

CAO

Metropoolregio Rotterdam Den Haag

1 - 1 - 2 0 2 0



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	4
Algemeen	
Hoofdstuk 2	8
Arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk 3	12
Salaris, salaristoelagen en vergoedingen	
Hoofdstuk 4	26
Individueel keuzebudget	
Hoofdstuk 5	28
Arbeidsduur en werktijden	
Hoofdstuk 6	29
Vakantie en verlof	
Hoofdstuk 7	34
Arbeidsongeschiktheid	
Hoofdstuk 8	37
Duurzame inzetbaarheid	
Hoofdstuk 9	39
Van werk naar werk	
Hoofdstuk 10	43
Uitkeringen	
Hoofdstuk 11	49
Rechten en plichten	
Hoofdstuk 12	53
Lokaal overleg met vakbonden	
Hoofdstuk 13	57
Medezeggenschap	
Bijlagen	

Preambule

De MRDH en het FNV hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden van de MRDH gelijk te houden aan die van de gemeente Rotterdam. Dat betekent dat de Cao MRDH dezelfde arbeidsvoorwaarden kent als de Cao Gemeenten uitgezonderd van de bedrijfseigen regelingen en eventuele afwijkingen van de gemeente Rotterdam.

Evaluatie

De cao wordt afgesloten voor de duur van een jaar. Na zes maanden wordt er een evaluatie met de vakbonden ingepland.



namens CO.CNV
17 december '19




METROPOOLREGIO
ROTTERDAM DEN HAAG

Secretaris algemeen directeur
Wim Hoogendoorn



Bestuurder
Xander van der Scheur

HOOFDSTUK 1

Algemeen

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

A

- aanvullende uitkering: uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering;
- arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met feestdagen in artikel 6.4;
- arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de Werkloosheidswet;

B

- boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;

D

- deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
- dienstverband: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- dienstreis: de noodzakelijke verplaatsing van een medewerker om, in opdracht van /de werkgever, buiten de plaats van tewerkstelling werkzaamheden te verrichten dan wel in het belang van de dienst een bijeenkomst te bezoeken.

E

- eigen vervoermiddel: een niet openbaar vervoermiddel, dat niet voor de dienstreis is gehuurd en niet door de werkgever beschikbaar is gesteld.

F

- feitelijke arbeidsduur: de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode;
- Fiets: een fiets, met of zonder elektrische hulpmotor
- formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer;
- functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

H

- herleving: herleving volgens de Werkloosheidswet;

I

- IKB: Individueel Keuze Budget;
- inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de cao Gemeenten van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

L

- LAAC: Landelijke advies- en Arbitragecommissie;
- LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

M

- Mobiele computerapparatuur = draagbare platte computer zoals tablet, notebook, laptop

N

- nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekking in artikel 7:674 lid 3 BW;
- na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

O

- overwerk: werkzaamheden die de werknemer, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- Openbaar vervoer: voor een ieder openstaand personenvervoer per trein, metro, tram, bus, OV-fiets, pont of (veer)boot, volgens een dienstregeling dan wel met de treintaxi;

P

- payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW;
- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
- plaats van tewerkstelling: een gebouw, gebouwencomplex, terrein of een ander door de werkgever aan te wijzen plaats, waar of van waaruit de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- persoonsgegevens: datgene wat de AVG daaronder verstaat

R

- reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- restverdiencapaciteit: het inkomen dat een werknemer nog kan verdienen, vastgesteld door het UWW;

S

- salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen,
- naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniënttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 3;
- salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand meteen voltijd dienstverband;
- sector gemeenten: alle organisaties waarop de Cao Gemeenten van toepassing is volgens artikel 1.2 van de Cao Gemeenten en de Cao MRDH inclusief gemeenschappelijke regelingen in de gemeentelijke sector;
- standplaats: de gemeente waar de MRDH gevestigd is en waar de medewerker gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

T

- TOR: toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 van de rechtspositieregeling van de werkgever op de datum waarop de toelage door de werkgever is vastgesteld;

U

- UWW: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de SUWI;

V

- vakantie: de tijd in afdeling 3 van titel 10 van boek 7 BW waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever om te recupereren;
- vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaristoelage(n), welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
- vakbond: een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, aangesloten bij een vakcentrale die is toegelaten tot het LOGA;
- verlof: de tijd waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever vanwege een bepaalde omstandigheid of gebeurtenis;
- VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- voltijddienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur is en de formele arbeidsduur per week 36 uur;

- verwerken van persoonsgegevens: een bewerking of geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.
- verwerkingsverantwoordelijke: Verwerkingsverantwoordelijke zoals bedoeld in de AVG.
- verwerker: de door de verwerkingsverantwoordelijke aangewezen persoon of organisatie die belast is met het beheer van en de zorg voor verwerking van de persoonsgegevens.

W

- werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- werkgever: de metropoolregio Den Haag Rotterdam;
- werkloos(heid): werkloos(heid) volgens de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies volgt uit de beëindiging van het dienstverband met de werkgever;
- werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering samen;
- werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen;
- werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen waarin de werknemer werkt voor de werkgever;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WW-uitkering: uitkering volgens de werkloosheidswet;

Wetten

- BW: Burgerlijk Wetboek;
- SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- VPL: Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling;
- Waadi: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;
- WAJONG: Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten;
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- Wazo: Wet arbeid en zorg;
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- WML: wettelijk minimumloon op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- WOR: Wet op de ondernemingsraden;
- WW: Werkloosheidswet;
- ZW: Ziektewet.

ARTIKEL 1.2 | TOEPASSING CAO MRDH

- 1 Deze cao geldt voor de Metropoolregio Rotterdam Den Haag.
- 2 Deze cao geldt niet voor:
 - a de werknemer die een indicatie heeft of had voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de geïndiceerde die in dienst is van de werkgever in het kader van begeleid werken in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.

ARTIKEL 1.3 | LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING

- 1 Deze cao geldt van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020.
- 2 Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.
- 3 Indien geen van de partijen uiterlijk één maand voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.

- 4 De Metropoolregio Rotterdam Den Haag als werkgeverspartij en FNV te Utrecht, als werknemerspartij, zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan.

ARTIKEL 1.4 | KARAKTER VAN DE CAO

- 1 Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald.
- 2 De bijlagen zijn onderdeel van de cao.

ARTIKEL 1.5 | INFORMATIE OVER DE CAO

De cao staat op intranet. De werknemer krijgt, op zijn verzoek, gratis een exemplaar van de actuele cao.

ARTIKEL 1.6 | HARDHEIDSCLAUSULE

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao:

- 1 Als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer; of
- 2 Indien als gevolg van de omzetting van de rechtspositieregeling naar deze cao een voor de werknemer onbillijke situaties ontstaat, doordat sprake is van een onbedoelde verslechtering of een onderwerp in de omzetting abusievelijk niet is meegenomen.

Toepassing van de hardheidsclausule mag geen strijd met dwingend recht opleveren.

ARTIKEL 1.7 | CITEERAANDUIDING

Deze overeenkomst wordt genoemd: "de collectieve arbeidsovereenkomst Metropoolregio Den Haag Rotterdam", in andere regelingen afgekort: "Cao MRDH".

ARTIKEL 1.8 | VOLTijd- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND

- 1 De aanspraken in deze cao zijn gebaseerd op een voltijddienstverband, tenzij in een artikel anders is bepaald.
- 2 De aanspraken bij een deeltijddienstverband worden naar rato van de arbeidsduur bepaald, tenzij in een artikel anders is bepaald.

ARTIKEL 1.9 | BRUTO BEDRAGEN

De in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.

HOOFDSTUK 2

Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 2.1 | SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

ARTIKEL 2.2 | VACATUREVERVULLING

- 1 De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 2 Dit geldt ook voor oud-werknemers die een uitkering op grond van hoofdstuk 10 krijgen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 2.3 | KOSTEN MEDISCHE KEURING

Als een medische keuring voor een bepaalde functie noodzakelijk is, betaalt de werkgever de kosten.

ARTIKEL 2.4 OPROEPOVEREENKOMST

- 1 De werkgever en de werknemer kunnen een oproepovereenkomst aangaan als in artikel 7:628a lid 9 BW.
- 2 Per maand wordt uitbetaling van salaris en salaristoelage(n) van minimaal 15 uur gegarandeerd. Middeling van gewerkte tijd gebeurt per kwartaal, als de oproepkracht in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uur werkt.
- 3 In de oproepovereenkomst is in ieder geval opgenomen:
 - a dat de werkgever verplicht is werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
 - b dat de werknemer zich in beginsel verbindt de aangeboden werkzaamheden te verrichten;
 - c dat de werkgever de werknemer minimaal 24 uur van tevoren oproept;
 - d dat de werkgever de tijdstippen waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht minimaal 24 uur van tevoren meedeelt;
 - e dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang ten dele of volledig kan afzeggen. Bij afzegging of wijziging van de tijdstippen op kortere termijn moet de werkgever salaris en salaristoelage(n) uitbetalen alsof de werkzaamheden zijn vervuld;
 - f dat de werknemer de werkzaamheden tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen.

ARTIKEL 2.5| VAKANTIEKRACHT EN ANDERE BIJZONDERE DIENSTVERBANDEN

- 1 Op de werknemer die hoofdzakelijk voor een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 7, 8 met uitzondering van artikel 8.3, 9 en 10 niet.
- 2 Op de werknemer die als vakantiekraacht in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 8, 9 en 10 niet.
- 3 De werknemer in lid 1 en lid 2 krijgt:

- a 8% vakantietoelage over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris en salaristoelage(n). Dit moet minimaal € 146,65 zijn bij een voltijddienstverband; en
- b 1,5% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris. Dit moet minimaal € 33,33 zijn bij een voltijddienstverband; en
- c 0,8% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER

- 1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de totale beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever vergelijkbaar is met de totale beloning van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
- 2 De totale beloning wordt bij de ter beschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De totale beloning bestaat, naast de verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit:
 - a de bronnen van het IKB in artikel 4.2 lid 1, onder b en c; en
 - b de werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.
- 3 De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn totale beloning in lid 2 niet gelijk is aan de totale beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.
- 4 De toelage in lid 4 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:
 - a de hoogte van de bronnen in lid 3, onder a die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en
 - b de hoogte van de bronnen in lid 3, onder a die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.
- 5 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag pensioen opbouwt volgens de Plus-regeling bij de STIPP plus een toelage. Deze toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP bedraagt 7% van het salaris. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
- 6 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever checkt dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

ARTIKEL 2.7 | WERKNEMER IN DOELGROEP BANENAFSPRAAK

- 1 De werkgever kan een takenpakket op maat aanbieden aan een werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak. Dit geldt alleen als de werknemer niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Artikel 3.1 geldt in dit geval niet.

- 2 De werkgever kan voor een werknemer in lid 1 een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A in artikel 3.3 lid 5. Artikel 3.3 geldt verder niet.
- 3 De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden niet voor de werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak.
- 4 Voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt, kan op grond van artikel 3.3 lid 3 een salaris worden vastgesteld aan de hand van de functieschaal en de in dat artikel opgenomen salaristabel. Voorwaarde is dat de werknemer voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie uit te oefenen of niet in aanmerking komt voor loondispensatie.
- 5 De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te vervullen. De minimumbedragen gelden naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
- 6 De loonkostensubsidie uitgekeerd aan de werkgever is samen met het naar loonwaarde bepaalde salaris van de werknemer gelijk aan het wettelijk minimumloon.
- 7 Als de werknemer loondispensatie krijgt, wordt het salaris en salaristoelage(n) naar rato van de loonwaarde verminderd met de loondispensatie. Dit salaris vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

ARTIKEL 2.8 | WERKERVARINGSPLAATS

- 1 De werkgever kan op verzoek een werkervaringsplaats aanbieden. De werkervaringsovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. De persoon waarmee de werkgever een werkervaringsovereenkomst sluit, wordt in dit artikel wep-er genoemd.
- 2 Deze cao geldt voor de werkervaringsovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
- 3 De werkervaringsovereenkomst wordt voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden aangegaan. De overeenkomst kan 1 keer worden verlengd met maximaal 6 maanden.
- 4 In overleg worden de werkzaamheden bepaald. Het leerproces van de wep-er staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
- 5 De wep-er krijgt een onkostenvergoeding.
- 6 De wep-er is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement.

ARTIKEL 2.9 | STAGEOVEREENKOMST

- 1 De werkgever kan een student een stageovereenkomst aanbieden voor opleiding, studie of onderzoek. De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
- 2 Deze cao geldt voor de stageovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
- 3 De stageovereenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van de overeenkomst is afhankelijk van de leerdoelen van de stagiair.
- 4 De werkzaamheden van de stagiair worden samen met de stagiair en de onderwijsinstelling bepaald. Het leerproces van de stagiair staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
- 5 De stagiair kan een onkostenvergoeding krijgen.
- 6 De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement.

ARTIKEL 2.10 | EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN VAN DE AOW- GERECHTIGDE LEEFTIJD

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 2 Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in lid 1 kunnen werkgever en werknemer afzien, als zij dat met elkaar afspreken.

ARTIKEL 2.11 | KETENREGELING

De ketenregeling, als bedoeld in artikel 7:668a BW, is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die de gemeente Rotterdam uitsluitend of overwegend omwille van de educatie van de werknemer is aangegaan, als bedoeld in artikel 7:668a, negende lid, BW, in verband met een:

- a. leerwerktraject binnen het Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (VMBO);
- b. b medische vervolgopleiding Maatschappij & Gezondheid;
- c. c academische vervolgopleiding van MSc onderzoekers, uitmondend in een wetenschappelijke promotie.
- d. d Aanstellingen in verband met een duale leerweg binnen het hoger beroepsonderwijs (HBO)

HOOFDSTUK 3

Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

§1 ALGEMEEN

ARTIKEL 3.1 | VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES

- 1 De werkgever stelt de functies vast.
- 2 De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.
- 3 De werkgever stelt de conversietabel vast.

ARTIKEL 3.2 | UITBETALEN

De uitbetaling van salaris, salaristoelage(n), vergoedingen en uitkeringen vindt maandelijks plaats, tenzij in deze cao anders is bepaald.

§2 SALARIS

ARTIKEL 3.3 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

- 1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal.
- 3 De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.
- 4 De salaristabel:
 - a. De salaristabel is per 1 januari 2020:

	Salaris-schaal									
Demandade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1601	1638	1680	1728	1778	1896	2127	2435	2702	2914
1	1638	1693	1749	1805	1863	1982	2217	2533	2817	3050
2	1678	1748	1819	1882	1947	2069	2307	2632	2932	3185
3	1718	1804	1888	1959	2032	2155	2396	2731	3047	3321
4	1758	1859	1957	2036	2117	2242	2486	2829	3162	3457
5	1799	1914	2027	2113	2202	2328	2575	2928	3277	3593
6	1839	1968	2096	2190	2287	2414	2665	3027	3393	3728
7	1879	2023	2165	2267	2371	2500	2755	3126	3508	3863
8	1919	2078	2235	2345	2456	2587	2845	3224	3623	3999
9	1959	2133	2304	2421	2541	2673	2934	3323	3738	4135
10	1999	2188	2373	2498	2625	2760	3024	3422	3853	4270
11	2039	2243	2442	2575	2711	2846	3114	3520	3966	4406

NB. Lid 4 is van toepassing.

periodiek	Salarisschaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3212	3491	3843	4194	4683	4975	5349	5728	6338	7026
1	3352	3635	3987	4339	4824	5146	5547	5958	6586	7293
2	3490	3780	4131	4482	4966	5317	5745	6188	6835	7559
3	3630	3924	4275	4623	5107	5487	5942	6419	7083	7827
4	3768	4069	4419	4765	5249	5658	6140	6649	7331	8093
5	3908	4213	4561	4907	5391	5830	6337	6879	7580	8360
6	4046	4358	4702	5048	5532	6001	6535	7109	7828	8627
7	4186	4500	4844	5189	5674	6172	6733	7339	8076	8894
8	4324	4642	4986	5331	5816	6343	6931	7569	8325	9161
9	4463	4784	5127	5473	5957	6513	7128	7800	8573	9428
10	4599	4925	5268	5614	6098	6685	7326	8030	8821	9694
11	4735	5067	5410	5756	6240	6856	7524	8260	9089	9962

NB. Lid 4 is van toepassing.

b. De salaristabel is per 1 juli 2020:

periodiek	Salarisschaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1617	1655	1697	1745	1796	1915	2149	2459	2729	2943
1	1655	1710	1767	1823	1881	2002	2239	2559	2845	3081
2	1695	1766	1837	1901	1967	2089	2330	2658	2961	3217
3	1736	1822	1907	1978	2053	2177	2420	2758	3078	3354
4	1776	1877	1977	2056	2138	2264	2511	2857	3194	3491
5	1817	1933	2047	2134	2224	2351	2601	2957	3310	3628
6	1857	1988	2117	2212	2310	2438	2692	3057	3427	3765
7	1897	2043	2187	2290	2395	2525	2782	3157	3543	3902
8	1938	2099	2257	2368	2481	2613	2873	3257	3659	4039
9	1978	2154	2327	2445	2567	2700	2964	3356	3776	4176
10	2019	2210	2397	2523	2652	2787	3055	3456	3892	4313
11	2059	2266	2467	2601	2738	2875	3145	3556	4008	4450

NB. Lid 4 is van toepassing.

periodiek	Salarisschaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3244	3526	3881	4238	4730	5024	5403	5785	6402	7096
1	3385	3672	4027	4382	4873	5197	5602	6018	6652	7366
2	3525	3818	4173	4526	5016	5370	5802	6250	6903	7635
3	3666	3963	4318	4669	5158	5542	6001	6483	7154	7905
4	3806	4109	4463	4813	5301	5715	6201	6715	7405	8174
5	3947	4255	4606	4956	5444	5888	6401	6948	7655	8444
6	4087	4402	4749	5098	5588	6061	6601	7180	7906	8713
7	4228	4545	4893	5241	5731	6234	6800	7412	8157	8983
8	4368	4689	5036	5384	5874	6406	7000	7645	8408	9252
9	4507	4832	5178	5527	6016	6579	7199	7878	8659	9522
10	4645	4975	5321	5670	6159	6751	7399	8110	8909	9791
11	4783	5118	5464	5814	6302	6924	7599	8343	9160	10061

NB. Lid 4 is van toepassing.

c. De salaristabel is per 1 oktober 2020:

Periodiek	Salarisschaal I									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1633	1671	1714	1762	1814	1934	2170	2484	2756	2973
1	1671	1727	1784	1841	1900	2022	2261	2584	2874	3111
2	1712	1784	1855	1920	1988	2110	2353	2685	2991	3248
3	1753	1840	1926	1988	2073	2198	2444	2785	3108	3388
4	1794	1896	1987	2077	2160	2287	2536	2886	3226	3526
5	1835	1952	2067	2155	2246	2375	2627	2987	3343	3665
6	1875	2007	2138	2234	2333	2462	2718	3088	3461	3803
7	1916	2064	2209	2313	2419	2551	2810	3189	3579	3941
8	1957	2120	2279	2392	2505	2639	2902	3289	3696	4080
9	1998	2176	2350	2470	2592	2727	2993	3390	3813	4218
10	2039	2232	2421	2548	2678	2815	3085	3490	3931	4356
11	2080	2288	2492	2627	2765	2904	3175	3591	4048	4494

NB. Lid 4 is van toepassing.

Periodiek	Salarisschaal II									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
0	3277	3561	3920	4279	4777	5075	5457	5843	6466	7187
1	3419	3708	4067	4426	4921	5249	5658	6078	6719	7439
2	3560	3858	4214	4572	5066	5424	5860	6312	6972	7711
3	3703	4003	4361	4718	5210	5598	6061	6548	7225	7984
4	3844	4150	4508	4861	5354	5772	6263	6782	7479	8256
5	3986	4298	4652	5005	5489	5947	6465	7017	7732	8528
6	4128	4446	4797	5149	5643	6121	6667	7252	7985	8800
7	4270	4591	4941	5294	5788	6286	6868	7487	8239	9073
8	4411	4735	5086	5438	5932	6471	7070	7721	8492	9345
9	4552	4880	5230	5583	6078	6644	7271	7957	8745	9617
10	4691	5024	5374	5727	6221	6819	7473	8191	8998	9889
11	4831	5169	5519	5872	6365	6984	7675	8426	9252	10162

NB. Lid 4 is van toepassing.

