongeschiktheid voor zijn functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
  - h. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
  - i. het bij of in verband met indiensttreding en/of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.
2. Een ontslag op grond van het bepaalde in het eerste lid, onder a, b, f, g en h, wordt steeds eervol verleend.
3. Een ontslag op grond van het bepaalde in het eerste lid, onder g, kan ook gedeeltelijk worden verleend.

## **Ontslag in verband met ongeschiktheid wegens ziekte**

### **Artikel 140**

1. Een ontslag als bedoeld in het eerste lid, onder f van artikel 139, kan slechts plaatsvinden indien:
  - a. er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een ononderbroken periode van twee jaar,
  - b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na de in onderdeel a genoemde termijn van twee jaar te verwachten is, en
  - c. na een zorgvuldig onderzoek het niet mogelijk is gebleken om de medewerker binnen de RDW andere passende arbeid aan te bieden.

2. Het bevoegd gezag betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA.
3. Het bevoegd gezag stelt de medewerker er schriftelijk van in kennis dat een procedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Daarbij wijst het bevoegd gezag de medewerker op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
4. De kennisgeving, bedoeld in het derde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 87<sup>ste</sup> week na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure uiterlijk in de 24<sup>e</sup> maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen.
6. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het bevoegd gezag, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
7. Voor de berekening van de termijn van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen.
8. Perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in het vorige lid, worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
9. De termijn van twee jaar, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien het bevoegd gezag de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW later doet dan op grond van dat artikel van de ZW is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA dan wel bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien de wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd en
  - c. met de duur van het tijdvak, dat het UWV op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA, dan wel artikel 71a, negende lid, van de WAO heeft vastgesteld.
10. Dit artikel is niet van toepassing op de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

### **Artikel 140a**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 140, eerste lid, kan aan de medewerker die ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, ontslag worden verleend, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
  - a. gevolg te geven aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of mee te werken aan door het bevoegd gezag of een door het bevoegd gezag aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid, bedoeld in artikel 53, onderdeel j, te verrichten, of
  - b. passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag hem in de gelegenheid stelt, of
  - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, tweede lid van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, vraagt het bevoegd gezag een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en neemt dit mede in beschouwing.



### **Artikel 141**

(Vervallen)

### **Ontslag op andere gronden**

### **Artikel 142**

1. Aan de medewerker in vaste dienst kan ook op andere gronden dan die in artikel 139 zijn geregeld of waarnaar in dat artikel wordt verwezen, ontslag worden gegeven. Dat ontslag wordt eervol verleend.
2. In geval van ontslag ingevolge het eerste lid wordt door het tot ontslagverlening bevoegde gezag een voorziening getroffen waarbij de medewerker een uitkering verleend wordt, die, naar het oordeel van dat bevoegde gezag, met het oog op de omstandigheden redelijk is te achten. Deze uitkering zal ten minste gelijk zijn aan het voor de medewerker geldende totaal van uitkeringen berekend op basis van de Werkloosheidswet en het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, als ware als gevolg van het ontslag geen sprake van verwijtbare werkloosheid als bedoeld in artikel 24 van de Werkloosheidswet. Voor zover door het bevoegde gezag ten gunste van de medewerker niet anders is beslist, zijn op de uitkering voor het overige de Werkloosheidswet en het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk van overeenkomstige toepassing.
3. Indien de medewerker terzake van zijn ontslag ingevolge het eerste lid recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, wordt de in het tweede lid bedoelde uitkering met die uitkering verminderd.

### **Artikel 143**

(Vervallen)

### **Bovenwettelijke uitkering**

### **Artikel 144**

1. De medewerker aan wie op zijn verzoek eervol ontslag wordt verleend in verband met de aanvaarding van een functie buiten de overheid, heeft op grond van zijn ontslag als medewerker aanspraak op een uitkering overeenkomstig het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk.
2. Het bepaalde in het eerste lid geldt slechts indien de medewerker is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in artikel 81 en 82 en hij binnen twee jaar na zijn indiensttreding buiten de overheid buiten zijn schuld of toedoen wordt ontslagen.
3. Indien de medewerker terzake van zijn ontslag ingevolge het tweede lid recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt de in het eerste lid bedoelde uitkering met die uitkering verminderd.

### **Artikel 145**

(Vervallen)

### **Uitkering na overlijden**

### **Artikel 146**

1. De bezoldiging van de medewerker wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden. Artikel 33, lid 1 wordt voorts overeenkomstig toegepast.

2. Met inachtneming van het bepaalde in het vijfde lid wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwe of weduwnaar, van wie de overleden medewerker niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging en de daarover berekende vakantie- en eindejaarsuitkering over een tijdvak van drie maanden. Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag geldt, behoudens het hierna bepaalde, de bezoldiging, welke de medewerker op de dag van het overlijden genoot of, indien hij op die dag aanspraak maakt op een uitkering op grond van de Ziektewet, de Werkloosheidswet of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering dan wel een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in hoofdstuk VI, zou hebben genoten indien hij op die dag arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Indien de medewerker in het genot was van een toelage als bedoeld in artikel 13, dan wel artikel 17 van het Bezoldigingsreglement, wordt het gedeelte van de in de eerste volzin bedoelde uitkering dat betrekking heeft op bovenbedoelde toelagen gesteld op het bedrag dat de overleden medewerker in de drie kalendermaanden voorafgaand aan het overlijden aan zodanige toelagen is toegekend. Bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen. Onder kinderen in de zin van dit artikel worden mede verstaan natuurlijke kinderen, waarover de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering aan degenen die geheel of grotendeels afhankelijk waren van de bezoldiging van de medewerker.
3. Indien de overledene geen betrekkingen, als bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daar bedoelde bedrag door het bevoegde gezag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die onkosten ontoereikend is.
4. Indien de medewerker op de dag van overlijden wegens ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten, wordt voor de toepassing van dit artikel onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 6 wordt verstaan.
5. Indien de medewerker voor zijn overlijden teveel vakantie heeft genoten, vindt artikel 33, tweede lid, overeenkomstige toepassing. Het aldus verschuldigde bedrag en de reeds voor zijn overlijden aan de medewerker uitbetaalde bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak worden in mindering gebracht op het eventueel aan de nagelaten betrekkingen of rechtverkrijgenden van de medewerker verschuldigde bedrag wegens nog niet vergolden aanspraken van de medewerker, en bij gebreke hiervan of indien en voor zover dit bedrag daarvoor niet toereikend is, op de uitkering, bedoeld in het tweede lid.
6. Op het bedrag, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht een uitkering op grond van artikel 35 van de Ziektewet of artikel 53 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen, indien deze uitkeringen worden uitgekeerd. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking bij de RDW worden in mindering gebracht.

## **Aanspraken nagelaten betrekkingen**

### **Artikel 147**

Na het overlijden van de gewezen medewerker, die op de dag van zijn overlijden op grond van artikelen 58 en 68 in het genot was van doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging, wordt aan de in artikel 146 bedoelde personen en met overeenkomstige toepassing van dat artikel een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging welke de gewezen medewerker op de dag van zijn overlijden genoot, berekend over een tijdvak van drie maanden. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering op grond van artikel 35 Ziektewet, artikel 53 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de artikelen 6 en 11 van het Besluit bovenwettelijke uitkeringen

bij werkloosheid voor de sector Rijk en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen, indien deze uitkeringen worden uitgekeerd. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking bij de RDW worden in mindering gebracht.

## **Overlijden wegens opgedragen werkzaamheden**

### **Artikel 148**

1. Indien het overlijden van de medewerker is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering toegekend ten bedrage van 18 procent van het resultaat van de vermenigvuldiging van
  - a) indien het gaat om de partner, bedoeld in artikel 7.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, vijf zevende deel van 1,75 procent van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en de pensioengeldige dienstduur, bedoeld in hoofdstuk 5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
  - b) indien het gaat om de wees, bedoeld in artikel 7.7, eerste lid, aanhef, onderdeel a, van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, een zevende deel van 1,75 procent van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, en de pensioengeldige dienstduur, bedoeld in hoofdstuk 5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP,
  - c) indien het gaat om de wees, bedoeld in artikel 7.7, eerste lid, aanhef, onderdeel b, van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, twee zevende deel van 1,75 procent van de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, en de pensioengeldige dienstduur, bedoeld in hoofdstuk 5 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt, dan wel, indien de partner, bedoeld in artikel 7.1 van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan wie een pensioen werd toegekend, hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de gewezen medewerker ten aanzien van wie artikel 58, derde lid, toepassing heeft gevonden, indien zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in dat artikel.