- 4 Als het schaalbedrag onder het voor de werknemer geldende WML ligt, heeft de werknemer minimaal recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor werknemers van 21 jaar en ouder.
- 5 Voor de werknemer in artikel 2.7 lid 1 geldt een aparte schaal A. De salarisbedragen in schaal A worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het WML en elk jaar op 1 januari en 1 juli vastgesteld door het LOGA. Het bedrag in schaal A van periodiek 0 is het WML. Het bedrag in schaal A van periodiek 11 is 120% van het WML.
- 6 Salaristabel A met ingang van 1 januari 2020:

Periodiek	A
0	1615,80
1	1645,18
2	1674,56
3	1703,93
4	1733,31
5	1762,69
6	1792,07
7	1821,45

8	1850,83
9	1880,20
10	1909,58
11	1938,96

- 7 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers wiens betrekking als nevenfunctie beschouwd moet worden volgens het Besluit salaris, vergoedingen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam zoals dat gold op 31 december 2019.
- 8 Salaristabel schaal 19 gaat als volgt:

Schaal	1 januari 2020	1 juli 2020	1 oktober 2020
19	10616	10722	10829

ARTIKEL 3.4 | SALARISVERHOOGING

- 1 Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
 - a voldoende functioneert, en
 - b het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
 - c minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.
- 2 De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.
- 3 De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
- 4 De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.
- 5 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers wiens betrekking als nevenfunctie beschouwd moet worden volgens het Besluit salaris, vergoedingen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam zoals dat gold op 31 december 2019.

ARTIKEL 3.5 | VERLAGING SALARISSCHAAL

- 1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lager salaris gaat uitoefenen met aanpassing van het salaris.
- 2 Hoofdstuk 3.6 van het Pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de AOW-leeftijd bereikt.
- 5 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers wiens betrekking als nevenfunctie beschouwd moet worden volgens het Besluit salaris, vergoedingen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam zoals dat gold op 31 december 2019.

ARTIKEL 3.6 | PROMOTIE

- 1 De werknemer die door promotie in een hogere salarisschaal komt, krijgt vanaf de dag dat de promotie ingaat een hoger salaris.
- 2 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers wiens betrekking als nevenfunctie beschouwd moet worden volgens het Besluit salaris,

vergoedingen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam zoals dat gold op 31 december 2019.

ARTIKEL 3.7 | UITLOOPSCHAAL

- 1 Doorgroei van het salaris van de werknemer naar een uitloopschaal is mogelijk als dit op 31 december 2015 in een regeling stond.
- 2 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers wiens betrekking als nevenfunctie beschouwd moet worden volgens het Besluit salaris, vergoedingen en uitkeringen 2016 van de gemeente Rotterdam zoals dat gold op 31 december 2019.

§3 SALARISTOELAGEN

ARTIKEL 3.8 | FUNCTIONERINGSTOELAGE

- 1 De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:
 - a het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
 - b meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
 - c bijzondere prestaties heeft geleverd.
- 2 De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven.
- 3 De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

ARTIKEL 3.9 | ARBEIDSMARKTTOELAGE

- 1 De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
- 2 De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
- 3 De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris.

ARTIKEL 3.10 | WAARNEMINGSTOELAGE

- 1 De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
- 2 De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
- 3 Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

ARTIKEL 3.11 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

- 1 De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.
- 2 De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur	20%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
Zondag en feestdagen in artikel 6.4	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%

- 3 Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 6.
- 4 De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

ARTIKEL 3.12 | TOELAGE BESCHIKBAARHEIDSDIENST

- 1 De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken.
- 2 De toelage beschikbaarheidsdienst is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Beschikbaarheidsdienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	5%
Zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.4	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

- 3 Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 7.

ARTIKEL 3.13 | INCONVENIËNTTOELAGE

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniënttoelage bij niet vermijdbaar, zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.

ARTIKEL 3.14 | GARANTIETOELAGE

De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager worden een garantietoelage geven.

ARTIKEL 3.15 | AFBOUWTOELAGE

- 1 Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniënttoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
 - a de werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
 - b de werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 36 maanden heeft gekregen; en

- c het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
- 2 De afbouwtoelage duurt maximaal 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag.

<u>Duur afbouwtoelage</u>	<u>Percentage</u>
van 1 tot en met 12 maanden	75%
van 13 tot en met 24 maanden	50%
van 25 tot en met 36 maanden	25%

- 3 De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen.
- 4 Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
- 5 Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

§4 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 3.16 | JUBILEUMUITKERING

- 1 De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.
- 2 Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
- 3 De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:
 - a binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én
 - b de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
 - c ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
 - d ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.
- 4 De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

ARTIKEL 3.17 | UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan één werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

ARTIKEL 3.18 | OVERWERKVERGOEDING

- 1 De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een overwerkvergoeding.
- 2 De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a verlof en
 - b een bedrag.
- 6 Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk en wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip.
- 4 Het bedrag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren.

Overwerk op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	50%
maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	75%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag in artikel 6.4	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- 5 Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof opnemen op een door hem aangegeven tijdstip.
- 6 Als het verlenen van verlof niet mogelijk is, wordt het verlof uitbetaald. De overwerkvergoeding bestaat dan alleen uit een bedrag. Dat bedrag is het salaris per uur vermeerderd met een percentage van het salaris per uur in lid 4.
- 7 De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.
- 8 De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding.

ARTIKEL 3.19 | VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM

- 1 De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - a bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
 - b EHBO'er; of
 - c lid van een anti-agressie- of interventieteam.

Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
- 2 De vergoeding is € 220,- per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

ARTIKEL 3.20 | REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

- 1 De werknemer reist per openbaar vervoer en/of fiets voor het maken van de dienstreis tenzij dit niet doelmatig/mogelijk is.
- 2 Is reizen per openbaar vervoer en/of fiets niet doelmatig/mogelijk dan maakt de werknemer gebruik van de leaseauto van de werkgever.
- 3 Is de leaseauto niet beschikbaar, dan is het na toestemming van de direct leidinggevende toegestaan dat de werknemer zijn eigen vervoermiddel inzet.
- 4 Vergoeding van reis- en verblijfskosten wordt toegekend in verband met dienstreizen binnen Nederland. Eventuele fiscale consequenties zijn voor rekening van de werkgever.
- 5 Voor de vergoeding van reis- en verblijfskosten geldt dat de plaats van tewerkstelling het beginpunt en het eindpunt is van de dienstreis.
- 6 In afwijking van het bepaalde in het vijfde lid kan de woning van de werknemer of een andere plaats als beginpunt respectievelijk eindpunt van de dienstreis worden aangemerkt, tenzij op een reisdeel de plaats van tewerkstelling wordt bezocht.
- 7 Indien de werknemer in diensttijd een bekeuring ontvangt voor een overtreding, dan wel een misdrijf pleegt op grond van de Wegenverkeerswet, komen de (al dan niet financiële) gevolgen hiervan voor rekening van de werknemer; ongeacht of de reis kan worden aangemerkt als een dienstreis; ongeacht het feit of met een eigen vervoermiddel dan wel met een door de werkgever ter beschikking gesteld vervoermiddel is gereisd.

- 8 Ten aanzien van de reiskosten voor openbaar vervoer worden de werkelijke kosten vergoed, mits deze kunnen worden aangetoond door overlegging van een bewijsstuk. Als bewijs volstaan vervoersbewijzen of door of vanwege het vervoerbedrijf gemaakte overzichten van transacties met de OV-chipkaart. Deze bewijsplicht geldt niet voor de dag-avondcomponent.
- 9 De werknemer die tijdens een dienstreis gebruik maakt van vervoer per trein, is gerechtigd om in de 1^e klasse te reizen.
- 10 Indien de dienstreis, naar het oordeel van de werkgever op gegronde redenen uitsluitend met gebruik van een motor, scooter, auto dan wel vergelijkbaar vervoermiddel kan worden gemaakt dan wordt een vergoeding verstrekt per kilometer van € 0,37.
- 11 Indien omtrent het gebruik van een eigen vervoermiddel geen of onvoldoende gegevens voorhanden zijn, wordt het bedrag van de vergoeding op grond van een schatting van het voor de dienst benodigde gebruik voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van nadere verrekening.
- 12 Wanneer de werknemer, met toestemming van de werkgever, een dienstreis maakt met een eigen vervoermiddel, dient de medewerker zich ervan te vergewissen dat het voertuig voldoet aan de als normaal te stellen eisen van veiligheid en technische betrouwbaarheid, alsmede deugdelijk is verzekerd. Indien met meerdere passagiers wordt gereisd, wordt onder deugdelijk verzekerd verstaan: een ongeval- en inzittendenverzekering.
- 13 Indien en zodra is te voorzien dat de werknemer tijdelijk, voor een periode van minstens vier weken, gedurende meer dan de helft van de voor hem gebruikelijke werkdagen de werkzaamheden in of vanuit één bepaalde plaats buiten de standplaats moet gaan verrichten, heeft de werknemer voor het afleggen van het traject tussen zijn woning en de plaats van de tijdelijke tewerkstelling alsmede voor eventuele pensionkosten die vanwege de tijdelijke tewerkstelling worden gemaakt, aanspraak op een vergoeding voor redelijk gemaakte reis- en pensionkosten.
- 14 Van tijdelijk verblijf is sprake indien een werknemer heen en weer reist tussen een tijdelijke verblijfplaats en zijn werkplek, omdat er zakelijke redenen zijn om (nog) niet bij de plaats van zijn werk te gaan wonen.
- 15 De in verband met een dienstreis werkelijk gemaakte kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's avonds, worden vergoed tot een maximum van de vergoedingen als vastgesteld in artikel 3.20 lid 27.
- 16 Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat voor een dienstreis korter dan drie uur en voor een dienstreis binnen de standplaats voor zover de reisbestemming op minder dan een kilometer van de plaats van tewerkstelling ligt.
- 17 Gemaakte kosten ten behoeve van lunch of diner worden volgens artikel 3.20 lid 27 vergoed, indien wordt voldaan aan de voorwaarde dat de dienstreis (ook) plaatsvindt tussen 12.00 en 14.00 uur respectievelijk 18.00 en 21:00 uur.
- 18 Ter vervanging van de op deze regeling gebaseerde vergoedingen, kan de werkgever voor de gemaakte reiskosten en voor de verblijfkosten, zowel afzonderlijk als tezamen, vaste reissommen vaststellen in een bedrag per maand of kwartaal.
- 19 Bij de berekening van het bedrag wordt gelet op de veelvuldigheid en de duur van de reis en de daarmee samenhangende gemiddelde verblijfkosten die de dienstuitoefening van de werknemer in de regel vereist. De vaste reissom bedraagt niet meer dan de vergoeding die hij vervangt.
- 20 Een vaste reissom wordt in ieder geval herzien zodra een wijziging van betekenis optreedt in de omstandigheden die tot het toekennen van die reissom hebben geleid. De werknemer is verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever.
- 21 In geval er meerdere werknemers gebruik maken van een eigen vervoermiddel van een van de werknemers, kan de werknemer die tevens houder is van het eigen vervoermiddel waarmee onder de gestelde voorwaarden een dienstreis wordt uitgevoerd, aanspraak maken op een kilometervergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.20 lid 10.
- 22 Vergoedingen van reis- en/of verblijfkosten op grond van deze regeling, worden toegekend na inzending door de werknemer van een declaratieformulier waarvan het model door de secretaris algemeen directeur is vastgesteld. Het

- declaratieformulier dient geaccordeerd te zijn door de direct leidinggevende van de werknemer.
- 23 De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de medewerker het declaratieformulier niet binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft, indient.
 - 24 De werknemer is verplicht betalingsbewijzen van gemaakte reis- en/ of verblijfskosten te overleggen.
 - 25 De werknemer is verplicht aan Bedrijfsvoering (cluster Financiën) melding te maken van privéreizen welke hij/zij met de aan hem/haar beschikbaar gestelde NS businesscard heeft gemaakt.
 - 26 Betaling van de vergoedingen, bedoeld in artikel 8 en artikel 9A, vindt plaats bij de salarisbetaling.
 - 27 De vergoeding wegens verblijfskosten omvat voor ieder vol etmaal dat de dienstreis duurt een bedrag van € 4,56 voor kleine uitgaven overdag (dagcomponent) evenals een bedrag van € 13,62 voor kleine uitgaven 's-avonds (avondcomponent) vermeerderd met:
 - a. € 14,39 voor een lunch (lunchcomponent);
 - b. € 21,77 voor een avondmaaltijd (dinercomponent);
 - c. € 86,34 voor logies (logiescomponent);
 - d. € 8,43 voor een ontbijt (ontbijtcomponent).
 - 28 De aanspraak op de onder het eerste lid onderdeel a, b, c en d bedoelde vergoedingen bestaat slechts indien voor het verkrijgen van de respectievelijke verstrekkingen kosten zijn gemaakt in een daarvoor bestemde gelegenheid.
 - 29 Bij aansluitende dienstreizen kan de avondcomponent als bedoeld in het eerste lid niet langer dan voor de eerste acht avonden worden toegekend. Voor ieder volgend etmaal dat binnen die dienstreizen valt, wordt het bedrag van de avondcomponent gehalveerd.
 - 30 Voor een resterend gedeelte van een etmaal dan wel voor een incidentele dienstreis van kortere duur dan een etmaal worden de uit te keren bedragen voor verblijfskosten berekend overeenkomstig het eerste, het tweede en het derde lid, met dien verstande dat:
 - a. de dagcomponent slechts wordt toegekend, indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat ten minste 4 uren in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt;
 - b. de avondcomponent en de ontbijtcomponent slechts worden toegekend, indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat een overnachting in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt;
 - c. de lunchcomponent respectievelijk de dinercomponent slechts worden toegekend, indien mede wordt voldaan aan de voorwaarde dat de tijd tussen 12.00 uur en 14.00 uur respectievelijk tussen 18.00 uur en 21.00 uur geheel in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt.
 - 31 De vergoeding voor een overnachting is gelijk aan de werkelijke, in redelijkheid gemaakte kosten.
 - 32 De vergoeding voor het gebruik van een eigen motorvoertuig of bromfiets bedraagt € 0,09 per afgelegde kilometer. Deze vergoeding wordt verhoogd met € 0,09 per afgelegde kilometer voor iedere in het kader van de dienstreis meereizende betrokkene, tot een maximum van € 0,37 per afgelegde kilometer.
 - 33 De vergoeding voor het gebruik van een eigen fiets bedraagt € 0,19 per afgelegde kilometer.

ARTIKEL 3.21 | REISKOSTENVERGOEDING WOON- WERK

- 1 Aan de werknemer, die met openbaar vervoer de afstand woon-werkverkeer reist, worden de werkelijke reiskosten op basis van tarief 2^e klas volledig vergoed. Daartoe verstrekt de werkgever de werknemer een NS Business Card, die de werknemer ook voor (andere) zakelijke reizen kan gebruiken. Wil de werknemer 1^e klas reizen, dan wordt het prijsverschil tussen 1^e en 2^e klas maandelijks ingehouden op het salaris.

- 2 Aan de werknemer, die met de fiets de afstand woon-werkverkeer reist, wordt een vergoeding volgens de Cao zoals die geldt voor de gemeente Rotterdam toegekend, welke vergoeding bij het ingaan van deze regeling € 2,68 per kilometer (maximaal € 53,60 per maand, peildatum 1 maart 2019) bedraagt.
- 3 De afstand woon-werkverkeer is gelijk aan de afstand om met een fiets van de eigen woning van de werknemer naar de standplaats/halte te gaan gemeten door de ANWB-routeplanner, een en ander op basis van de kortste route.
- 4 Vergoeding voor het reizen per openbaar vervoer wordt uitbetaald in geld wanneer dit voor de werkgever voordeliger dan wel praktischer is.
- 5 De werknemer die niet of niet binnen een redelijke termijn de standplaats kan bereiken met het openbaar vervoer heeft aanspraak op een tegemoetkoming in geld per afgelegde kilometer in de kosten gelijk aan het tarief van het openbaar vervoer 2^e klas.
- 6 De manager Bedrijfsvoering beslist binnen een termijn van twee weken op de aanvraag voor een vergoeding.
- 7 Betaling van de vergoeding in geld, bedoeld in artikel 2 en artikel 4 vindt plaats bij de salarisbetaling volgend op de maand waarin de leidinggevende schriftelijk heeft besloten de aanvraag te honoreren.
- 8 Indien de werknemer niet voldoet of heeft voldaan aan de in deze regeling genoemde vereisten en verplichtingen, kan de secretaris algemeen directeur de vergoeding in geld of de waarde van het OV abonnement geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
- 9 De terugvordering, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, vindt plaats door middel van een inhouding op het loon van de werknemer.

ARTIKEL 3.22 | COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

- 1 De VNG sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.
- 2 Een inactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een WW- of reparatie-uitkering, na-wettelijke uitkering, WAO-uitkering, WIA-uitkering of wachtgelduitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van de werkgever.
- 3 Een postactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een uitkering functioneel leeftijdsontslag, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

ARTIKEL 3.23 | TEGEMOETKOMING KOSTEN COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

- 1 De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering.
- 2 De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit. 3 De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
a €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6;
b €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.
- 3 De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
- 4 Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

ARTIKEL 3.24 | TOR

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 2 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 3.25 | Vergoeding zakelijk gebruik eigen mobiele computerapparatuur

- 1 Een werknemer die ten minste een jaar in dienst is bij de werkgever kan in aanmerking komen voor een vergoeding voor zakelijk gebruik van eigen mobiele computerapparatuur.
- 2 Een vergoeding kan worden verstrekt voor zakelijk gebruik van eigen mobiele computerapparatuur.
- 3 Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, moet worden voldaan aan de volgende vereisten:
 - a. de werknemer zet eigen mobiele computerapparatuur in voor zakelijk gebruik;
 - b. de mobiele computerapparatuur is geschikt voor:
 - c. het leggen van een verbinding via 'Exchange koppeling' voor het ontvangen en verzenden van zakelijke e-mail en agendabeheer;
 - d. toegang tot internet via WI-FI-spots. de mobiele computerapparatuur voldoet in ieder geval aan de volgende technische vereisten:
 - e. bediening door middel van een aanraakscherm en/of los/ vast toetsenbord.
 - f. eventueel aangevuld met een separaat toetsenbord bij inzet eigen tablet;
 - g. bediening door middel van een schrijpen wanneer de functie dit vereist;
 - h. een minimale schermdoorsnede van 9 inch;
 - i. een minimale resolutie van 1024 bij 768 pixels;
 - j. een IOS 8.3, Windows 8 of Android versie 4.0 besturingssysteem;
 - k. een processorsnelheid van tenminste 1Ghz;
 - l. een harde schijf van minimaal 16 Gb;
 - m. een minimale accuduur van 6 uur.
- 4 Vereisten procedure vergoedingsaanvraag:
 - a. aanvraag wordt ingediend bij de direct leidinggevende;
 - b. aanvraag wordt ingediend met gebruikmaking van het aanvraagformulier zakelijk gebruik eigen mobiele computerapparatuur;
 - c. het aanvraagformulier is volledig ingevuld en geaccordeerd door de direct leidinggevende;
 - d. na accordering door de leidinggevende zorgt de leidinggevende voor indiening bij HRM,
 - e. een originele aankoopnota wordt daarbij overgelegd.
 - f. een betalingsbewijs wordt daarbij overgelegd.
- 5 De vergoeding wordt maximaal 1 x per 36 maanden verstrekt en bedraagt in totaal 100 % van het aankoopbedrag met een maximum van € 500, - netto.
- 6 De werknemer kan al in zijn bezit zijnde mobiele computerapparatuur zakelijk inzetten op voorwaarde dat deze niet ouder is dan 12 maanden. De hoogte van de vergoeding wordt verminderd met 2,78% van het aankoopbedrag per volle maand die is verstreken na de aanschafdatum.
- 7 Bij inzet van gebruikte mobiele apparatuur vindt bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst naar rato terugvordering plaats. Indien de werknemer binnen 36 maanden na aanschaf van de mobiele computerapparatuur ontslag neemt, heeft hij/zij een terugbetalingsverplichting ter hoogte van het aanschafbedrag verminderd met 2,78% van de aanschafprijs vermenigvuldigd met het aantal volle maanden dat is verstreken na de aanschafdatum.
- 8 De manager bedrijfsvoering beslist binnen een termijn van twee weken op de aanvraag voor een vergoeding.
- 9 Aan de werknemer worden gedurende de periode van 36 maanden de volgende verplichtingen opgelegd:
 - a. de werknemer zet daadwerkelijk en uitsluitend de eigen mobiele computerapparatuur in voor zakelijk gebruik;
 - b. de eigen apparatuur voldoet aan de technische vereisten zoals bedoeld in artikel 3.25 lid 3.

- c. de werknemer maakt met zijn direct leidinggevende afspraken over het onder a genoemde gebruik;
 - d. de werknemer beperkt het aantal afdrukken op papier tot een minimum;
 - e. de werknemer brengt zijn eigen papieren archief terug tot een minimum;
- 10 Betaling van de vergoeding, bedoeld in artikel 3.25 lid 4, vindt plaats bij de salarisbetaling volgend op de maand waarin het positieve verstrekking besluit is genomen.
- 11 Indien de werknemer niet voldoet of heeft voldaan aan de in dit artikel genoemde vereisten en verplichtingen, kan de secretaris algemeen directeur de vergoeding, bedoeld in dit artikel, geheel of gedeeltelijk terugvorderen.
- 12 De terugvordering, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, vindt plaats door middel van een inhouding op het loon van de werknemer.

3.26 | Vergoeding zakelijk gebruik eigen mobiele telefoon

- 1 Een vergoeding kan worden verstrekt voor zakelijk gebruik van een mobiele telefoon door een werknemer.
- 2 Om voor een vergoeding in aanmerking te komen, moet worden voldaan aan de volgende vereisten:
 - a. de werknemer zet een eigen mobiele telefoon in voor zakelijk gebruik;
 - b. de werknemer is bij hoge uitzondering ook bereikbaar voor zakelijk verkeer buiten zijn reguliere werktijden;
 - c. de werknemer stelt zijn telefoonnummer ter beschikking aan de werkgever.
- 3 De vergoeding bedraagt € 25, - netto per maand voor aanschaf/afschrijvingskosten en gebruikskosten.
- 4 Aan de werknemer die voor een vergoeding in aanmerking wil komen worden de volgende verplichtingen opgelegd:
- 5 de werknemer zet daadwerkelijk en uitsluitend de eigen mobiele telefoon in voor zakelijk gebruik; de eigen mobiele telefoon voldoet aan de vereisten zoals bedoeld in artikel 3.26 lid 1;
- 6 de werknemer draagt zorg voor een optimaal functionerende en moderne mobiele telefoon;
- 7 de werknemer vervangt uiterlijk na elke 36 maanden na datum aanschaf zijn/haar mobiele telefoon.
- 8 Bij een volledige afwezigheid van minimaal twee maanden, wordt de vergoeding met terugwerkende kracht vanaf het moment van afwezigheid en voor de duur van de afwezigheid stopgezet.
- 9 Betaling van de vergoeding, bedoeld in artikel 3.26 lid 3, vindt maandelijks plaats bij de salarisbetaling, de eerste keer na de beschikbaarstelling van het mobiele telefoonnummer t.b.v. de telefoonlijst van de werkgever.

HOOFDSTUK 4

Individueel keuzebudget

ARTIKEL 4.1 | RECHT OP IKB

- 1 De werknemer krijgt een IKB.
- 2 Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden voor de doelen in artikel 4.3.

ARTIKEL 4.2 | OPBOUW IKB

- 1 Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit:

Percentage	Minimumbedrag bij voltijddienstverband
a. 8% van het salaris en de salaristoelage(n) in de maand van opbouw	€ 146,65
b. 6,75% van het salaris in maand van opbouw	€ 145,83
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw	€ 33,33
d. 0,8 % van het salaris in maand van opbouw	-

- 2 Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Over lid 1 onder d wordt geen pensioen opgebouwd.
- 3 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.
- 4 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.
- 5 De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

ARTIKEL 4.3 | DOELEN IKB

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 6 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 4.4 | KEUZE UIT DOELEN IKB

- 1 De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
- 2 De werkgever wijst voor elke maand een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.
- 3 De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
- 4 De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.

- 5 De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
- 6 De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
- 7 De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
- 8 De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.
- 9 Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

ARTIKEL 4.5 | UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1 Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.
- 2 De nagelaten betrekkingen krijgen het niet bestede IKB bij overlijden van de werknemer.

ARTIKEL 4.6 | FISCALE GEVOLGEN IKB

- 1 Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De werknemer wordt geacht deze gevolgen te kennen.
- 2 Als blijkt dat een bedrag uit het IKB niet belastingvrij betaald had mogen worden doordat de werknemer onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt de werkgever de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de werknemer.
- 3 Als een netto voordeel voor de werknemer vervalt door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.

HOOFDSTUK 5

Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 5.1 | ARBEIDSDUUR

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 7 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

§2 WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.2 | WERKTIJDENREGELING

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 8 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 5.3 | WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 8 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 5.4 | STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIJDEN

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 8 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 5.5 | BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIJDEN

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 8 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 5.6 | BORSTVOEDING

De werkgever stelt de werknemer na de geboorte van haar kind in de gelegenheid om tijdens werktijd te kolven of borstvoeding te geven.

Vakantie en verlof

§1 VAKANTIE

ARTIKEL 6.1 | WETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 In elk kalenderjaar heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op 144 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n).
- 2 De wettelijke vakantie-uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd. De vakantie-uren vervallen niet als:
 - a de werknemer om medische redenen redelijkerwijs niet in staat was om vakantie op te nemen; of
 - b opname door bedrijfs- of dienstbelangen niet mogelijk was.
- 3 De werknemer kan verzoeken de wettelijke vakantie-uren in te zetten voor een langere vakantieperiode. De werkgever kan daarvoor de termijn in lid 2 verlengen.

ARTIKEL 6.2 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 Alle vakantie-uren boven de 144 vakantie-uren in artikel 6.1 lid 1 zijn bovenwettelijke vakantie-uren, geregeld in artikel 6.3.
- 2 De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 60 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.

ARTIKEL 6.3 | VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 De werknemer kan elk kalenderjaar maximaal 72 bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
- 2 Bovenwettelijke vakantie-uren die de werknemer heeft gekocht uit het IKB, kan hij niet verkopen.
- 3 De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 4 Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren verkoopt, dan krijgt hij per vakantie-uur het salaris per uur in de maand waarin hij de vakantie-uren verkoopt.

§2 VERLOF

§2.1 FEESTDAGEN

ARTIKEL 6.4 | FEESTDAGEN

De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) op:

- a Nieuwjaarsdag;
- b tweede Paasdag;
- c Koningsdag;
- d Hemelvaartsdag;
- e tweede Pinksterdag;
- f eerste en tweede Kerstdag;
- g door de werkgever vastgestelde lokale feestdagen.

§2.2 WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.5 | KORTDUREND ZORGVERLOF

- 1 Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.
- 2 De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.

ARTIKEL 6.6 | LANGDUREND ZORGVERLOF

- 1 De werknemer krijgt tijdens langdurend zorgverlof 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof leidt niet tot opschorting van het langdurend zorgverlof.
- 3 Is de werknemer 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt tijdens het langdurend zorgverlof, dan krijgt de werknemer vanaf de achtste kalenderdag weer het volledige salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.7 | ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

- 1 De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.
- 3 De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
- 4 Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

ARTIKEL 6.8 | OUDERSCHAPSVERLOF

- 1 De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij:

Schaal	Percentage
schaal 1	90 %
schaal 2	85%
schaal 3	80%
schaal 4	70%
schaal 5	60%
schaal 6	50%
en hoger	

- 2 De gemeente Rotterdam stelt op het punt van betaald werk verrichten tijdens het betaald ouderschapsverlof punt eigen regels vast (artikel 2, lid 11 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.
- 3 Artikel 6.13 geldt niet voor de werknemer met onbetaald ouderschapsverlof.
- 4 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.
- 5 De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n), die hij tijdens het ouderschapsverlof heeft gekregen, terug als hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt of ontslagen wordt op staande voet of wegens verwijtbaar handelen. Deze verplichting geldt niet als de opzegdatum minimaal 6 maanden later is dan de datum waarop het betaalde ouderschapsverlof is geëindigd.
- 6 De werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, heeft geen terugbetalingsverplichting als hij:
 - a na ontslag in de sector gemeenten blijft werken; of
 - b recht heeft op een WW-uitkering omdat hij zijn echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
- 7 De werknemer heeft een terugbetalingsverplichting als hij tijdens het betaald ouderschapsverlof of binnen 3 maanden daarna op zijn verzoek minder uren gaat werken dan hij direct voor ingang van het ouderschapsverlof vervulde. De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n) die hij op grond van dit artikel heeft gekregen over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug.
- 8 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting.

ARTIKEL 6.9 | ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

- 1 De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.
- 3 De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
- 4 Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van

de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

- 5 Is de werknemer tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijnen in artikel 7.1 niet op.

§2.3 ANDERE VORMEN VAN VERLOF

ARTIKEL 6.10 | HUWELIJK OF GEREГИSTREERD PARTNERSCHAP

Op de huwelijksdag of de dag waarop de werknemer een geregistreerd partnerschap aangaat, krijgt hij verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.11 | LOKALE VORMEN VAN VERLOF

Naast de verlofvormen in deze cao kan de werkgever een regeling vaststellen voor lokale vormen van verlof.

ARTIKEL 6.12 | ONBETAALD VERLOF

- 1 De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
- 2 Het onbetaalde verlof:
 - a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 - b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
- 3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
- 4 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
- 5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
- 6 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

ARTIKEL 6.13 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD VERLOF

- 1 De werknemer bouwt over het onbetaald verlof geen vakantie-uren op.
- 2 Over het onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen.
- 3 Tijdens het onbetaald verlof krijgt de werknemer de gehele tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering zoals in artikel 3.23.
- 4 Tijdens het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

ARTIKEL 6.14 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Het onbetaald verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

ARTIKEL 6.15 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 Is de werknemer die gedeeltelijk onbetaald verlof heeft arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
- 2 Is de werknemer die volledig onbetaald verlof heeft langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan kan de werkgever in schrijnende gevallen besluiten het onbetaald verlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

ARTIKEL 6.16 | POLITIEK VERLOF

- 1 In aanvulling op artikel 7.643 BW heeft ook de werknemer die gekozen is als lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal verlof zonder behoud van salaris en salaristoelage(n).
- 2 De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 12 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 7.1 | RECHT OP SALARIS

- 1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 26 weken doorbetaald.
- 2 Blijft de werknemer arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

<u>Week</u>	<u>Percentage van het salaris en salaristoelage(n)</u>
27 tot en met de 52	90 % (maar niet onder het voor hem geldende WML)
53 tot en met 104	75%
104 tot einde dienstverband	70%

- 3 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a zijn arbeid verricht;
 - b passende arbeid verricht;
 - c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d scholing volgt in het kader van re-integratie.De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
- 4 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 5 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c scholing in het kader van re-integratie volgt,krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 26 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

ARTIKEL 7.2 | RECHT OP SALARIS BIJ VERLOF

De werknemer die arbeidsongeschikt is en die onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof heeft, krijgt het salaris en salaristoelage(n) in artikel 7.1 doorbetaald. De werknemer krijgt nooit meer betaald dan hij zou hebben gekregen, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

ARTIKEL 7.3 | ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN EN DOOR DE DIENST

- 1 Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - a de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of
 - b een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst krijgt de werknemer een extra uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.
- 3 De hoogte van de extra uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de WGA- of IVA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de werknemer aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en salaristoelage(n) in het jaar voorafgaand aan het ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en is bij een arbeidsongeschiktheid van:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
80% of meer	95%
65-80%	68,875%
55-65%	57%
45-55%	47,5%
35-45%	38%

De extra uitkering eindigt:

- a als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
 - b met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 4 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.
 - 5 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.

ARTIKEL 7.4 | GENEESKUNDIG ONDERZOEK

- 1 De werkgever kan de arbodienst, met instemming van de werknemer, opdracht geven de werknemer geneeskundig te onderzoeken als:
 - a de werkgever voldoende redenen heeft om te twifelen aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
 - b de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie.
- 2 Wordt bij het onderzoek een zodanige gezondheidstoestand vastgesteld dat de belangen van de werknemer of andere werknemers, zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, dan wordt de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.
- 3 De werknemer in lid 2 wordt niet vrijgesteld van werkzaamheden als hij tijdelijk andere beschikbare werkzaamheden kan verrichten. De gezondheidstoestand van de werknemer moet dit toelaten.

ARTIKEL 7.5 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
- 2 Ontslag van een werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is mogelijk na 24 maanden als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit.
- 3 Ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is mogelijk na 24 maanden als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.21 cao van toepassing.
- 4 De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.

ARTIKEL 7.6 | OVERGANGSRECHT

Op de werknemer of oud-werknemer van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor 1 augustus 2008 ligt, is overgangsrecht van toepassing volgens de regels in bijlage 5C en 5D.

HOOFDSTUK 8

Duurzame inzetbaarheid

ARTIKEL 8.1 | PERSONEELSBEOORDELING/ GESPREK OVER FUNCTIONEREN

De werkgever en de werknemer bespreken regelmatig het functioneren van de werknemer.

ARTIKEL 8.2 | VOLGEN VAN EEN NOODZAKELIJKE OPLEIDING

Als voor een functie een opleiding noodzakelijk is, dan betaalt de werkgever de kosten.

ARTIKEL 8.3 | OPLEIDING JONGE WERKNEMER

De werknemer jonger dan 18 jaar mag maximaal 1 dag per week lessen volgen aan onderwijsinstellingen. Hij krijgt over die tijd het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

ARTIKEL 8.4 | ONTWIKKELING EN MOBILITEIT

- 1 De werkgever en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.
- 2 De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf.
- 3 De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

ARTIKEL 8.5 | MOBILITEITSBELEID

- 1 De werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.
- 2 De werkgever stelt een opleidingsplan voor de organisatie vast. Daarin staan:
 - a hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
 - b hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
 - c de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

ARTIKEL 8.6 | LOOPBAANADVIES

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

ARTIKEL 8.7 | PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

- 1 De werkgever en de werknemer stellen minimaal 1 keer per 36 maanden een persoonlijk ontwikkelingsplan op.

- 2 In een persoonlijk ontwikkelingsplan maken de werkgever en de werknemer afspraken over de loopbaanontwikkeling en de kennis en vaardigheden die de werknemer nodig heeft.
- 3 De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.
- 4 In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:
 - a de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
 - b de studieperiode;
 - c de studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;
 - d in welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
 - e het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de werknemer de studie voortijdig afbreekt;
 - f het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode na afronding van de studie eindigt.
- 5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan daarnaast afspraken over:
 - a het nodige verlof; en
 - b eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.
- 6 De werkgever bespreekt de belasting en belastbaarheid van de werknemer van 50 jaar en ouder. Zij kunnen dan afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket.

ARTIKEL 8.8 | A&O FONDS GEMEENTEN

- 1 De werkgever betaalt in 2020 een bijdrage aan het A&O fonds Gemeenten. Het A&O fonds Gemeenten factureert deze bijdrage.
- 2 Deze bijdrage is voor het ondersteuning van de werkgever en de werknemer bij organisatievraagstukken en loopbaanontwikkeling.
- 3 De bijdrage is gebaseerd op het aantal inwoners van de gemeente in 2017.

HOOFDSTUK 9

Van werk naar werk

§1 VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ BOVENTALLIGHEID

ARTIKEL 9.1 | TOEPASSING

- 1 Deze paragraaf geldt voor de werknemer:
 - a. die boventallig is en
 - b. die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever.
- 2 De werkgever kan een regeling vaststellen met aanvullende afspraken over het Van werk naar werk-traject.

ARTIKEL 9.2 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT EN GEEN TRANSITIEVERGOEDING

- 1 De werknemer in artikel 9.1 heeft recht op een Van werk naar werk-traject.
- 2 De werknemer die aan het einde van het Van werk naar werk-traject wordt ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW heeft op grond van artikel 7:673b lid 1 BW geen recht op de transitievergoeding in artikel 7:673 BW. De werknemer heeft in de plaats van de transitievergoeding namelijk een Van werk naar werk-traject gehad.
- 3 Het Van werk naar werk-traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de voorwaarden in hoofdstuk 10, ook een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

ARTIKEL 9.3 | DUUR VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Een Van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden. De wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW valt binnen deze 24 maanden.

ARTIKEL 9.4 | DOEL VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

De werkgever en de werknemer richten hun inspanningen op:

- a. plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever; of
- b. aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

ARTIKEL 9.5 | START VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

De werkgever bepaalt de datum waarop de werknemer boventallig wordt. Het Van werk naar werk-traject start op die datum.

ARTIKEL 9.6 | VAN WERK NAAR WERK-ONDERZOEK

- 1 De werkgever en de werknemer onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen of andere werkgever. Zij onderzoeken ook zijn kansen op de regionale arbeidsmarkt.
- 2 Bij dit onderzoek kunnen de werkgever en de werknemer een gecertificeerd loopbaanadviseur inschakelen.
- 3 Het Van werk naar werk-onderzoek kan al starten vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint. Het onderzoek is uiterlijk binnen een maand klaar.

ARTIKEL 9.7 | VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

- 1 Binnen 3 maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de werknemer een Van werk naar werk-contract op.
- 2 Het contract bevat:
 - a de doelen;
 - b de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken;
 - c nadere afspraken; en
 - d de daaraan verbonden termijnen.
- 3 De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over:
 - a het toekennen van professionele begeleiding en de duur van die begeleiding;
 - b het ergens anders opdoen van werkervaring;
 - c de werkzaamheden die de werknemer tijdens het Van werk naar werk-traject verricht;
 - d het volgen van een opleiding en het budget voor die opleiding; e beperkingen van de werknemer, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek; f de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.
- 4 De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt zijn maximaal € 7.500,-. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.

ARTIKEL 9.8 | EVALUATIE

Iedere 3 maanden evalueren de werkgever en de werknemer de uitvoering van het Van werk naar werk-contract. Zij maken hiervan een verslag.

ARTIKEL 9.9 | EINDE VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Het Van werk naar werk-traject eindigt als de werknemer:

- a een andere functie bij de eigen of een andere werkgever aanvaardt. Ook als dit een deeltijd dienstverband is; of
- b ontslag neemt of krijgt.

ARTIKEL 9.10 | TUSSENTIJD BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

- 1 De werkgever kan het Van werk naar werk-traject beëindigen, als de werknemer:
 - a een aangeboden passende of geschikte functie bij de werkgever weigert; of
 - b een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.
- 2 Als het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om redenen in lid 1, dan kan de werkgever verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder e BW tegen de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst eindigt wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer wordt geen aanvullende, na-wettelijke uitkering of reparatie-uitkering toegekend.

ARTIKEL 9.11 | ADVIES LOOPBAANADVISEUR

- 1 Een gecertificeerd loopbaanadviseur brengt binnen een maand een advies uit aan de werkgever over het vervolgentraject, als het Van werk naar werk-traject:
 - a na 18 maanden nog loopt; of
 - b zonder resultaat is geëindigd.
- 2 De loopbaanadviseur betreft hierbij de evaluatieverslagen. De werknemer krijgt een afschrift van dit advies.

- 3 In het advies van de loopbaanadviseur staat of voortzetting van het Van werk naar werktraject zinvol is. Het gaat dan om de vooruitzichten op korte termijn en de vraag of doorgaan met de inspanningen de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
- 4 De werkgever beslist of het advies van de loopbaanadviseur wordt overgenomen.

ARTIKEL 9.12 | BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ EINDE VAN DE DUUR

- 1 De werkgever beslist na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject.
- 2 Als de werkgever besluit om het Van werk naar werk-traject na 24 maanden niet te verlengen, kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen.