## **Vermissing van de medewerker**

### **Artikel 149**

1. Bij vermissing van de medewerker vinden, behoudens het bepaalde in het tweede lid, de bepalingen van de artikelen 146 tot en met 148 overeenkomstige toepassing.  
De medewerker wordt daarbij geacht te zijn overleden op een door de directie te bepalen dag.
2. Het bepaalde in het tweede lid van artikel 146 vindt geen toepassing indien gegronde vermoedens bestaan, dat de vermissing het gevolg is van ongeoorloofde afwezigheid.
3. Indien blijkt, dat de als vermist beschouwde medewerker in leven is, kan ter beoordeling van het bevoegde gezag de bezoldiging alsnog worden uitbetaald, tenzij gegronde vermoedens bestaan, dat de vermissing het gevolg was van ongeoorloofde afwezigheid.
4. Indien uit hoofde van de vermissing van de medewerker pensioen of enige andere uitkering, voortvloeiende uit zijn ambtelijke rechtspositieregeling, is toegekend over het tijdvak, waarover

naar het oordeel van het bevoegde gezag aanspraak bestaat op bezoldiging, wordt die bezoldiging verminderd met de over dat tijdvak aldus uitbetaalde bedragen.

5. De bezoldiging, waarop de medewerker ingevolge het derde en vierde lid aanspraak heeft, kan aan anderen dan de medewerker worden uitbetaald.

## 11. GEORGANISEERD OVERLEG

### **Artikel 150**

1. Er is een commissie voor georganiseerd overleg RDW, afgekort GO-RDW.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van:
  - a. de Abvakabo FNV;
  - b. de CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen (CFO);
  - c. de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF);

### **Overlegonderwerpen en overeenstemmingsvereiste**

### **Artikel 151**

1. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de medewerker, met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover door of namens de directie overleg is gepleegd met het GO-RDW.
2. Indien een voorstel, waarover overleg dient plaats te vinden, strekt tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen voor individuele medewerkers, wordt dit voorstel slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat met het GO-RDW.
3. In het GO-RDW wordt geen overleg gevoerd over voorstellen die betrekking hebben op het gehele overheidspersoneel.
4. Indien een voorstel, als bedoeld in het derde lid, ziet op het van toepassing verklaren op overheidspersoneel van een wettelijke regeling die betrekking heeft op werknemers, die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek werkzaam zijn, vindt in het GO-RDW overleg plaats over de gevolgen van een desbetreffend voorstel voor de medewerkers en de eventueel daarmee samenhangende wijzigingen in de voor hen geldende regelingen. Het overeenstemmingsvereiste, bedoeld in het tweede lid, is daarbij niet van toepassing, mits het totaal van rechten en verplichtingen van medewerkers over het geheel beoordeeld niet ongunstiger wordt.
5. Indien bij het overleg als bedoeld in het vierde lid een geschil ontstaat over de vraag of wordt voldaan aan de voorwaarde dat het totaal van rechten en verplichtingen van medewerkers over het geheel beoordeeld niet ongunstiger wordt, wordt dat geschil onderworpen aan arbitrage door de Advies- en Arbitragecommissie bedoeld in artikel 163.

### **Voorzitterschap, ondersteuning en secretariaat**

### **Artikel 152**

1. Het overleg staat onder leiding van een lid van de directie. De directie is bevoegd de leiding van het overleg op te dragen aan een onder haar ressorterende autoriteit, indien de aard van de te bespreken aangelegenheden dit toelaat.
2. De directie wijst functionarissen aan die haar, dan wel de functionaris die namens haar het overleg voert, bij het overleg terzijde staan.
3. Het secretariaat van het overleg wordt gevoerd door een door de directie aangewezen secretaris. De aanwijzing geschiedt nadat het GO-RDW daaromtrent is gehoord.

4. De deelnemers aan het overleg kunnen zich met betrekking tot de artikelen 155 en 156 laten ondersteunen door het secretariaat.
5. Bij de behandeling van bepaalde aangelegenheden kan op uitnodiging of met toestemming van de directie ook door anderen dan degenen die daartoe ingevolge de vorige bepalingen van dit hoofdstuk bevoegd zijn, aan het overleg worden deelgenomen.
6. De deelnemers aan het overleg kunnen zich na overleg met de voorzitter ter vergadering voor de behandeling van een bepaald onderwerp door een deskundige laten bijstaan.