ARTIKEL 9.13 | VERLENGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

- 1 De werkgever kan voorstellen het Van werk naar werk-traject eenmalig voor een redelijke en bepaalde periode te verlengen, als:
 - a een andere werkgever schriftelijk toezegt dat hij binnen een half jaar een functie voor de werknemer heeft; of
 - b voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar groter maakt.
- 2 Als de werkgever aan het einde van de periode van verlenging besluit het Van werk naar werk-traject niet voort te zetten, zegt hij de arbeidsovereenkomst op.

ARTIKEL 9.14 | NIET NAKOMEN VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

- 1 Als de werkgever of de werknemer vindt dat de ander zich niet houdt aan het Van werk naar werk-contract, dan bespreekt hij dit met de ander. De bedoeling van dit gesprek is samen afspraken te maken over verbetering. Zij maken hiervan een verslag.
- 2 Als de werkgever of de werknemer na het gesprek in lid 1 alsnog de afspraken niet nakomt, dan heeft dit gevolgen voor de voortzetting van het contract. In dit geval kan:
 - a de werknemer verlenging van het Van werk naar werk-traject eisen met een redelijke termijn. De periode waarin de afspraken niet zijn nagekomen dient als richtlijn. Tijdens de verlenging komt de werkgever de afspraken alsnog zoveel mogelijk na.
 - b de werkgever het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen en een ontslagprocedure starten.
- 3 Als de werkgever en de werknemer er samen niet uitkomen, geldt artikel 11.5.

§2 ONTSLAGCOMMISSIE ARTIKEL

9.15 | CAO ONTSLAGCOMMISSIE

- 1 Partijen bij deze cao hebben op grond van artikel 7:671a lid 2 BW, met ingang van 1 januari 2020 een onafhankelijke ontslagcommissie ingesteld voor de duur van 4 jaar. Na evaluatie van het functioneren van de ontslagcommissie, nemen partijen een besluit over de eventuele voortzetting daarvan.
- 2 De werkwijze van de Cao Ontslagcommissie, de commissieleden en de bij een aanvraag te volgen procedures zijn geregeld in een reglement. Het reglement is opgenomen in bijlage 3.
- 3 De Cao Ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.

- 4 De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW wil opzeggen, vraagt daarvoor toestemming aan de Cao Ontslagcommissie. De arbeidsovereenkomst kan pas door de werkgever worden opgezegd na ontvangst van de toestemming voor ontslag.
- 5 De Cao Ontslagcommissie toetst een verzoek om toestemming voor ontslag aan:
 - a de regels die golden op het moment waarop de werknemer boventallig is geworden, voor de werknemer die voor 1 januari 2020 boventallig is geworden, op grond van artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra; of
 - b de artikelen in de Ontslagregeling voor een werknemer die op of na 1 januari 2020 boventallig is geworden.
- 6 Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, wordt per groep van uitwisselbare functies uitgegaan van de functies die op de peildatum voorkomen in het organogram van het organisatieonderdeel, dat volgens het reorganisatiebesluit wordt gereorganiseerd. Artikel 14 van de Ontslagregeling is niet van toepassing.

HOOFDSTUK 10

Uitkeringen

§1 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.1 | RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING

- 1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de oud-werknemer:
 - a van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW is opgezegd door de werkgever en het Van werk naar werk-traject volledig heeft doorlopen; of
 - b van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder d BW is opgezegd door de werkgever en minimaal 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever; en
 - c die recht heeft op een werkloosheidsuitkering en deze krijgt.
- 2 De oud-werknemer geeft voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens door die daarvoor nodig zijn.

ARTIKEL 10.2 | HOOGTE AANVULLENDE UITKERING

- 1 De grondslag voor de aanvullende uitkering is: het salaris, de salaristoelage(n), de TOR en het IKB uit artikel 4.2 lid 1, onder a en b. Deze grondslag is het gemiddelde maandbedrag over de periode van 12 maanden direct vooraf aan de start van het Van werk naar werk-traject. Deze grondslag volgt de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.
- 2 De aanvullende uitkering is een percentage van de grondslag uit lid 1 over het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is. De aanvullende uitkering kent 2 fases.
- 3 In fase 1 is de aanvullende uitkering:

<u>Hoogte grondslag van de oud-werknemer</u>	<u>Percentage van de grondslag</u>
tot € 4.375,-	10%
van € 4.375,- tot € 5.250,	20%
vanaf € 5.250,-	30%

- 4 In fase 2 is de aanvullende uitkering:

vanaf € 6.560,- 30%

<u>Hoogte grondslag van de oud-werknemer</u>	<u>Percentage van de grondslag</u>
van € 4.375,- tot € 5.250	10%
van € 5.250,- tot € 6.560,-	20%

ARTIKEL 10.3 | DUUR AANVULLENDE UITKERING

- 1 Fase 1 van de aanvullende uitkering duurt 12 maanden. Deze fase begint vanaf de ontslagdatum.
- 2 Fase 2 van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van fase 1 en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

- 3 Als de werkloosheidsuitkering herleeft, dan herleeft ook de aanvullende uitkering. De duur van fase 1 loopt door in de periode waarover geen werkloosheidsuitkering is ontvangen.

ARTIKEL 10.4 | SANCTIES AANVULLENDE UITKERING

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 14 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

§2 NA- WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.5 | RECHT OP EEN NA- WETTELIJKE UITKERING

- 1 De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als:
 - a hij direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is; en
 - b hij voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens doorgeeft die daarvoor nodig zijn.
- 2 Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7.669 lid 3, onder d BW door de werkgever geldt als extra voorwaarde dat de reden voor het ontslag binnen de werksfeer ligt.

ARTIKEL 10.6 | HOOGTE NA- WETTELIJKE UITKERING

- 1 De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer is gelijk aan de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet. Bij werkloosheid van minder dan 36 uur, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is.
- 2 De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de werknemer uit of in verband met werk ontvangt, mag niet hoger zijn dan 90% van de grondslag uit artikel 10.2 lid 1. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

ARTIKEL 10.7 | DUUR NA- WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering is 1 maand per dienstjaar in de sector gemeenten keer een correctiefactor:

- a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

ARTIKEL 10.8 | EINDE NA- WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering eindigt:

- a na afloop van de duur van de uitkering;
- b als de werkloosheid eindigt; of
- c op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 10.9 | SANCTIES NA- WETTELIJKE UITKERING

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 15 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 10.10 | AFKOOP NA- WETTELIJKE UITKERING

- 1 De werkgever kan op verzoek van de werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de na-wettelijke uitkering afkopen.
- 2 De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

§3 REPARATIE- UITKERING

ARTIKEL 10.11 | TOEPASSING

De reparatie-uitkering geldt voor de oud-werknemer:

- a die recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet; of
- b van wie het recht op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd, maar op grond van de Werkloosheidswet, zoals die gold op 31 december 2015, nog recht op een uitkering zou hebben gehad.

ARTIKEL 10.12 | RECHT OP REPARATIE- UITKERING

- 1 De oud-werknemer krijgt een reparatie-uitkering als:
 - a de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
 - b hij een arbeidsverleden van meer dan 10 jaar heeft en zijn WW-opbouw lager is dan de WW-opbouw die gold op 31 december 2015; of
 - c een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend volgens de WW, dan zou hebben gegolden volgens de WW op 31 december 2015.
- 2 De oud-werknemer geeft de werkgever de gegevens en informatie van het UWW die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

ARTIKEL 10.13 | HOOGTE REPARATIE- UITKERING

- 1 De hoogte van de reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte van WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.
- 2 De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op een werkloosheid van 36 uur per week. Is de oud-werknemer minder dan 36 uur per week werkloos, dan wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is.

ARTIKEL 10.14 | OPBOUW EN DUUR VAN DE REPARATIE- UITKERING

- 1 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de oud-werknemer die werkloos wordt met meer dan 10 jaar arbeidsverleden, is een halve maand per dienstjaar.
- 2 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de oud-werknemer die werkloos wordt met meer dan 24 jaar arbeidsverleden, is 1 maand per verstreken kalenderkwartaal.
- 3 De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op 31 december 2015 en de duur van de WW-uitkering op of na 1 januari 2016, inclusief de opschuiving van de einddatum door herleving.

ARTIKEL 10.15 | SANCTIES REPARATIE- UITKERING

De gemeente Rotterdam stelt op dit punt eigen regels vast (artikel 2, lid 15 bijlage 7 Cao Gemeenten). De MRDH volgt de gemeente Rotterdam hierin.

ARTIKEL 10.16 | PREMIE REPARATIE- UITKERING

- 1 Dit artikel geldt alleen voor de werknemer in deze cao, niet voor de oud-werknemer.
- 2 De werkgever houdt maandelijks een werknemerspremie in op het salaris van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- 3 De hoogte van de premie is 0,1% van het salaris en salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks bij cao worden aangepast.
- 4 De berekeningsgrondslag is maximaal het maximum-premieloon in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

ARTIKEL 10.17 | EINDE REPARATIE- UITKERING

De reparatie-uitkering eindigt:

- a na afloop van de duur van de uitkering;
- b op de dag waarop de werkloosheid eindigt;
- c op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- d na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

ARTIKEL 10.18 | HERLEVEN REPARATIE- UITKERING

- 1 De oud-werknemer kan na aanvaarding van een nieuw dienstverband opnieuw werkloos worden. Het recht op de reparatie-uitkering dat gedeeltelijk of geheel is geëindigd, herleeft dan op verzoek van de oud-werknemer. Dit geldt alleen als bij de beëindiging van het nieuwe dienstverband geen nieuw recht op een WW-uitkering volgens de WW is ontstaan.
- 2 De duur en de hoogte van de herleeftde reparatie-uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de reparatie-uitkering waarop de oud-werknemer nog recht zou hebben gehad, als hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.
- 3 De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatie-uitkering is verstreken.

ARTIKEL 10.19 | AFKOOP REPARATIE- UITKERING

- 1 De werkgever kan op verzoek van de oud-werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de reparatie-uitkering afkopen.
- 2 De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

§4 OVERLIJDENSUITKERING

ARTIKEL 10.20 | OVERLIJDENSUITKERING

- 1 Na het overlijden van een werknemer krijgen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering van 3 keer het laatst gekregen salaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
- 2 Bij overlijden van een werknemer als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst is de overlijdensuitkering van 1 jaar salaris en salaristoelage(n) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden, vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
- 3 Als de werkgever een uitkering krijgt van een verzekeraar vanwege dat ongeval in- en door de dienst, dan geeft de werkgever die uitkering aan de nagelaten betrekkingen. Dat geldt alleen voor dat deel van de uitkering van de verzekeraar dat hoger is dan de uitkering in lid 2.

§5 BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.21 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

- 1 De werknemer die in het derde ziektejaar voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is heeft recht op een bijzondere uitkering bij het aanvaarden van werk bij de eigen of bij een andere werkgever, waarmee de volledige resterende verdien capaciteit wordt benut. De restverdien capaciteit wordt door UWV vastgesteld.
- 2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de werknemer alle gegevens aan de werkgever geeft die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de bijzondere uitkering.

ARTIKEL 10.22 | HOOGTE BIJZONDERE UITKERING

- 1 De bijzondere uitkering is 75% van het verschil tussen het totaal aan inkomen dat de werknemer met werk verdient en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) dat de werknemer verdiende voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe werk.
- 2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10.23 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van het nieuwe werk.

§6 PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

ARTIKEL 10.24 | PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

- 1 De werkgever die het voornemen heeft om de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden, treft voor die werknemer een passende regeling.
- 2 De werkgever betreft bij het bepalen van de passende regeling voor zover dat redelijk en billijk is, de inhoud van paragraaf 1 en 2 van hoofdstuk 10 en artikel 7:673 BW over de toekenning van een transitievergoeding.

§7 GENERIEKE SALARISVERHOOGING

ARTIKEL 10.24 | INDEXATIE

De uitkeringen in dit hoofdstuk worden geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

Rechten en plichten

ARTIKEL 11.1 | DRAGEN VAN UNIFORM OF DIENSTKLEDING

- 1 De werknemer draagt tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens.
- 2 Andere tekens op de kleding zijn niet toegestaan. De werkgever kan op verzoek van de werknemer een uitzondering maken. Het verbod geldt niet voor ordetekenen die met toestemming van een hoger bestuursorgaan zijn aangenomen of worden gedragen.
- 3 De werknemer mag de kleding tijdens betogingen of optochten slechts dragen als hij toestemming van de werkgever heeft.
- 4 De werkgever kan een regeling overeenkomen over het geven, reinigen en herstellen van de kleding.

ARTIKEL 11.2 | INFECTIEZIEKTEN

- 1 Als de werknemer contact heeft of heeft gehad met iemand met een besmettelijke ziekte, meldt hij dat aan de werkgever. Het gaat om de ziekten in de categorieën A, B1, B2 en C in de Wet publieke gezondheid.
- 2 De werknemer mag zijn functie dan tijdelijk niet uitoefenen. De werkgever bepaalt op medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
- 3 De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

ARTIKEL 11.3 | GEBRUIK MOTORRIJTUIG

- 1 De werknemer mag een motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen alleen met toestemming van de werkgever voor zijn werk gebruiken. Dit om de door de werkgever te betalen kosten voor een tegemoetkoming van de gebruikskosten van de werknemer te kunnen beheersen.
- 2 Als de werkgever toestemming verleent, kan de werkgever aan het gebruik voorwaarden stellen.

ARTIKEL 11.4 | SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL

- 1 De werkgever kan de werknemer schorsen als:
 - a tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - b bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken.
- 2 De werkgever meldt de werknemer schriftelijk waarom hij wordt geschorst en wanneer de schorsing begint en eindigt.
- 3 De werknemer krijgt tijdens de schorsing salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 11.5 | GESCHILBESLECHTING

- 1 De werkgever en de werknemer werken mee aan bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen.
- 2 Als deze bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid, is een geschillencommissie bevoegd om kennis te nemen van een geschil genoemd in lid 3. Het advies van de geschillencommissie is zwaarwegend.
- 3 De werkgever stelt een geschillencommissie in, of sluit zich aan bij een regionale geschillencommissie, voor de behandeling van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over:
 - a de individuele toepassing van een functiewaarderingsstelsel;
 - b afspraken in het Van werk naar werk-traject;
 - c de individuele toepassing van een sociaal plan of een sociaal statuut.

De werkgever kan de bevoegdheid van de geschillencommissie met andere onderwerpen uitbreiden. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage 7.

ARTIKEL 11.6 | WERKZAAMHEDEN BIJ BUITENGEWONE OMSTANDIGHEDEN

- 1 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om bij oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten. Deze andere werkzaamheden dragen bij aan een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van de taak die de werkgever in die buitengewone omstandigheden heeft.
- 2 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om werkzaamheden te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's. Bij een ramp of crisis als in artikel 1 Wet veiligheidsregio's werkt de werknemer onder leiding en toezicht van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
- 3 De aanwijzing in lid 1 of 2 vindt alleen plaats als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dat redelijkerwijs toelaten.
- 4 De aangewezen werknemer moet lessen volgen en aan oefeningen deelnemen die verband houden met de betreffende werkzaamheden.

ARTIKEL 11.7 | PRIVACY

- 1 De bepalingen van dit artikel gelden voor alle werknemers en andere medewerkers van de organisatie.
- 2 Het doel van het verwerken van persoonsgegevens is primair gericht op de actuele beschikbaarheid, waarmee bedoeld wordt het opslaan van personele informatie in het daartoe bestemde systeem en het gebruik daarvan ten behoeve van de taken van de MRDH en het personeel(sbeleid). De persoonsgegevens worden zodanig beheerd, dat de informatie optimaal beschikbaar is voor ondersteuning van het personeelsbeleid en de bedrijfsvoering van de organisatie.
- 3 De persoonsgegevens bevatten slechts de gegevens die noodzakelijk zijn in het kader van het personeelsbeleid en —beheer van de bedrijfsvoering van de organisatie.
- 4 De persoonsgegevens worden ondergebracht in:
 - a. Een in dossiers systematisch aangelegde raadpleegbare verzameling van documenten
 - b. Een geautomatiseerd systeem waarin gegevens worden vastgelegd.
- 5 De in dit artikel bedoelde informatie bestaat uit:
 - a. Persoonsdossiers waarin de betreffende documenten gerubriceerd zijn ondergebracht. De documenten bevatten zowel gegevens die van belang zijn voor en betrekking hebben op het gehele dienstverband van een werknemer.
 - b. Informatie die speciale aandacht behoeft vanwege aspecten als beveiliging, bezwaartermijn of inzage.

- 6 De verwerkingsverantwoordelijke treft de nodige maatregelen opdat persoonsgegevens, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, juist en nauwkeurig zijn.
- 7 De verwerkingsverantwoordelijke treft passend technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of tegen enige vorm van onrechtmatige verwerking.
- 8 De verwerkingsverantwoordelijke wijst een of meerdere beheerders/verwerkers aan die belast zijn met het beheer en het bewerken van de bestanden. De beheerders zijn verplicht tot geheimhouding van de persoonsgegevens waarvan zij kennisnemen, tenzij enig wettelijk voorschrift hen tot mededeling verplicht of uit hun taak de noodzaak tot mededeling voortvloeit.
- 9 De verwerkingsverantwoordelijke is eindverantwoordelijk voor het beheer van persoonsgegevens.
- 10 Geautomatiseerde systemen moeten zodanig zijn ingericht dat bij raadpleging de privacy van andere werknemers niet wordt aangetast. De persoonsgegevens mogen slechts functioneel worden geraadpleegd en verwerkt. Dit geldt ook voor de papieren of digitale output van gegevens uit deze systemen.
- 11 De verwerkingsverantwoordelijke, beheerder(s) en verwerkers moeten zich ervan bewust zijn dat persoonsgegevens vertrouwelijke informatie bevatten en ook als zodanig behandeld moet worden. De verwerkingsverantwoordelijke ziet toe op de naleving hiervan.
- 12 Persoonsgegevens worden door of namens de verwerkingsverantwoordelijke uitsluitend verstrekt aan:
 - 13 De leidinggevende van de betreffende werknemer
 - 14 Werknemers van andere clusters voor zover het functioneel noodzakelijk is
 - 15 Andere instanties voor zover wettelijk bevoegd en voor zover de persoonsgegevens noodzakelijk zijn voor de taakuitoefening van de betreffende instanties.
 - 16 Werknemers of instanties anders dan onder a t/m c, uitsluitend met ondubbelzinnige toestemming van de werknemer van wie de gegevens worden verstrekt.
- 17 De persoonsgegevens worden niet verstrekt als het doel waarvoor de verstrekking is verzocht in strijd is met de Algemene verordening gegevensbescherming of als de verstrekking redelijkerwijs niet in overeenstemming is met het doel.
- 18 Het verspreiden van papieren en/of digitale persoonsgegevens dient zodanig plaats te vinden dat de gegevens tijdens het transport niet voor derden inzichtelijk zijn.
- 19 Gebruikers van geautomatiseerde systemen hebben een persoonlijke toegangscode. De werkplek waar gebruik gemaakt wordt van deze systemen mag niet onbeheerd worden achtergelaten, terwijl het systeem nog toegankelijk is.
- 20 De verwerkingsverantwoordelijke draagt er zorg voor dat in bepaalde systemen zodanige maatregelen worden getroffen dat persoonsgegevens of aanduidingen omtrent persoonsgegevens niet inzichtelijk zijn voor onbevoegden.
- 21 Persoonsgegevens, zoals bedoeld in dit artikel, worden verwijderd indien de informatie niet meer noodzakelijk is voor het met de verwerking gediende doel. Hierbij wordt rekening gehouden met wettelijke bewaartermijnen.
- 22 Iedere werknemer heeft recht op inzage in de persoonsgegevens die op hem betrekking hebben.
- 23 Iedere werknemer kan verzoeken zijn persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt. Het verzoek wordt gericht aan de verwerkingsverantwoordelijke en bevat de aan te brengen wijzigingen.
- 24 De verwerkingsverantwoordelijke bericht de verzoeker binnen vier weken na ontvangst van het in het vorige zin genoemde verzoek schriftelijk of hij daaraan voldoet. Een weigering is met redenen omkleed.

- 25 De verwerkingsverantwoordelijke zorgt dat een beslissing tot verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming zo spoedig mogelijk wordt uitgevoerd.
- 26 Iedere werknemer heeft het recht zich te verzetten tegen een verwerking van zijn personeelsgegevens op grond van persoonlijke omstandigheden conform bepaald in de AVG.
- 27 De verwerkingsverantwoordelijke moet binnen vier weken na ontvangst van het verzet beoordelen of het verzet terecht is en bericht de verzoeker omtrent zijn beslissing. Wanneer het verzet

Lokaal overleg met vakbonden

ARTIKEL 12.1 | HET LOKAAL OVERLEG

- 1 Het lokaal overleg vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden.
- 2 De werkgever nodigt vakbonden die partij zijn bij de cao uit voor het lokaal overleg.
- 3 Een andere vakbond kan deelnemen aan het lokaal overleg. Een verzoek om deel te nemen aan het overleg wordt door de deelnemers aan het overleg besproken.
- 4 De werkgever wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.
- 5 Iedere vakbond wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.

ARTIKEL 12.2 | ONDERWERPEN

- 1 Het lokaal overleg betreft:
 - a invoering, wijziging of intrekking van lokale regelingen/bepalingen op basis van de ruimte die artikelen in de cao geven, namelijk:
 - artikel 3.2 lid 3 Conversietabel functiewaardering- en beloning
 - artikel 3.1 Inconveniëntentoeelage
 - artikel 3.20 Reis- en verblijfskostenregeling
 - artikel 3.21 Reiskostenvergoeding woon-werk
 - artikel 4.2 lid 5 Bronnen IKB
 - artikel 4.3 Doelen IKB
 - artikel 6.2 lid 1 Lokale regelingen bovenwettelijke vakantie-uren
 - artikel 6.4 sub g Lokale feestdagen
 - artikel 9.1 lid 2 Aanvullende afspraken Van werk naar werk-traject
 - b afspraken over een sociaal statuut/plan.
- 2 De werkgever en de vakbonden kunnen in het lokaal overleg ook andere onderwerpen bespreken die van wederzijds belang zijn.
- 3 De werkgever informeert de vakbonden over een voornemen tot een belangrijke wijziging in de organisatie.
- 4 De werkgever kan in een sociaal statuut kaders vaststellen
 - a hoe de personele gevolgen van een belangrijke wijziging in de organisatie worden opgevangen; en
 - b over het nader overleg met de vakbonden en het betrekken van de werknemers bij de verandering.
- 5 Als de werkgever en de vakbonden het eens zijn dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover (aanvullende) afspraken moeten worden gemaakt, stelt de werkgever een sociaal plan op. Onder ingrijpende personele gevolgen wordt in elk geval verstaan situaties waarin sprake is van mogelijk ontslag, uitplaatsing bij privatisering of verzelfstandiging, en overplaatsing naar andere publiekrechtelijke organisaties.
- 6 Schriftelijke afspraken die gemaakt zijn in het lokaal overleg over de in lid 1, onder a genoemde aangelegenheden maken onderdeel van deze cao uit. De looptijd van deze lokale afspraken is gelijk aan de looptijd van de cao, tenzij partijen in het lokaal

overleg uitdrukkelijk een andere looptijd zijn overeengekomen. De afspraken zullen door de werkgever op de bij de werkgever gebruikelijke wijze aan de werknemers bekend worden gemaakt.

ARTIKEL 12.3 | AFSPRAKEN OVER DE WERKWIJZE

- 1 De werkgever en de vakbonden leggen de afspraken over de werkwijze van het lokaal overleg met de vakbonden vast in een reglement.
- 2 Een voorstel tot invoering, wijziging of intrekking van een afspraak of regeling in artikel 12.2 lid 1 en 2 wordt alleen uitgevoerd als daarover overeenstemming is in het lokaal overleg. In het reglement wordt vastgelegd welke regels gelden voor de vaststelling van de overeenstemming.
- 3 Het reglement regelt hoe partijen kunnen handelen als zij in het lokaal overleg geen overeenstemming lijken te bereiken.
- 4 Een voorbeeldreglement lokaal overleg is opgenomen in bijlage 2.

ARTIKEL 12.4 | VAKBONDSVERLOF

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a Centrales van overheidspersoneel:
 - 1 de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 - 2 de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 - 3 de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b Vakverenigingen: de verenigingen van werknemers die zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
- 2 Aan de werknemer die:
 - a. lid is van het (hoofd)bestuur;
 - b. lid is van een landelijk bestuur, vakgroep of raad;
 - c. afgevaardigde is van een afdeling, waarbij geldt dat van elke afdeling voor iedere 50 leden of gedeelte daarvan aan maximaal 2 afgevaardigden tot een maximum van 10 afgevaardigden verlof wordt verleend;
 - d. wordt tenzij de belangen van de organisatie zich daartegen verzetten verlof verleend met behoud van salaris en salaristoelage(n);
 - e. voor het deelnemen aan bestuursvergaderingen binnen de vakvereniging, landelijke vakgroeps- of raadsvergaderingen of andere vergaderingen waarin de afdeling wordt vertegenwoordigd;
 - f. voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan 1 algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de werknemer is aangesloten;
 - g. voor het bijwonen van vergaderingen van internationale organisaties als vertegenwoordiging namens de vakvereniging.
- 3 Bij een voltijddienstverband wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) verleend, als hij door een centrale van overheidspersoneel in lid 1 onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen:
 - a voor maximaal 216 uur per kalenderjaar voor bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, dan wel binnen de organisatie, als die activiteiten gericht zijn op het ondersteunen van doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel of de daarbij aangesloten vereniging;

- b als vakbondsconsulent, voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers;
 - c als arbeidsvoorwaardenadviseur voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers onder voorwaarde dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur;
 - d voor het, op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren, als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van werknemers wordt gegeven, alles te samen voor maximaal 43,2 uur per 24 kalendermaanden.
- 4 Het verlof in lid 2 en 3 samen, kan voor de werknemer met een voltijddienstverband niet meer bedragen dan maximaal 244,8 uur per 12 kalendermaanden, hierbij geldt dat maximaal 316,8 uur verlof kan worden verleend aan de werknemer die:
- a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel in lid 1 onder a, nummer 1 of 2 of van een vereniging die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;
 - b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in lid 1 onder a, nummer 3 of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.
- 5 Verlof in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de werknemer die lid is van een vereniging in lid 1 onder b.
- 6 Aan de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als deelnemer van het overleg in artikel 12.1 lid 1 wordt verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) gegeven. Dit geldt voor zowel het bijwonen van het overleg, als voor een vooroverleg.
- 7 Wat geldt voor het vooroverleg, geldt ook voor de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend deelnemer aan het overleg in artikel 12.1 lid 1.
- 8 De werkgever kan voor dit artikel aanvullende regels stellen waarbij het verlof in lid 2, 3 en 4 van dit artikel op een lager aantal uur kan worden gesteld. De werkgever overlegt hierover met de vakbonden waarbij rekening wordt gehouden met de lokale situatie.

ARTIKEL 12.5 | ONBETAALD VERLOF

- 1 Een werknemer die ook betaald bestuurder is van een vereniging van ambtenaren kan verzoeken om onbetaald verlof. Het verlof wordt gegeven zolang de werknemer betaald bestuurder is. Het verlof wordt gegeven voor maximaal 24 maanden.
- 2 Tijdens het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die de werkgever voor de werknemer verschuldigd is. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Is het verlof korter dan 3 maanden dan is verhaal van de pensioenpremies niet aan de orde.

ARTIKEL 12.6 | VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

ARTIKEL 12.7 | WERKGEVERSBIJDRAGE

- 1 De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via een stichting van deze vakbonden.
- 2 De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
- 3 De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld. 48
- 4 De werkgever verstrekt de in lid 1 genoemde stichting uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
- 5 De stichting stuurt uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.
- 6 Bestaande financiële lokale bijdrageregelingen vervallen per 1 januari 2020. De vakbonden die partij zijn bij deze cao leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de werkgever.
- 7 De vakbonden die partij zijn bij deze cao zien af van bevoordeling van georganiseerde werknemers.

Medezeggenschap

ARTIKEL 13.1 | SLUITEN VAN EEN CONVENANT

De werkgever en de (centrale) ondernemingsraad sluiten voor iedere zittingsperiode een convenant. Het convenant regelt de inzet en compensatie voor het OR-werk en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

Bijlagen

Bijlage 1	Voorbeeldreglement geschillencommissie	Blz. 2
Bijlage 2	Voorbeeldreglement met vakbonden	5
Bijlage 3	Reglement ontslagcommissie Cao Gemeenten en Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	7
Bijlage 4	Functiewaardering en sjabloon voor de kunstzinnige vorming	15
Bijlage 5	Overgangsbepalingen uit hoofdstukken CAR-UWO 31/12/2019	16
Bijlage 6	Ongewijzigde hoofdstukken CAR-UWO 31/12/2019	29

BIJLAGE 1 | VOORBEELDREGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE¹

1 | BEVOEGDHEID

De geschillencommissie, verder te noemen: 'de commissie', is ingesteld om bij een geschil tussen de werknemer en de werkgever over de toepassing van een functiewaarderingssysteem, de uitvoering van een Van werk naar werk-traject, de toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut en eventuele andere door de werkgever te benoemen onderwerpen, te bemiddelen en – als die bemiddeling geen resultaat heeft – een oplossing voor het geschil te geven.

De procedure bij de commissie staat niet open voor bezwaren van werknemers die zijn gericht tegen beslissingen van de werkgever, die voortvloeien uit een wettelijk voorschrift of afspraken die door of namens de werkgever zijn gemaakt met de vakbonden, voor zover het bezwaar zich richt tegen de inhoud daarvan. Een geschil dat betrekking heeft op de individuele toepassing van een dergelijke afspraak of voorschrift, kan wél aan de commissie worden voorgelegd.

2 | SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

De commissie bestaat uit:

- een onafhankelijke voorzitter, die in overleg tussen de werkgever en werknemerszijde wordt benoemd, en
- twee commissieleden, waarvan één commissielid op voordracht van de werkgever wordt benoemd en één commissielid op voordracht van werknemerszijde.

De voorzitter en de commissieleden hebben ieder één of meer plaatsvervangers, die op dezelfde wijze worden benoemd. Desgewenst kunnen de voorzitter en de leden van de commissie worden betrokken uit een 'pool' van commissieleden die – afhankelijk van het geschil dat voorligt – op basis van hun specifieke kennis en deskundigheid kunnen worden ingezet.

De commissieleden ontvangen een vergoeding. De voorzitter, de commissieleden en hun plaatsvervangers treden niet op in geschillen, waarbij zij persoonlijk betrokken zijn of een persoonlijk belang hebben.

De commissie heeft een secretariaat, waarvan de kosten voor rekening komen van de werkgever. De secretaris en zijn plaatsvervanger(s) zijn geen lid van de commissie en worden door de werkgever benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

Het post- en emailadres van het secretariaat is

3 | PROCEDURE

De werknemer start een procedure voor de commissie met de toezending van een bezwaarschrift aan het secretariaat. Het bezwaarschrift vermeldt in ieder geval:

- de naam en het adres van de werknemer,
- de beslissing – of het achterwege blijven daarvan – die ten grondslag ligt aan het geschil,
- een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en

- een duidelijke conclusie en/of verzoek.

Als het bezwaarschrift niet aan deze vereisten voldoet, geeft de commissie de werknemer de gelegenheid om het bezwaarschrift aan te vullen.

¹Dit reglement kan als een module worden ingevoegd in een sociaal plan of sociaal statuut.

De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal.

De werknemer kan zich tijdens de gehele procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, zoals een vakbondsadviseur, collega, advocaat of medewerker van een rechtshulpverzekeraar. De kosten voor die bijstand zijn voor rekening van de werknemer.

De procedure schort de werking van de bestreden beslissing niet op.

Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en zendt een kopie van het bezwaarschrift aan de commissie en de werkgever.

Nadat het bezwaarschrift volledig is ingediend, kan de commissie de werkgever verzoeken om een tijdelijke maatregel te treffen.

Als het bezwaar zich richt tegen de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem, stuurt het secretariaat aan de medewerker of afdeling die voor de waardering van de functie verantwoordelijk is een kopie van het bezwaarschrift, met het verzoek om een schriftelijk deskundigenadvies uit te brengen.

De werkgever kan binnen vier weken na toezending van het bezwaarschrift door het secretariaat, of het deskundigenadvies als het geschil over functiewaardering gaat, een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Het secretariaat zendt een kopie van het verweerschrift aan de commissie en de werknemer. De voorzitter kan de werknemer daarna vragen om een schriftelijke reactie, waarna ook de werkgever weer schriftelijk mag reageren, steeds met een termijn van maximaal twee weken. Het secretariaat zendt kopieën van de reacties aan de commissieleden en de andere partij.

Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de voorzitter plaats en tijdstip vast voor de mondelinge behandeling.

De commissie kan tijdens de mondelinge behandeling ook anderen horen, als zij dat nodig vindt. Ook de werkgever en de werknemer kunnen getuigen of deskundigen voordragen om tijdens de mondelinge behandeling door de commissie te worden gehoord. Een verzoek daartoe moet uiterlijk twee weken voor de mondelinge behandeling bij het secretariaat worden ingediend. De commissie neemt hierover een besluit. Het secretariaat informeert de werkgever en de werknemer als getuigen of deskundigen worden gehoord tijdens de mondelinge behandeling. De commissie kan een gecombineerde behandeling van meerdere geschillen aan de werknemer voorleggen.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en de werknemer en de werkgever daar geen bezwaar tegen hebben.

Tijdens de mondelinge behandeling zal de commissie proberen een minnelijke schikking tussen de werkgever en de werknemer te bereiken. De commissie kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn voor beraad geven.

Als de behandeling niet tot overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer leidt, doet de commissie binnen twee weken na de mondelinge behandeling uitspraak in de vorm van een schriftelijk, zwaarwegend advies aan de werkgever en de werknemer.

4 | OVERIGE

De werknemer die een bezwaarschrift aan de commissie voorlegt, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie bij de werkgever worden benadeeld. Dit geldt ook voor een werknemer die als vertrouwenspersoon, getuige of deskundige is betrokken bij een procedure. De commissie en de medewerkers werkzaam binnen het secretariaat zijn gehouden tot geheimhouding.

De commissie kan van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. Het secretariaat informeert partijen over afwijkende termijnen.

Als zich omstandigheden voordoen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de commissie.

BIJLAGE 2 | VOORBEELDREGLEMENT OVERLEG MET VAKBONDEN

ARTIKEL 1 | VERGADERINGEN

- 1 De werkgever zit het overleg met de vakbonden voor.
- 2 De werkgever verzorgt de secretariële ondersteuning van het overleg met de vakbonden.
- 3 Het secretariaat stelt een verslag op van het overleg.

ARTIKEL 2 | UITNODIGINGEN

- 1 Partijen kunnen elkaar uitnodigen voor overleg.
- 2 De uitnodiging voor overleg wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, gedaan.
- 3 De werkgever en de vakbonden kunnen in overleg anderen het overleg laten bijwonen.
- 4 Als er na twee uitnodigingen voor overleg geen meerderheid van de vakbonden aanwezig is bij een overleg, kunnen de geagendeerde onderwerpen door de werkgever worden behandeld en van een standpunt worden voorzien. De werkgever mag dan besluiten nemen over de geagendeerde onderwerpen. Dit gebeurt alleen als uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelswijze is gewezen.

ARTIKEL 3 | ONDERWERPEN VOOR OVERLEG

Werkgever en vakbonden voeren overleg over onderwerpen in artikel 12.2 lid 1 en 2 van deze cao.

ARTIKEL 4 | OVEREENSTEMMING

- 1 Er is overeenstemming bereikt als de werkgever en de meerderheid van de vakbonden instemt.
- 2 Voor de stemming aan werknemerszijde is het aantal leden dat aangesloten is bij de vakbonden bepalend. 1 vakbond kan echter nooit meer stemmen uitbrengen dan het totaal van de leden van de andere vakbonden.

ARTIKEL 5 | GEEN OVEREENSTEMMING

- 1 Als de werkgever of een vakbond tot het oordeel komt dat geen overeenstemming kan worden bereikt, wordt dit zo snel mogelijk na bespreking in het overleg schriftelijk aan de andere partijen bij het overleg medegedeeld.
- 2 Binnen 10 werkdagen na ontvangst van de mededeling nodigt de werkgever de vakbonden uit voor overleg. Het overleg vindt uiterlijk 7 werkdagen later plaats.
- 3 De werkgever en een meerderheid van de vakbonden kunnen:
 - a besluiten het overleg voort te zetten;
 - b besluiten het overleg te beëindigen;
 - c constateren dat een geschil bestaat.
- 4 Bij een geschil stellen partijen vast wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of zij het geschil willen voorleggen aan de LAAC.

ARTIKEL 6 | ADVIES

- 1 De werkgever en de meerderheid van de vakbonden in artikel 12.1 van deze cao kunnen ieder een geschil voor advies aan de LAAC voorleggen.
- 2 Binnen 6 werkdagen na het overleg in artikel 5 lid 2 van deze bijlage leggen de partijen die tot advies hebben besloten het verzoek om advies ondertekend voor aan de LAAC. Het verzoek bevat minimaal het onderwerp en de inhoud van het geschil.
- 3 Als in het overleg geen overeenstemming bestaat over het onderwerp en de inhoud van het geschil kunnen de overige partijen hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil ook binnen 6 werkdagen bij de LAAC voorleggen.
- 4 Binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies zetten de werkgever en de vakbonden het overleg over het geschil voort.

ARTIKEL 7 | ARBITRAGE

- 1 De werkgever en de meerderheid van de vakbonden in artikel 12.1 van deze cao kunnen gezamenlijk een geschil voor arbitrage aan de LAAC voorleggen. Hiervoor is overeenstemming nodig, zoals bedoeld in artikel 4 van deze bijlage.
- 2 Binnen 6 werkdagen na het overleg in artikel 5 lid 2 van deze bijlage leggen de partijen het verzoek om arbitrage ondertekend voor aan de LAAC. Het verzoek bevat minimaal het onderwerp en de inhoud van het geschil en de standpunten van alle deelnemers.
- 3 De arbitrale uitspraak is bindend voor werkgever en de vakbonden.

BIJLAGE 3 | REGLEMENT ONTSLAGCOMMISSIE CAO GEMEENTEN EN CAO SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES

ARTIKEL 1 | DEFINITIES

In deze code wordt verstaan onder:

- a. commissie: de van de werkgeversverenigingen en werknemersverenigingen onafhankelijke en onpartijdige commissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- b. cao: de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties;
- c. cao-partijen: de werkgevers- en werknemerspartijen tezamen;
- d. werkgever: de werkgever die gebonden is of de werkgevers die gebonden zijn aan de cao;
- e. werknemer: de werknemer die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft en die onder de werkingssfeer van de cao valt;
- f. werkgeverspartij: de werkgeversvereniging die partij is of de werkgeversverenigingen die partij zijn bij de cao;
- g. werknemerspartij: de werknemersvereniging die partij is of de werknemersverenigingen die partij zijn bij de cao;
- h. toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;
- i. verzoek: een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- j. Ontslagregeling: de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding;
- k. ontslagcriteria: de ontslagcriteria zoals vastgelegd in de cao of, voor zover de cao daarin niet voorziet, de ontslagcriteria zoals vastgelegd in paragraaf 4 van de Ontslagregeling.