## **Leden van het GO-RDW**

### **Artikel 153**

Elke bond als bedoeld in artikel 150, tweede lid, is bevoegd tot aanwijzing van een lid en een plaatsvervangend lid van het GO-RDW.

## **Statuten, huishoudelijk reglement en ledental verenigingen**

### **Artikel 154**

1. De bonden die van de in artikel 153, bedoelde bevoegdheid gebruik hebben gemaakt, stellen de directie op haar verzoek in kennis van haar statuten en huishoudelijke reglementen en de daarin aangebrachte wijzigingen.
2. Elk van de in het eerste lid genoemde bonden stelt de directie jaarlijks in kennis van het ledental.

## Onderwerpen ter vergadering

### Artikel 155

1. De in artikel 151 bedoelde aangelegenheden worden door de directie aan het GO-RDW voorgelegd.
2. Iedere deelnemer aan het overleg is bevoegd aan de directie bepaalde onderwerpen, behorende tot de in artikel 151 bedoelde aangelegenheden, ter plaatsing op de agenda op te geven.

## Vergaderingen en vergaderruimte

### Artikel 156

1. De voorzitter bepaalt, in overleg met de overige deelnemers, de plaats, dag en het tijdstip van het overleg.
2. De vergaderingen worden in de regel in het hoofdkantoor van de RDW te Zoetermeer gehouden.
3. Indien de vertegenwoordigers van ten minste twee tot het overleg toegelaten bonden de directie, onder vermelding van hetgeen zij behandeld wensen te zien, verzoeken daartoe een vergadering uit te schrijven, vindt deze binnen 14 dagen na ontvangst van het verzoek plaats.
4. De directie verleent haar bemiddeling om aan het GO-RDW vergaderruimte in een gebouw van de RDW ter beschikking te stellen, indien het GO-RDW daartoe een verzoek doet.

## Stemming

### Artikel 157

1. Elke brengt één stem uit.
2. Het standpunt van het GO-RDW wordt bepaald bij meerderheid van stemmen.
3. Ten aanzien van voorstellen als bedoeld in artikel 151, tweede lid, beslist de voorzitter van het overleg in het geval de stemmen staken, of het voorstel ten uitvoer wordt gebracht.

## Geschillenregeling; begripsomschrijving

### Artikel 158

Voor de toepassing van de artikelen 160 en volgende wordt verstaan onder:

- a. "deelnemers aan het overleg": de voorzitter en de tot het overleg toegelaten bonden.
- b. "Advies- en Arbitragecommissie": de Advies- en Arbitragecommissie als bedoeld in artikel 110g van het Algemeen Rijksambtenarenreglement.

## Geschillenregeling; toepasselijkheid

### Artikel 159

De artikelen 160 tot en met 164 zijn slechts van toepassing op geschillen inzake aangelegenheden als bedoeld in artikel 151 voor zover die aangelegenheden uitsluitend de rechtstoestand van medewerkers met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd, betreffen.

## **Geschillenregeling; voorprocedure**

### **Artikel 160**

Indien de voorzitter dan wel een of meer van de bonden, in het overleg tot het oordeel komen dat het overleg niet tot een uitkomst zal leiden die de instemming van alle deelnemers aan dat overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen drie dagen nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

## **Geschillenregeling; overlegvergadering**

### **Artikel 161**

1. Binnen vijf dagen na de kennisgeving bedoeld in het vorige artikel, schrijft de voorzitter een overlegvergadering uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
2. Tenzij door de voorzitter en het GO-RDW wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil zal worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg nadat het advies is ingewonnen van de Advies- en Arbitragecommissie, dan wel door middel van onderwerping van het geschil aan een arbitrale uitspraak van de Advies- en Arbitragecommissie. De arbitrale uitspraak van de Advies- en Arbitragecommissie heeft bindende kracht.
3. Tot het inwinnen van advies is zowel de voorzitter als het GO-RDW bevoegd.
4. Voor de onderwerping van het geschil aan arbitrage is overeenstemming vereist tussen alle deelnemers aan het overleg.