ARTIKEL 2 | TAKEN VAN DE COMMISSIE

Partijen bij de cao hebben een commissie ingesteld die gedurende de periode zoals in de cao is bepaald, bevoegd is om in plaats van het UWV toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

ARTIKEL 3 | SAMENSTELLING COMMISSIE EN SECRETARIAAT

- 1 De cao-partijen benoemen ten minste zes commissieleden. Deze worden benoemd voor een zittingsperiode die cao-partijen bepalen. Indien de cao-partijen geen zittingsperiode hebben bepaald, worden de leden geacht te zijn benoemd voor de duur van de cao. Een aftredend lid blijft bevoegd een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode. Een aftredend lid kan onmiddellijk worden herbenoemd.
- 2 De leden van de commissie worden als volgt benoemd:

- a. Twee of meer leden worden benoemd door de werkgeversvereniging dan wel de werkgever die partij is bij de cao;
 - b. Twee of meer leden worden benoemd door de werknemersvereniging;
 - c. Twee of meer leden, die als voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter(s) fungeren, worden benoemd door de cao-partijen gezamenlijk.
- 3 De commissie bestaat bij de behandeling van een verzoek steeds uit één lid dat is benoemd conform lid 2 sub a, één lid dat is benoemd conform lid 2 sub b en één lid dat is benoemd conform lid 2 sub c van dit artikel. De voorzitter, dan wel bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, bepaalt welke commissieleden in de commissie zitting hebben.
- 4 De commissie is zodanig samengesteld dat zij beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de taak van de commissie. Dat wil zeggen dat elk lid van de commissie minimaal één van de volgende kennisgebieden heeft:
 - a. kennis op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
 - b. kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen;
 - c. kennis van de financiële verslaglegging van bedrijfsresultaten;
 - d. kennis van het bedrijf van de werkgever en/of de sector waarin deze opereert.
- 5 De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter(s) van de commissie zijn onafhankelijk van de werkgever en cao-partijen. Beiden dragen in elk geval de titel mr. en/of LL.M. en hebben aantoonbare deskundigheid op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder.
- 6 Ieder lid van de commissie dient onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak te functioneren. Het is commissieleden verboden als gemachtigde op te treden ten overstaan van de commissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden.
- 7 Commissieleden stellen het secretariaat van de commissie terstond na hun benoeming als bedoeld in lid 2 in kennis van hun eventuele nevenfuncties. Op verzoek van (één van) de partijen bij een geschil wordt een lijst met de nevenfuncties van de behandelende commissieleden toegezonden.
- 8 Het lidmaatschap van een commissielid eindigt:
 - a. krachtens een daartoe strekkend besluit van de cao-partijen gezamenlijk;
 - b. door het verstrijken van de termijn waarvoor dit lid is benoemd; c door de schriftelijke opzegging van het commissielidmaatschap door dit lid; d op het moment van het overlijden van dit lid.

ARTIKEL 4 | OPSCHONING 1

- 1 Een lid van de commissie neemt geen plaats in de commissie, indien de commissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze persoonlijk of zakelijk betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een persoonlijk of zakelijk belang heeft.
- 2 Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen vanwege een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
- 3 Ingeval van verschoning van een commissielid wordt deze vervangen door een ander commissielid dat op dezelfde wijze is benoemd als het lid dat zich heeft verschoond.
- 4 Indien op het moment van verschoning het verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling hiervan direct geschorst totdat een vervangend lid is aangewezen. De partijen worden in dat geval schriftelijk op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van een vervanger. De vervanging dient plaats te vinden binnen veertien dagen.

ARTIKEL 5 | WRAKING

- 1 De voorzitter kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onafhankelijk- of onpartijdigheid.
- 2 De andere leden kunnen worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over de onpartijdigheid van het lid of over het functioneren zonder last of ruggenspraak.
- 3 De wrakende partij brengt het wrakingsverzoek, onder opgave van redenen, onverwijld ter kennis van de commissie.
- 4 Als gevolg van het wrakingsverzoek wordt de behandeling van de zaak geschorst. De andere twee leden van de commissie beslissen, na het horen van het gewraakte lid, zo spoedig mogelijk of het wrakingsverzoek wordt gehonoreerd. Bij staking van de stemmen wordt het wrakingsverzoek gehonoreerd.
- 5 De beslissing op een wrakingsverzoek wordt zo spoedig mogelijk genomen en voorzien van een motivering aan beide procespartijen en het commissielid wiens wraking is verzocht, medegedeeld. De beslissing wordt eerst mondeling medegedeeld aan het gewraakte lid en partijen en vervolgens schriftelijk bevestigd.
- 6 Een volgend wrakingsverzoek met betrekking tot hetzelfde commissielid wordt niet in behandeling genomen, tenzij feiten of omstandigheden worden voorgedragen die pas na het eerdere wrakingsverzoek aan de wrakende partij bekend zijn geworden.

ARTIKEL 6 | SECRETARIAAT

- 1 De cao-partijen stellen een secretariaat in dat de commissie ondersteunt.
- 2 De cao-partijen benoemen gezamenlijk een of meerdere personen als secretaris. Zij besluiten eveneens waar het secretariaat van de commissie is gevestigd.
- 3 Een secretaris is geen lid van de commissie en heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

ARTIKEL 7 | VERGOEDINGSREGELING EN KOSTENVERDELING

- 1 Aan de leden van de commissie wordt een vergoeding toegekend, waarvan de hoogte door cao-partijen wordt vastgesteld.
- 2 De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever die het verzoek heeft ingediend, tenzij anders is vastgesteld in de cao.

- 3 De procespartijen betalen zelf de kosten van hun eventuele gemachtigden en deskundigen. Als de commissie een deskundige aanwijst, komen de kosten hiervan voor rekening van de werkgever die het verzoek heeft ingediend.

ARTIKEL 8 | GEHEIMHOUDING

- 1 De commissieleden die betrokken zijn bij de behandeling van een verzoek zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als commissielid kennis nemen.
- 2 Het verspreiden van de persoonsgegevens buiten de commissie is uitsluitend met toestemming van partijen toegestaan.
- 3 Een dossier ter zake een verzoek blijft in het bezit van de secretaris en wordt gedurende vijf jaar na de uitspraak van de commissie bewaard en daarna vernietigd.

Hoofdstuk 2 De procedure

ARTIKEL 9 | OPSCHONING

- 1 Het verzoek wordt gedaan door indiening van een verzoekschrift, inclusief eventuele bijlagen, bij het secretariaat van de commissie. De werkgever geeft daarbij tevens zijn verhinderdata voor de daaropvolgende tien weken op met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
- 2 Het verzoekschrift bevat in elk geval de volgende gegevens:
 - a. De naam en het adres van de werkgever;
 - b. Naam en adresgegevens van de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft;
 - c. De dagtekening;
 - d. Een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek;
 - e. Een toelichting waarom de werknemer in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels.
- 3 De commissie bevestigt de werkgever zo spoedig mogelijk de ontvangst van het verzoek, waarbij tevens wordt medegedeeld welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.
- 4 Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek geeft de commissie de werkgever de gelegenheid het verzoek aan te vullen binnen acht dagen na dagtekening van de mededeling hiervan. Deze termijn kan door de commissie worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

ARTIKEL 10 | VERWEER, EEN EVENTUELE ZITTING EN HET VERDER VERLOOP PROCEDURE

- 1 Na ontvangst van een volledig verzoek doet de commissie de werknemer hiervan mededeling, onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en met bijsluiting van een afschrift van het verzoek, inclusief eventuele bijlagen. Daarbij informeert de commissie de werknemer tevens welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.
- 2 De werknemer wordt door de commissie in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen na dagtekening van de mededeling schriftelijk verweer te voeren. In

- het verweerschrift vermeldt de werknemer zijn verhinderdata voor de daaropvolgende acht weken met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.
- 3 De commissie informeert partijen schriftelijk binnen acht dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. De commissie kan partijen verzoeken binnen een door de commissie te bepalen termijn aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren. De commissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten.
 - 4 Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien beide partijen hierom verzoeken.
 - 5 De oproeping voor de mondelinge behandeling wordt ten minste acht dagen voor de zitting verstuurd door het secretariaat, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door partijen opgegeven verhinderdata.
 - 6 Tijdens de zitting krijgen werkgever en werknemer de gelegenheid hun standpunten toe te lichten en nader te reageren op elkaars standpunten. De commissie bepaalt de zittingsorde.
 - 7 De zitting is besloten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door hun gemachtigde. De commissie kan ook, op verzoek van één van de partijen of beide partijen, getuigen en deskundigen op de zitting horen. Een dergelijke verzoek moet minstens acht dagen voor de zitting worden gedaan onder gelijktijdige verzending hiervan aan de wederpartij. Indien deze zich tegen het verzoek wenst te verzetten, dient hij binnen vier dagen hierop te reageren.
 - 8 Een partij die zonder gegronde reden aan de oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich niet later op zijn afwezigheid beroepen om alsnog een mondelinge toelichting te kunnen geven. Of sprake is van een gegronde reden wordt vastgesteld door de commissie. De commissie mag uit het niet verschijnen van een partij de conclusies trekken die de commissie geraden acht.
 - 9 De commissie kan bepalen dat na de zitting nog een schriftelijke ronde noodzakelijk is of de werkgever of werknemer in de gelegenheid stellen een nadere standpuntbepaling te sturen. 65 Indien een partij een nadere gelegenheid krijgt stukken in te brengen, krijgt de wederpartij telkens gelegenheid binnen acht dagen op die stukken te reageren.
 - 10 De in dit artikel gestelde termijnen kunnen ambtshalve door de commissie of op verzoek van één partij of beide partijen gezamenlijk worden verlengd indien naar het oordeel van de commissie bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Een eerste gezamenlijk verzoek tot uitstel wordt altijd gehonoreerd.

ARTIKEL 11 | BESLISSING OP HET VERZOEK

- 1 De commissie beslist uiterlijk veertien dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien dagen na de zitting of laatste schriftelijke ronde over het verzoek.
- 2 De commissie is alleen bevoegd op een verzoek te beslissen indien zij bij de beraadslaging voltallig betrokken is.
- 3 De beraadslaging van de commissie is niet openbaar en mededelingen die zijn gedaan tijdens de beraadslaging zijn geheim. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
- 4 De commissie betreft in haar oordeel in ieder geval:

- a. het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
 - b. de Ontslagregeling met uitzondering van § 4; en
 - c. de door cao partijen gestelde ontslagcriteria dan wel § 4 van de Ontslagregeling.
- 5 De beslissing van de commissie kan inhouden: a Een uitspraak dat de commissie onbevoegd is of dat de werkgever in het verzoek niet ontvankelijk is; b Een uitspraak dat toestemming wordt gegeven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen; c Een uitspraak dat de toestemming aan de werkgever wordt onthouden om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.
 - 6 Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10 BW, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de commissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop de commissie beslist op het verzoek.
 - 7 De beslissing op het verzoek wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen.
 - 8 De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:
 - a. wat de relevante feiten zijn,
 - b. wat de kern van het verzoek is,
 - c. wat de kern van het verweer is,
 - d. of eventuele ontvankelijkheidsverweren slagen of falen,
 - e. wat de inhoudelijke beoordeling door de commissie is,
 - f. of sprake is van opzegverbod of een andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming en
 - g. welke beslissing is genomen.
 - 9 Een door de commissie verleende toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek.
 - 10 De in het eerste lid van dit artikel gestelde termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de commissie noodzakelijk maken. Partijen ontvangen daarvan bericht.

ARTIKEL 12 | INTREKKING VERZOEK

De werkgever die een verzoek heeft ingediend kan dit verzoek schriftelijk, of ter zitting mondeling, intrekken. Deze intrekking wordt door de commissie schriftelijk aan partijen bevestigd.

ARTIKEL 13 | VERTALING EN SAMENVATTING VAN VERSTREKTE GEGEVENS

Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan de commissie besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door de commissie te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.

ARTIKEL 14 | ONTSLAGBESCHERMING COMMISSIELEDEN

Commissieleden die een arbeidsovereenkomst hebben met een werkgever die gebonden is aan de cao, of een werknemersvereniging of een werkgeversvereniging, die partij is bij de cao, genieten dezelfde ontslagbescherming als de werknemers die worden genoemd in artikel 7:670 lid 10 BW.

ARTIKEL 15 | VRIJWARING COMMISSIELEDEN

De cao partijen vrijwaren de commissieleden hoofdelijk voor eventuele aanspraken en vorderingen van werkgevers, werknemers en eventuele andere derden, voor zover de vordering voortvloeit uit de behandeling van een bij de commissie ingediend verzoek en geen sprake is van handelen of nalaten dat te wijten is aan opzet of grove schuld van het commissielid. Hoofdstuk 3 Overige bepalingen

ARTIKEL 16 | INVULLING WERKWIJZE

- 1 De procedure verloopt in beginsel digitaal. Alle correspondentie verloopt via een door de commissie vastgestelde digitale procedure.
- 2 De commissie stelt een digitaal formulier beschikbaar dat de werkgever kan gebruiken bij het indienen van een verzoek. De commissie stelt tevens een digitaal formulier beschikbaar dat de werknemer kan gebruiken voor het verweer.
- 3 De commissie stelt een partij op diens verzoek in de gelegenheid om schriftelijke stukken die niet digitaal kunnen worden aangeleverd bij het secretariaat van de commissie in te dienen.

ARTIKEL 17 | GECOMBINEERDE BEHANDELING

- 1 De werkgever kan de commissie vragen om meerdere verzoeken, gericht op toestemming om verschillende arbeidsovereenkomsten op te mogen zeggen, gecombineerd te behandelen. De gecombineerde behandeling moet worden verzocht in het verzoekschrift, dat dan bestaat uit een algemeen deel en een individueel deel per afzonderlijke werknemer. Het deel dat op afzonderlijke werknemers betrekking heeft wordt uitsluitend aan de betreffende werknemers doorgestuurd.
- 2 De werknemers op wie het verzoek betrekking heeft, worden elk individueel in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen het verzoek, alsook tegen het gezamenlijk behandelen daarvan.
- 3 Indien tot een zitting wordt overgegaan, kan de commissie het verzoek en de verweren tijdens één zitting te behandelen. Het oordeel van de commissie wordt voor iedere werknemer afzonderlijk op schrift gesteld. De commissie draagt er zorg voor dat afzonderlijke verweren van individuele werknemers de aandacht krijgen die zij verdienen in de motivering van de individuele beslissing.
- 4 De commissie kan een verzoek van een werkgever dat ziet op meerdere opzeggingen van arbeidsovereenkomsten te splitsen, indien de commissie dat geraden acht. Dit besluit kan de commissie nemen tijdens elk moment van de procedure.

ARTIKEL 18 | RAPPORTAGE COMMISSIE

- 1 1 De cao partijen bevorderen de publicatie van geanonimiseerde uitspraken van de commissie, tezamen met een samenvatting.
- 2 Eenmaal per jaar stelt de commissie een jaarverslag op omtrent de door haar behandelde verzoeken op grond van 7:671a BW. Hierin vermeldt de commissie in elk geval
 - a. hoeveel verzoeken zijn ingediend,
 - b. hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen,
 - c. wat de gemiddelde doorlooptijd is van een verzoek. Het jaarverslag wordt gestuurd naar de cao partijen.

BIJLAGE 4 | FUNCTIEWAARDERING EN SJABLOON VOOR DE KUNSTZINNIGE VORMING

Deze bijlage is vervallen in verband met het feit dat de MRDH geen kunstzinnige vorming heeft opgenomen in de CAO.

BIJLAGE 5 | OVERGANGSBEPALINGEN UIT HOOFDSTUKKEN CAR- UWO 31/ 12/ 2019

BIJLAGE 5A | OVERGANGSRECHT HOOFDSTUK 3 CAR- UWO MET TOELICHTING PER 1 JANUARI 2016

- 1 Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

Toelichting:

1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

1b Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld.

Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

- 2 Lokale financiële arbeidsvoorwaarden¹ die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Toelichting:

Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

¹ Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

- 3 Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het referentiejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:
- a hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen
 - b hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.
- Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Toelichting:

Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvat dan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opname in de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als referentiejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.

De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat

aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters

Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin.

Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de toelage onregelmatige dienst hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt in onderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.

De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.

Met 'onderling overleg' wordt bedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

- 4 Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Toelichting:

De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen toelage onregelmatige dienst van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.

De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor het IKB.

- 5 Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:

Met deze afspraak wordt bedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere toelage onregelmatige dienst. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

- 6 Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

Toelichting:

De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijks uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

- 7 De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:

Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

- 8 Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.

- 9 Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Toelichting:

Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

10 Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

Toelichting:

De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalve ingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

11 Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Toelichting:

Zie punt 8.

12 Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Toelichting:

De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

BIJLAGE 5B | VERLOF VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

ARTIKEL 4:9 CAR- UWV | OPGEBOUWDE VERLOFTEGOED UIT VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a opgebouwde verloftegoed: het voor 1 april 2006 opgebouwde verlof in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid;
 - b kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed: het omzetten van het opgebouwde verloftegoed in een geldbedrag. Per verlofuur wordt een bedrag uitgekeerd ten hoogte van het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.
- 2 Het opgebouwde verloftegoed wordt op verzoek van de ambtenaar door het college verleend, tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten. De ambtenaar geniet het verlof zoveel als mogelijk in een aaneengesloten periode.
- 3 De ambtenaar kan verzoeken om kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed. Het college beslist of aan dit verzoek kan worden voldaan. Het verloftegoed kan enkel worden gekapitaliseerd wanneer de ambtenaar deelneemt aan de levensloopregeling en wanneer het gekapitaliseerde verloftegoed wordt gestort op zijn levenslooptrekening. Bij de kapitalisatie van het opgebouwde verloftegoed gelden de randvoorwaarden zoals opgenomen in de wettelijke bepalingen omtrent de levensloopregeling. Wanneer in een bepaald jaar het opgebouwde verloftegoed niet volledig kan worden gekapitaliseerd kan de ambtenaar in een volgend jaar opnieuw een verzoek indienen tot kapitalisatie van het resterende opgebouwde verloftegoed. Het college beslist dan of aan dit verzoek kan worden voldaan.
- 4 In geval van ontslag op grond van artikel 8:1 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed zoveel mogelijk opgenomen gedurende de opzegtermijn. In overeenstemming met de ambtenaar kan hiervoor de maximale opzegtermijn zo nodig worden verlengd. Indien het voor de ambtenaar, in verband met het aanvaarden van een ander dienstverband, niet mogelijk is om de opzegtermijn te verlengen, wordt het niet opgenomen resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 5 In geval van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6, 8:7, 8:8 of 8:10 wordt de ambtenaar in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan het ontslag het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen. Indien dit niet mogelijk is, wordt het niet opgenomen opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 6 In geval van ontslag op grond van artikel 8:5a of 8:13 is de ambtenaar verplicht het resterende opgebouwde verloftegoed op te nemen met ingang van de dag dat het voornemen tot ontslag aan de ambtenaar is meegedeeld. Het ontslag gaat in op de eerste dag na afloop van de opname van het opgebouwde verloftegoed.
- 7 In geval van ontslag op grond van artikel 8:4 en 8:5 of 8:9 wordt het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald op grond van het tiende lid.
- 8 In het geval van overlijden van de ambtenaar wordt aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:16:2, het resterende opgebouwde verloftegoed uitbetaald ingevolge het bepaalde in het tiende lid.
- 9 In geval het ontslag als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijk ontslag betreft, worden tussen de ambtenaar en het college nadere afspraken gemaakt over de opname van het resterende opgebouwde verloftegoed.
- 10 Indien het opgebouwde verloftegoed wordt uitbetaald, wordt dit uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de ambtenaar.

BIJLAGE 5C | AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF EEN GEBREK

Overgangsbepaling uit hoofdstuk 7 CAR- UWO

ARTIKEL 7:26 | OVERGANGSBEPALING

- 1 Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luiden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.
- 2 De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

ARTIKEL 7:27 | GARANTIE- UITKERING

- 1 De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.
- 2 De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.
- 3 Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.
- 4 Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantieuitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.
- 5 De garantie-uitkering eindigt:
 - a met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - b bij ontslag.

ARTIKEL 7:28 | OVERGANGSARTIKEL

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.

- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.
- 3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.
- 4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.
- 5 Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortdurende van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

ARTIKEL 7:28:1

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

ARTIKEL 7:28a

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

ARTIKEL 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

BIJLAGE 5D | ONTSLAG

Overgangsbepalingen uit hoofdstuk 8 CAR- UWO

ARTIKEL 8:18

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
- 3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
- 4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

ARTIKEL 8:19

- 1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
- 2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

ARTIKEL 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

De tekst van 8: 5 CAR-UWO per 30 juni 2006 luidt:

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
 - b herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van 6 maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;
 - c het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
- 3 Het bestuursorgaan wint voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, advies in bij een door de uitvoeringsinstelling daartoe aangewezen medisch deskundige.
- 4 De in het derde lid bedoelde arts betreft bij zijn beoordeling een arts, aangewezen door het bestuursorgaan en, indien de ambtenaar dit wenst, een arts, aangewezen door de ambtenaar.