## **Geschillenregeling; aanhangig maken geschil**

### **Artikel 162**

1. Binnen drie dagen na de vergadering bedoeld in het vorige artikel, wordt het verzoek om advies ter kennis gebracht aan de voorzitter van de Advies- en Arbitragecommissie. Het verzoek wordt ondertekend door de deelnemers aan het overleg die zich voor inwinning van het advies hebben uitgesproken en bevat ten minste het onderwerp en de inhoud van het geschil. Indien in de vergadering bedoeld in het vorige artikel geen overeenstemming is bereikt tussen alle deelnemers aan het overleg over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is, brengen de overige deelnemers aan het overleg hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil eveneens binnen drie dagen na eerdergenoemde vergadering ter kennis van de voorzitter van de Advies- en Arbitragecommissie.
2. Het bepaalde in de eerste volzin van het vorige lid is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van het onderwerpen van het geschil aan een arbitrale uitspraak. Het verzoek daartoe wordt ondertekend door alle deelnemers aan het overleg en dient ten minste te bevatten:
  - a. het onderwerp en de inhoud van het geschil;
  - b. de standpunten van alle deelnemers aan het overleg omtrent onderwerp en inhoud van het geschil.



## **Geschillenregeling; de Advies- en Arbitragecommissie**

### **Artikel 163**

1. Er is een Advies- en Arbitragecommissie, die tot taak heeft te adviseren dan wel een bindende uitspraak te doen in de geschillen die haar ingevolge de voorgaande artikelen worden voorgelegd.
2. Het bepaalde in de artikelen 110g tot en met 110i van het Algemeen Rijksambtenarenreglement ten aanzien van de Advies- en Arbitragecommissie is van overeenkomstige toepassing.

## **Geschillenregeling; voortzetting overleg na advies**

### **Artikel 164**

Binnen twee weken na ontvangst van het advies van de Advies- en Arbitragecommissie wordt het overleg over het geschil voortgezet.

## **Standpunt GO-RDW; bevestiging**

### **Artikel 165**

1. Het standpunt van het GO-RDW over de in het overleg besproken aangelegenheden wordt schriftelijk aan de directie bevestigd, waarbij desverlangd een samenvatting van de aan dit standpunt ten grondslag liggende argumenten wordt gegeven.
2. Indien in het GO-RDW een minderheidsstandpunt blijkt te bestaan, wordt daarvan desverlangd in het geschrift bedoeld in het vorige lid, melding gemaakt.

## **Beslissing in afwijking standpunt GO-RDW**

### **Artikel 166**

Indien over een aangelegenheid in afwijking van het standpunt van het GO-RDW wordt beslist, brengt de directie de redenen van de afwijking zo spoedig mogelijk ter kennis van het GO-RDW.

## **Notulen en verslag**

### **Artikel 167**

1. Van het in de vergaderingen van het overleg behandelde maakt de secretaris notulen. Tevens wordt een verslag opgemaakt, bevattende een beknopte samenvatting van het verhandelde, voor zover dat voor openbaarmaking geschikt kan worden geacht.
2. Na overleg met het GO-RDW kan de voorzitter ten aanzien van het in vorenbedoelde vergaderingen verhandelde geheimhouding opleggen. De plicht tot geheimhouding geldt niet, indien en voorzover deze leden van de GO-RDW in bespreking treden met de door hen vertegenwoordigde bonden.

## 12. SLOTBEPALINGEN

### **Nadere algemene voorschriften**

#### **Artikel 168**

Voor zover nadere algemene voorschriften ter uitwerking of aanvulling van de bepalingen van dit reglement worden vereist, worden zodanige voorschriften door de directie vastgesteld.

### **Toepasselijkheid Algemene termijnenwet**

#### **Artikel 169**

De Algemene Termijnenwet is niet van toepassing op de termijnen in dit reglement gesteld met uitzondering van die, genoemd in de artikelen 7, elfde lid, 56, tweede lid alsmede in hoofdstuk 11.

### **Intrekking**

#### **Artikel 170**

Het rechtspositiereglement voor het personeel en de leden van de directie van de Dienst Wegverkeer van 28 juni 1996 wordt ingetrokken.

### **Inwerkingtreding**

#### **Artikel 171**

Dit reglement treedt in werking met ingang van 1 april 1997.

### **Citeertitel**

#### **Artikel 172**

Dit reglement wordt aangehaald als: Rechtspositiereglement RDW.

Zoetermeer, 24 juni 1997

De algemeen directeur van de RDW,

drs. J.G. Hakkenberg