- 5 Het bestuursorgaan stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het derde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst het bestuursorgaan de ambtenaar op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
- 6 De aanschrijving, bedoeld in het vijfde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het medisch advies uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
- 7 De in het derde lid bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op dat wordt toegezonden aan het bestuursorgaan en in afschrift aan de ambtenaar.
- 8 De kosten van het medisch onderzoek, verricht door de in het derde en vierde lid genoemde artsen, komen ten laste van de gemeente.
- 9 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 10 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 11 De termijn van 24 maanden, als genoemd in lid 2, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
 - b met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - c met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

De tekst van 8: 5a CAR-UWO per 30 juni 2006 luidt:

- 1 De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
 - b arbeid als bedoeld in artikel 7:11 te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
 - c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71 a, 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, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

De tekst van 8: 5 CAR-UWO per 30 juni 2008 luidt:

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
 - b herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van 6 maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;
 - c het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7.9.
- 3 Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA.
- 4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het derde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst het college de ambtenaar op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure. De kosten van het medisch onderzoek door deze arts komen ten laste van de gemeente.
- 5 De aanschrijving, bedoeld in het vierde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
- 6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen.
- 7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
- 8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 9 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 10 De termijn van 24 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
 - b met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - c met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op

grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld. Op de werknemer van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3 CAR, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 CAR van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

De tekst van 8:4 CAR-UWO per 30 november 2008 luidt:

- 1 Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
 - a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
 - b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.
- 2 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
- 3 Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.
- 4 Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
- 5 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
- 6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
- 7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
- 8 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 9 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 10 De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
 - c. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

De tekst van 8: 5 CAR-UWO per 30 november 2008 luidt:

- 1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
- 2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
 - i er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
 - ii het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
- 3 Het college betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
- 4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
- 5 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
- 6 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
- 7 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
- 8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 9 De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
 - i met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
 - ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en c. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.
- 10 Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk.

BIJLAGE 6 | ONGEWIJZIGDE HOOFDSTUKKEN CAR- UWO 31/ 12/ 2019

BIJLAGE 6A | DE GEMEENTELIJKE LEVENSLLOOPREGELING Hoofdstuk 6a

CAR-UWO

ARTIKEL 6a:1 | BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a gemeentelijke levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b instelling: een door de ambtenaar gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c levenslooptekening: een bij de instelling door de ambtenaar geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- d levensloopverzekering: een bij de instelling door de ambtenaar afgesloten verzekering, waarop de inleg van de ambtenaar wordt gestort;
- e levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooptekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

ARTIKEL 6a:2 | DOEL

Vervallen

ARTIKEL 6a:3 | VERZOEK TOT DEELNAME LEVENSLLOOPREGELING

- 1 De ambtenaar die deel wil nemen aan de gemeentelijke levens loopregeling meldt dit bij het college.
- 2 Het college verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 6a:4.
- 3 Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

ARTIKEL 6a:4 | VERZOEK TOT DEELNAME LEVENSLLOOPREGELING

- 1 De ambtenaar informeert het college schriftelijk over de instelling waarbij de levenslooptekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
- 2 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de ambtenaar in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
- 3 De ambtenaar stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan het college informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de ambtenaar tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de ambtenaar in dienst is.
- 4 De ambtenaar verklaart schriftelijk aan het college dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de Loonbelasting 1964 aan deelname stelt.

ARTIKEL 6a:5 | INLEG

- 1 De ambtenaar vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de gemeentelijke levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
- 2 De ambtenaar kan eenmaal per jaar op een door het college aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
- 3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 6a:6 genoemde bronnen.

ARTIKEL 6a:6 | BRONNEN

De jaarlijkse inleg van de ambtenaar in het kader van de gemeentelijke levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a het salaris;
- b het IKB indien het college de levensloopregeling op grond van artikel 3:29 lid 2 heeft aangewezen als bestedingsdoel van het IKB;
- c de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren, bedoeld in artikel 3:36;
- d het opgebouwde verloftegoed, bedoeld in artikel 4:9 lid 3.

ARTIKEL 6a:7 | LEVENSLOOPBIJDRAGE

(vervallen per 1-1-2017)

ARTIKEL 6a:7A | UITBETALING LEVENSLOOPBIJDRAGE 2008

Vervallen

ARTIKEL 6a:8 | BEËINDIGING DEELNAME LEVENSLOOPREGELING

- 1 Het college beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de ambtenaar. Het college stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden
- 2 Deelname aan de gemeentelijke levensloopregeling eindigt daarnaast:
 - a bij overlijden van de ambtenaar;
 - b bij ontslag van de ambtenaar;
 - c op de dag voorafgaand aan die waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 6a:9 | OPNAME LEVENSLOOPTEGOED

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg en hoofdstuk 6 meldt de ambtenaar tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum het college dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. Het college stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

ARTIKEL 6a:10 | SLOTBEPALING

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op ambtenaren bedoeld in hoofdstuk 9b, met uitzondering van de ambtenaar op wie paragraaf 5 van hoofdstuk 9b van toepassing is.

ARTIKEL 6A: 11 | TIJDELIJKE REGELING AMBTENAREN DIE WERKZAAM ZIJN IN EEN BETREKKING BIJ HET GEMEENTELIJK STADSVVERVOER

(vervallen)

BIJLAGE 6B | WACHTGELD

Hoofdstuk 10 CAR- UWO

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CAR-UWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CAR-UWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

ARTIKEL 10:1 | BETROKKENE

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "betrokkene":
 - a de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 van deze regeling ontslag is verleend uit een betrekking:
 - i waarin hij vast was aangesteld;
 - ii waarin hij tijdelijk was aangesteld, mits die aanstelling ten minste vijf jaren heeft geduurd en niet is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b de gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:6 of artikel 8:8 van deze regeling ontslag is verleend, tenzij toepassing is gegeven aan het bepaalde in artikel 8:6, tweede lid, respectievelijk artikel 8:8, tweede lid.
- 2 Onder betrokkene wordt mede verstaan de gewezen ambtenaar, bedoeld in het eerste lid, die zelf ontslag heeft gevraagd nadat het voornemen, hem op grond van artikel 8:4 of 8:5 van deze regeling ontslag te verlenen, hem schriftelijk is medegedeeld.

ARTIKEL 10:2 | LICHAMEN

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "lichamen": Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

ARTIKEL 10:3 | DIENSTTIJD

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd':

de aan het in artikel 10:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de WPA is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 10:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar daarvan wegens verleend ontslag, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;

- b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 10:8, derde tot en met vijfde lid;
 - c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd, bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop het wachtgeld ingaat.
- 4 Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking is genomen met een overheidspensioen anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van het wachtgeld met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

ARTIKEL 10:4 | DIENSTBETREKKING

- 1 Deze regeling verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
- 2 Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 10:5 | BEZOLDIGING

- 1 In deze regeling wordt verstaan onder "bezoldiging": de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid, van deze regeling, zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
- 2 Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
- 3 Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als de betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
- 4 Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

ARTIKEL 10:6 | RECHT OP WACHTGELD

- 1 De betrokkene, bedoeld in artikel 10:1, eerste lid, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, tenzij de betrokkene:
 - a ter zake van dat ontslag recht heeft op een pensioen wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;

- b op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - c terzake van dat ontslag recht heeft op een suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling
- 2 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, heeft recht op wachtgeld met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van dit wachtgeld wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van het wachtgeld wordt voor de toepassing van:
- a artikel 10:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen,
 - b artikel 10:8 als ingangsdatum uitgegaan van de datum van ontslag.
- 3 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, heeft na afloop van de suppletie, bedoeld in artikel 11a:5, onderdeel a, recht op wachtgeld indien hij bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, op grond van het ontslag uit de betrekking waarvoor hij arbeidsongeschikt is verklaard recht zou hebben op wachtgeld waarbij de duur zou worden vastgesteld ingevolge artikel 10:8 van dit besluit.
- Het wachtgeld gaat in op de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 11a:5, onderdeel a, is geëindigd. Het eindigt op het tijdstip waarop het wachtgeld dat, te rekenen vanaf de dag waarop het ontslag is ingegaan, zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:8, bij het buiten toepassing laten van het eerste lid, onderdeel c, zou zijn geëindigd. Op de hoogte van dit wachtgeld is artikel 10:10 van toepassing in die zin dat gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan.

ARTIKEL 10:7 | DUUR VAN HET WACHTGELD

- 1 De duur van het wachtgeld is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
- 2 Indien de betrokkene:
 - a in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJ ONG of de WAZ;
 wordt de duur van het wachtgeld verlengd met:
 - 3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
 - 0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
 - 1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
 - 1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
 - 2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
 - 2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
 - 3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
 - 4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
- 3 Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:

- a perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoot als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
- 4 Perioden, waarin een betrokkene
- a recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
 - b ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het Rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - c een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - d na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;
 - e een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d; worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
- 5 Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
- a beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid volledig, en
 - b vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
- 6 Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
- a de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakantie.
- 7 Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig

hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen is het college bevoegd een van hen die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.

- 8 Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder:
 - a een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind,
 - b een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.
- 9 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 10:8

- 1 In afwijking van artikel 10:7 wordt, indien dit leidt tot een langere wachtgeldduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid is begrepen, de duur van het wachtgeld vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
- 2 De duur van het wachtgeld wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b die op de dag van ontslag 21jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%;
 - c die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, met een duur gelijk aan 78% van de diensttijd.
- 3 Ten aanzien van de betrokkene die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens het eerste en tweede lid van dit artikel, of van een uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikel 11:8, tweede lid van deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld op basis van het tweede lid mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld of de eerder toegekende uitkering, met uitzondering van de verlenging, bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
- 4 In aanvulling op de duur van het wachtgeld van de betrokkene die ten tijde van het ontslag een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt indien de som van zijn leeftijd en diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaren of meer bedraagt, na afloop van de termijn waarover wachtgeld is toegekend, een bijzondere verlenging verleend. Deze bijzondere verlenging duurt tot de dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 5 De verlenging als bedoeld in het vierde lid vindt niet plaats in het geval, dat ter zake van een eerder toegekend wachtgeld de vorenbedoelde verlenging reeds heeft plaatsgehad, tenzij de betrokkene nadien wederom een diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, van ten minste tien jaar heeft vervuld. In dat geval blijft de tijd die in aanmerking is genomen bij de bijzondere verlenging, buiten aanmerking.

ARTIKEL 10:9 | VERVOLGWACHTGELD

- 1 De betrokkene, die het einde van de wachtgeldduur, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op dat wachtgeld recht op een vervolgwachtgeld.
- 2 De betrokkene die:

- a het einde van de wachtgeldduur bedoeld in artikel 10:7, eerste lid, heeft bereikt en
 - b voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de wachtgeldduur, heeft recht op een vervolgwachtgeld.
- 3 Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van het vervolgwachtgeld een jaar.
 - 4 De duur van het vervolgwachtgeld voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar
 - 5 De betrokkene aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
 - 6 De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, aan wie uitsluitend ingevolge het eerste en tweede lid van artikel 10:8 een wachtgeld is toegekend en die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 10:7, tweede lid, onderdeel a of b, heeft aansluitend recht op een vervolgwachtgeld indien het toegekende wachtgeld eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en half jaar na de datum waarop zijn wachtgeld zou zijn beëindigd, wanneer dit zou zijn toegekend ingevolge artikel 10:7. Het vervolgwachtgeld eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
 - 7 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van het wachtgeld van overeenkomstige toepassing op het vervolgwachtgeld.

ARTIKEL 10:10 | BEDRAG VAN HET WACHTGELD

- 1 Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de daaropvolgende negen maanden 77% van die bezoldiging en vervolgens 67% van die bezoldiging. Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in de vorige volzin, met 3 procentpunten verhoogd. Het bedrag van het wachtgeld daalt echter niet beneden het bedrag van het pensioen waarop de betrokkene recht zou hebben indien hij uit de betrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, op de dag van dat ontslag zou zijn gepensioneerd naar de diensttijd, voor zover geldig voor pensioen, en de berekeningsgrondslag, bedoeld in artikel 6.2 van het pensioenreglement, in de betrekking waaruit het wachtgeld is toegekend.
- 2 In afwijking van het vorige lid is het bedrag van het wachtgeld tijdens de verlenging bedoeld in artikel 10:8, vierde lid, gelijk aan het bedrag van het pensioen, bedoeld in het vorige lid, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste bedraagt 40% van de bezoldiging.

ARTIKEL 10:11 | BEDRAG VAN HET VERVOLGWACHTGELD

- 1 Het bedrag van het vervolgwachtgeld is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder het minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7,

derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

ARTIKEL 10:12 | VERPLICHTINGEN

- 1 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt, is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
- 2 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat, dan wel het recht op wachtgeld ontstaat.
- 3 De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
- 4 Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen die de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.
- 5 De betrokkene, bedoeld in het eerste, tweede en derde lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.
- 6 De in het eerste tot en met vijfde lid bedoelde verplichtingen vinden overeenkomstige toepassing voor de ambtenaar zodra hem ontslag op grond van artikel 8:4 van deze regeling is verleend, dan wel het voornemen tot zodanig ontslag hem schriftelijk is medegedeeld.
- 7 Door het aanvaarden van het wachtgeld wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen, dat zij die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

ARTIKEL 10:13 | VERPLICHTINGEN BIJ ZIEKTE

- 1 Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
- 2 Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
- 4 Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met de WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
- 5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht

daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

ARTIKEL 10:14 | VERHUISKOSTEN

Aan hem die op wachtgeld is of zal worden gesteld kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

ARTIKEL 10:15 | VERMINDERING

- 1 Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WA, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en wachtgeld samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee het wachtgeld vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van het wachtgeld ingevolge het bepaalde in artikel 10:19, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
- 2 Ten aanzien van de betrokkene aan wie een wachtgeld is toegekend en die wegens ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op wachtgeld doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten – ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaatsvond – uit de betrekking die door betrokkene als wachtgelder werd vervuld, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.
In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat het oorspronkelijk toegekende wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee de WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met invaliditeitspensioen, al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van het oorspronkelijk toegekende wachtgeld de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering verminderd met het resterende bedrag aan overschrijding.
- 3 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk vooraf gaande aan het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is toegekend.
- 4 Wanneer de betrokkene op of na de dag, bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen vóór evenbedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen of indien de betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet

het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.

- 5 Onder inkomsten, bedoeld in de voorgaande leden, wordt niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of als gratificatie.

ARTIKEL 10:16 | OPGAVE VAN INKOMSTEN

- 1 De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijke mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij, voor zover mogelijk, opgave van de inkomsten die hij uit die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle even genoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn op.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven, doet hij vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van even bedoelde termijn.
- 3 Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
- 4 Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 10:15, derde en vierde lid.

ARTIKEL 10:17 | VERLENGING

Indien de betrokkene binnen drie maanden na het ontslag waaraan hij het recht op wachtgeld ontleent bij de gemeente te wier laste het wachtgeld komt een naar de aard van de werkzaamheden overeenkomstige betrekking gaat vervullen als die waaruit hem het ontslag is verleend, wordt de duur van die betrekking aan de op grond van de artikelen 10:7 en 10:8 vastgestelde duur van het wachtgeld toegevoegd.

ARTIKEL 10:18 | OPSCHORTING

- 1 Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging heeft of krijgt in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
- 2 Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de wachtgeldregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

ARTIKEL 10:19 | SAMENLOOP

- 1 Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van het wachtgeld, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:
65% tot 80%: 80%;
55% tot 65%: 60%;
45% tot 55%: 50%;
35% tot 45%: 40%;
25% tot 35%: 30%;
15% tot 25%: 20%;
minder dan 15%: 0%.
De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en het verminderde wachtgeld bedraagt voorts niet meer dan het onverminderde wachtgeld dat wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op het wachtgeld in mindering gebracht.
- 2 Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
- 3 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
- 4 Indien de betrokkene aanspraken heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, wordt gedurende de termijn waarover die aanspraken bestaan, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkeringen te boven gaat.

ARTIKEL 10:20 | BETALING

- 1 Het bedrag van het wachtgeld, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van wachtgeld werd genoten.
- 2 Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van het wachtgeld over langere termijnen geschieden.

ARTIKEL 10:21 | AFKOOP

In bijzondere gevallen kan het college op verzoek van de betrokkene een regeling met hem treffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten dele wordt vervangen door een afkoopsom.

ARTIKEL 10:22 | VERVAL VAN WACHTGELD

- 1 Het wachtgeld kan geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard:
 - a indien de betrokkene de opgave bedoeld in artikel 10:16, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;

- b indien de betrokkene enig op grond van artikel 10:12, tweede, derde of vijfde lid gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt;
 - c indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
 - d indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 10:13, eerste en tweede lid zijn gesteld;
 - e indien de betrokkene zich zodanig gedraagt dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
 - f indien achteraf blijkt, dat vóór het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/ of omstandigheden hebben voorgedaan, die zo deze eerder bekend waren aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 ontslag te verlenen.
- 2 Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 10:12, eerste lid, niet nakomt, vervalt het wachtgeld voor het gedeelte waarmee het, tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.
 - 3 Het bepaalde in het eerste en tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de ambtenaar bedoeld in artikel 10:12, zesde lid, aan wie in dat geval een op soortgelijke wijze berekend lager wachtgeld wordt toegekend.
 - 4 Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgesloten en of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

ARTIKEL 10:23

- 1 Het recht op wachtgeld vervalt:
 - a met ingang van de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - b op de dag na het overlijden van de betrokkene;
 - c op de dag dat betrokkene de in artikel 10:12, tweede en derde lid, bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat haar op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
 - d op de dag dat betrokkene als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van die organisatie dan wel die instantie, die kan leiden tot het verkrijgen van werk, dat voor hem passend kan worden geacht dan wel weigert dergelijk werk te aanvaarden.
- 2 Het recht op wachtgeld vervalt met ingang van de dag waarop betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 10:6, tweede lid is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van dit wachtgeld de duur, voor zover deze wordt berekend aan de hand van artikel 10:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.

ARTIKEL 10:24 | OVERLIJDENSUITKERING

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 10:5, over een tijdvak van drie maanden. Laat de

overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.

- 2 Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een uitkering wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde betrekking, ten gevolge waarvan op het wachtgeld een vermindering werd toegepast, bedoeld in artikel 10:15, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het verminderde wachtgeld over een tijdvak van drie maanden. Is de som van beide uitkeringen lager dan de uitkering, berekend naar het onverminderde wachtgeld zou zijn geweest, dan wordt de uitkering, berekend naar het verminderde wachtgeld, tot laatstbedoeld bedrag aangevuld.
- 3 Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
- 4 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

ARTIKEL 10:25 | OVERGANGSBEPALINGEN

- 1 Op de wachtgeldten toegekend krachtens de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de wachtgeldregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur nooit lager zal zijn dan op grond van de wachtgeldregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
- 2 Ten aanzien van de wachtgeldten, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de wachtgeldregeling, zoals deze luidt met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van het toegekende wachtgeld langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
- 3 Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid van de wachtgeldregeling wordt onder het eerder toegekende wachtgeld tevens begrepen het wachtgeld, waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 5 van de wachtgeldregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.
- 4 Voor de toepassing van artikel 10:8, derde lid, van de wachtgeldregeling wordt onder de eerder toegekende uitkering tevens begrepen de uitkering waarvan de duur is vastgesteld krachtens artikelen 4 en 6 van de uitkeringsregeling zoals die luiden tot 1 augustus 1991.

ARTIKEL 10:26

- 1 Degene die voor 1 januari 1987 in het genot was van wachtgeld als bedoeld in de toen geldende wachtgeldregeling, waarvan de duur, nadat toepassing is gegeven aan artikel

- 10:25, tweede lid, verstrijkt in de periode van 1 augustus 1991 tot en met 31 december 1995, heeft recht op een overgangsuitkering.
- 2 De duur van de overgangsuitkering is twaalf maanden, met dien verstande dat de uitkering uiterlijk 1 januari 1996 eindigt. De overgangsuitkering gaat in direct na het verstrijken van het wachtgeld als bedoeld in het eerste lid en wordt in maandelijkse termijnen betaald.
 - 3 De hoogte van de overgangsuitkering is over een maand gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
 - 4 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
 - 5 De overige artikelen van dit hoofdstuk zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 10:27

- 1 Degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van de bepalingen van de wachtgeldverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van dit wachtgeld de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
- 2 Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een wachtgeld is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

ARTIKEL 10:28 | GEVOLGEN WET WERK EN INKOMEN NAAR ARBEIDSVERMOGEN

Op degene die gedurende de periode van wachtgeld recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA, zijn de artikelen 10:13, 10:15, 10:19 en 10:23 van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 10:29 | SLOTBEPALING

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar die is ontslagen met ingang van 1 januari 2001 of later.
- 2 Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals die luidde op 31 december 2000.

Overgangsbepaling hoofdstuk 13 CAR-UWO

ARTIKEL 13:1

- 4 De artikelen 10:1, 10:6, 10:15, eerste en tweede lid, 10:19 en 10:23 tweede lid hebben terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

BIJLAGE 6C | BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING Hoofdstuk 10a CAR-UWO

Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen. Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CAR-UWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CAR-UWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

§1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 10a:1

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a werkloosheid: werkloosheid in de zin van artikel 16 van de Werkloosheidswet;
 - b betrokkene: de ambtenaar die werkloos geworden is;
 - c dagloon: het dagloon in de zin van de Werkloosheidswet, zonder de maximering van het dagloon, als bedoeld in artikel 22 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen jo. artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen.
 - d bovenwettelijke uitkering: de aanspraken die de ambtenaar kan ontlenen aan dit hoofdstuk, te weten de aanvullende uitkering als omschreven in paragraaf 2 van dit hoofdstuk en de aansluitende uitkering als omschreven in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, met uitzondering van de gemeentelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 10a:9, lid 3.
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2: 1 in acht genomen.

§2 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10a:2 | VOORWAARDEN VOOR RECHT OP UITKERING/ SAMENLOOP MET SUPPLETIE

- 1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6, 8:7, onderdeel a of c, 8:8, 8:12.
- 2 Het recht op een aanvullende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
- 3 Betrokkene, die ter zake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aanvullende uitkering op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
- 4 Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het derde lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aanvullende uitkering toegerekend aan

de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

ARTIKEL 10a:3 | HOOGTE VAN DE UITKERING: BEREKENINGSGRONDSLAG

De berekeningsgrondslag voor de aanvullende uitkering is het dagloon op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene recht op aanvullende uitkering wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op aanvullende uitkering wordt ontleend.

ARTIKEL 10a:4 | HOOGTE VAN DE UITKERING: INDEXERING

- 1 De berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wordt per 1 januari en 1 juli van een jaar geïndexeerd op een volgens LOGA-partijen vastgestelde wijze.
- 2 Het LOGA maakt bekend met welk percentage de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering wijzigt.

ARTIKEL 10a:5 | HOOGTE VAN DE UITKERING: BEDRAG

- 1 De uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering bedragen tezamen een percentage van de berekeningsgrondslag van de aanvullende uitkering.
- 2 Het in het eerste lid genoemde percentage bedraagt:
 - a gedurende de eerste vijftien maanden 80% en
 - b vervolgens 70%.
- 3 Een eventuele verlenging van de uitkering krachtens artikel 43 van de Werkloosheidswet schort de termijn gedurende welke 80% van de berekeningsgrondslag wordt uitgekeerd niet op.
- 4 Ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering, als bedoeld in artikel 10a:2, derde lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag

ARTIKEL 10a:5A | OVERGANGSBEPALING: VERLENGDE UITKERING VOOR MENSEN DIE TUSSEN 11 AUGUSTUS 2003 EN 1 AUGUSTUS 2004 WERKLOOS ZIJN GEWORDEN

- 1 De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende twee jaar recht op een verlengde uitkering.
- 2 De betrokkene die recht heeft op een aanvullende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is, heeft na afloop van de loongerelateerde uitkering op grond van de Werkloosheidswet gedurende 3,5 jaar recht op een verlengde uitkering.
- 3 De hoogte van de verlengde uitkering, genoemd in het eerste en tweede lid, is 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
- 4 Op de verlengde uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

- 5 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de verlengde uitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10a:5B | OVERGANGSBEPALING: AANVULLENDE UITKERING VOOR MENSEN OP WIE ARTIKEL 130H, EERSTE LID, VAN DE WERKLOOSHEIDSWET VAN TOEPASSING IS

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

ARTIKEL 10a:6 | BEËINDIGING VAN HET RECHT OP UITKERING

De bepalingen betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10a:7 | HERLEVING VAN HET RECHT OP UITKERING

De bepalingen betreffende de herleving van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10a:8 | VERLENGING VAN HET RECHT OP UITKERING

De bepalingen betreffende de verlenging van het recht op uitkering, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10a:9 | VERPLICHTINGEN EN SANCTIES

- 1 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering, met inachtneming van het in lid 2 gestelde en met dien verstande dat een boete in de zin van de Werkloosheidswet niet leidt tot een verandering in het bedrag van de aanvullende uitkering.
- 2 Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet als sanctie gedeeltelijk weigert, kent het college een aanvulling op de aanvullende uitkering toe zodanig dat de uitkering krachtens de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering tezamen een bedrag vormen dat overeenkomt met het bedrag waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen.
- 3 Indien een betrokkene ontslagen wordt op grond van artikel 8:4, nadat hij heeft aangegeven voor dit ontslag in aanmerking te willen komen en de uitvoeringsinstelling als gevolg hiervan de uitkering krachtens de Werkloosheidswet geheel weigert, kent het college een gemeentelijke werkloosheidsuitkering toe, waarvan de hoogte en de duur overeenkomen met de uitkering krachtens de Werkloosheidswet waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij niet te kennen zou hebben gegeven voor ontslag in aanmerking te willen komen. Deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering wordt, indien aan de voorwaarden van artikel 10a:2 wordt voldaan, aangevuld met een aanvullende uitkering. Op deze gemeentelijke werkloosheidsuitkering zijn de bepalingen van de Werkloosheidswet

van toepassing. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de gemeentelijke werkloosheidsuitkering gelijkgesteld aan een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.

ARTIKEL 10a:10 | ANTICUMULATIE

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10a: 11 | SCHOLING

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van toepassing op de aanvullende uitkering.

ARTIKEL 10a: 12 | AANVULLING OP ZIEKENGELD

- 1 De betrokkene die wegens ziekte verhinderd is om arbeid te verrichten en diensgevolge een uitkering krachtens de Ziektewet ontvangt (ziekengeld), heeft, indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk als hij niet ziek was geweest, recht op aanvulling van dat ziekengeld.
- 2 Het ziekengeld en de in het eerste lid genoemde aanvulling bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat de betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij niet wegens ziekte ongeschikt zou zijn om arbeid te verrichten.
- 3 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet is van toepassing op de aanvulling op het ziekengeld.

ARTIKEL 10a: 12A | AANVULLING OP WAZO- UITKERING

De betrokkene, die in verband met zwangerschap en bevalling recht heeft op een uitkering op grond van de Waz, heeft recht op een aanvulling tot het voor haar geldende dagloon.

ARTIKEL 10a: 12B | AANVULLING OP REA- UITKERING

- 1 De arbeidsgehandicapte betrokkene die werkloos is en diensgevolge een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ontvangt, kan bij proefplaatsing en scholing bij een nieuwe werkgever recht hebben op een uitkering op grond van de Wet op (re)integratie arbeidsgehandicapten. Indien hij recht zou hebben op een aanvullende uitkering in de zin van artikel 10a:2 van dit hoofdstuk wanneer hij geen REA-uitkering als hiervoor bedoeld zou hebben gehad, bestaat er ook in dit geval recht op aanvulling.
- 2 De in het eerste lid genoemde aanvulling en de REA-uitkering bedragen tezamen een bedrag dat gelijk is aan het bedrag dat betrokkene op grond van artikel 10a:5 zou ontvangen wanneer hij een WW-uitkering en aanvullende uitkering zou ontvangen.

ARTIKEL 10a:13 | UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in aanvulling op artikel 35 of artikel 36, eerste lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.

- 2 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

ARTIKEL 10a:13A | GRENSARBEIDERS

- 1 De betrokkene, die aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene buiten Nederland woont en in verband met artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii, EG-verordening 1408/71 geen recht op een WW-uitkering heeft, heeft recht op een aanvullende uitkering voor zover de omstandigheid dat hij geen recht op WW-uitkering heeft, uitsluitend wordt veroorzaakt doordat hij buiten Nederland woont.
- 2 De uitkering op grond van dit artikel:
 - a eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b, of n, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd;
 - b is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op een WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op een WW-uitkering.
- 3 De uitkering waarop de betrokkene op grond van dit artikel lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de WW-uitkering en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 4 Indien de betrokkene aantoonbaar dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg naar het recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de ZW of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
- 5 Indien de betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
- 6 Zolang en voor zover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

§3 AANSLUITENDE UITKERING

ARTIKEL 10a:14 | DIENSTTIJD

- 1 In deze paragraaf wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het deelnemerschap in de zin van het pensioenreglement is verbonden, alsmede tijd die door inkoop voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit de werkloosheid is ontstaan, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidsdienaar in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van evengenoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een jaar;
 - b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld, een daarmee gelijk te stellen uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid of een bovenwettelijke uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
 - c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd, bedoeld in artikelen 5.3, 5.4 en 5.5 van het pensioenreglement;
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig werkloos is geworden met ingang van de datum waarop de uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingaat.

ARTIKEL 10a: 15 | VOORWAARDEN VOOR RECHT OP UITKERING/ SAMENLOOP MET SUPPLETIE

- 1 Recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die:
 - a recht heeft op een uitkering krachtens de artikelen 15 tot en met 21 van de Werkloosheidswet en
 - b werkloos is als gevolg van een ontslag op grond van artikel 8:4, 8:5, 8:6 of 8:8, met inachtneming van het derde lid.
- 2 Eveneens recht op een aansluitende uitkering heeft de betrokkene die door het college op basis van artikel 10a:9 derde lid een gemeentelijke werkloosheidsuitkering is toegekend.
- 3 In afwijking van het eerste lid biedt ontslag op basis van artikel 8:6 slechts aanspraken op een aansluitende uitkering indien gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 8:6, derde lid, laatste volzin biedt.
- 4 Het recht op de aansluitende uitkering ontstaat op de eerste dag van de werkloosheid, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
- 5 Voor degene op wie artikel 10a:5a van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende

- uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van de verlengde uitkering is verstreken.
- 6 Voor degene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is, ontstaat het recht op de aansluitende uitkering op de eerste werkloosheidsdag, waarbij de aansluitende uitkering ingaat zodra de geldende uitkeringsduur van uitkering krachtens de Werkloosheidswet is verstreken.
 - 7 Het recht op een aansluitende uitkering komt niet tot uitbetaling indien en voor zolang de betrokkene ter zake van eenzelfde ontslag recht heeft op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 11a van de CAR.
 - 8 De betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte als bedoeld in artikel 8:5 recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een aansluitende uitkering, berekend naar de duur, als bepaald in artikel 10a: 16, derde lid, op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en hij om die reden recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet.
 - 9 Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in het achtste lid, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen, wordt het recht op de aansluitende uitkering toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

ARTIKEL 10a:16 | DUUR VAN DE UITKERING

- 1 De duur van de aansluitende uitkering wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
 - b die op de dag van ontslag 21jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5%.
- 2 De in het eerste lid berekende duur wordt verminderd met:
 - a de duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en
 - b twee jaar.
- 3 Ter bepaling van de duur van de aansluitende uitkering voor betrokkene, genoemd in artikel 10a: 15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van het ontslag.
- 4 De betrokkene die op het tijdstip van ontslag de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag waarop hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 10a:16A | OVERGANGSBEPALING: AANSLUITENDE UITKERING VOOR MENSEN DIE TUSSEN 11 AUGUSTUS 2003 EN 1 AUGUSTUS 2004 WERKLOOS ZIJN GEWORDEN

- 1 De duur van de aansluitende uitkering voor de betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden, wordt vastgesteld op drie maanden, vermeerderd voor de betrokkene:
 - a die op de dag van ontslag de leeftijd van 21jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;

- b die op de dag van ontslag 21jaar oud is met een duur van 19,5% van de diensttijd en zo
vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% en wordt verminderd met de duur van de loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet, zoals deze is vastgesteld op de eerste dag van de werkloosheid en de duur van de verlengde uitkering genoemd in artikel 10a:5a.
- 2 De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, die op of na 11 augustus 2003 maar voor 1 augustus 2004 werkloos is geworden en die op de eerste dag van werkloosheid de leeftijd van 55 jaren of ouder heeft bereikt, heeft recht op een aansluitende uitkering tot de eerste dag van de kalendermaand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Een uitkering op basis van de Algemene Ouderdomswet wordt in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.
 - 3 Op de aanvullende uitkering genoemd in dit artikel zijn, voor zover toepasbaar, de artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
 - 4 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10a:16B | OVERGANGSBEPALING: AANSLUITENDE UITKERING VOOR MENSEN OP WIE ARTIKEL 130H, EERSTE LID, VAN DE WERKLOOSHEIDSWET VAN TOEPASSING IS

De bepalingen van hoofdstuk 10a, zoals deze luiden voor 1 augustus 2004, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h, eerste lid, van de Werkloosheidswet van toepassing is.

ARTIKEL 10a:17 | HOOGTE VAN DE UITKERING: BEREKENINGSGRONDSLAG

Artikel 10a:3 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:18 | HOOGTE VAN DE UITKERING: INDEXERING

Artikel 10a:4 is van toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:19 | HOOGTE VAN DE UITKERING: BEDRAG

- 1 De aansluitende uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag, zolang een periode van 15 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van werkloosheid nog niet is verstreken en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag.
- 2 Ter bepaling van de hoogte van de aansluitende uitkering, als bedoeld in artikel 10a: 15, achtste lid, wordt uitgegaan van de datum van ontslag.
- 3 Indien recht bestaat op een uitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, van de Werkloosheidswet, wordt deze op de aansluitende uitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10a:20 | BEËINDIGING VAN HET RECHT OP UITKERING

- 1 De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de gehele of gedeeltelijke beëindiging van het recht op vervolguitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

- 2 In afwijking van het gestelde in lid 1 eindigt het recht op aansluitende uitkering niet in geval van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte en er geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet.
- 3 Het in het eerste lid gestelde geldt niet in het geval het recht op uitkering krachtens artikel 20, lid 1, onderdeel e van de Werkloosheidswet zou worden beëindigd wegens het verstrijken van de uitkeringsduur. In dat geval eindigt het recht op uitkering na het verstrijken van de uitkeringsduur van de aansluitende uitkering, berekend overeenkomstig artikel 10a: 16.

ARTIKEL 10a:20A | NAWERKING ZIEKTEWET EN WAZO

Indien er op grond van de Ziektewet dan wel op grond van de Waz na aanvang van de aansluitende uitkering recht ontstaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, respectievelijk de Waz, wordt deze uitkering in mindering gebracht op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:21 | HERLEVING VAN HET RECHT OP UITKERING

- 1 De bepalingen in de Werkloosheidswet betreffende de herleving van het recht op uitkering zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- 2 Artikel 43 van de Werkloosheidswet en artikel 50 van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde voor inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003, Stb. 2003, 546, met betrekking tot de verlenging van het recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet zijn niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:22 | VERPLICHTINGEN EN SANCTIES

- 1 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.
- 2 Tijdens ziekte is het verplichtingen- en sanctieregime van de Ziektewet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:23 | ANTICUMULATIE

Artikel 35 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:24 | SCHOLING

De bepalingen met betrekking tot opleiding, scholing en onbeloonde activiteiten, vastgelegd in de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering.

ARTIKEL 10a:25 | UITKERING BIJ OVERLIJDEN

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt in onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 of artikel 36, eerste Lid, Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend, met dien verstande dat het bedrag van beide uitkeringen tezamen gelijk is aan 100% van het voor betrokkene geldende dagloon, berekend over een periode van 13 weken.
- 2 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een andere bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte.

ARTIKEL 10a:25A | GRENSARBEIDERS

- 1 Na het verstrijken van de duur van een uitkering op grond van artikel 10a: 13a heeft de betrokkene recht op de aansluitende uitkering waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.
- 2 Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 10a: 13a, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing

§4 BOVENWETTELIJKE REÏNTEGRATIEMAATREGELEN ARTIKEL

10a: 26 | REGELING TEGEMOETKOMING VERHUISKOSTEN

- 1 Aan de betrokkene die elders arbeid of een bedrijf ter hand gaat nemen en recht heeft of zou krijgen op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering indien hij geen betrekking zou hebben aanvaard of bedrijf ter hand zou hebben genomen, kan op zijn aanvraag een vergoeding van € 2.270,- worden toegekend als tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
- 2 Indien de betrokkene uit anderen hoofde eveneens een tegemoetkoming in de verhuiskosten krijgt, wordt deze vergoeding op de in het eerste lid genoemde tegemoetkoming in mindering gebracht.

ARTIKEL 10a:27

- 1 Om voor een verhuiskostenvergoeding op basis van artikel 10a: 26 in aanmerking te komen dient de uitkeringsgerechtigde:
 - a de werkloosheid door het ter hand nemen van arbeid of bedrijf met tenminste 50% met een minimum van vijf uur te verminderen;
 - b te verhuizen binnen zes maanden na de vermindering van de werkloosheid, doch uiterlijk drie maanden voor de oorspronkelijk vastgestelde beëindigingsdatum van de uitkeringsperiode;
 - c arbeid te aanvaarden voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met een duur van minimaal één jaar, blijkend uit de overlegging van het arbeidscontract;
 - d zich binnen een afstand van 25 kilometer van de standplaats van de nieuwe arbeid te vestigen, terwijl de afstand tussen deze standplaats en de oude woning tenminste 50 kilometer moet bedragen;
 - e schriftelijk te melden of hij een vergoeding uit anderen hoofde ontvangt en te verklaren dat hij geen bezwaar heeft als de uitvoeringsinstelling bij de nieuwe werkgever deze melding verifieert en de uitvoeringsinstelling vaststelt dat de uitkeringsgerechtigde is verhuisd.
- 2 Het recht op de tegemoetkoming in de verhuiskosten ontstaat eerst als vaststaat dat de uitkeringsgerechtigde daadwerkelijk is verhuisd.

ARTIKEL 10a:28 | REÏNTEGRATIETOESLAG

- 1 Betrokkene heeft op aanvraag recht op een re-integratietoeslag indien:
 - a hij een dienstbetrekking in de zin van de Werkloosheidswet aanvaardt en
 - b het dagloon verbonden aan de nieuwe dienstbetrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag, met inachtneming van het tweede lid.
- 2 De re-integratietoeslag dient binnen 10 weken nadat de nieuwe dienstbetrekking is aanvaard te worden aangevraagd bij het college.
- 3 Indien de omvang in uren van de nieuwe dienstbetrekking kleiner is dan de omvang van de oude betrekking, heeft betrokkene recht op een re-integratietoeslag, mits het

dagloon omgerekend naar de omvang van de oude betrekking lager is dan 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

- 4 Indien de in het eerste lid genoemde dienstbetrekking van tijdelijke aard is, dient zij voor de duur van minimaal één jaar te zijn overeengekomen.
- 5 In gevallen waarin artikel 35 van de Werkloosheidswet of artikel 10a:32 van de CAR van toepassing is, is er geen recht op de in het eerste lid genoemde re-integratietoeslag.

ARTIKEL 10a:29

- 1 De duur van de re-integratietoeslag is negen maanden voor elk vol jaar dat de betrokkene nog recht zou hebben op een aanvullende en/of aansluitende uitkering indien betrokkene de nieuwe betrekking niet zou hebben verkregen.
- 2 Voor de bepaling van de duur van de re-integratietoeslag op basis van het eerste lid wordt het aantal jaren dat de betrokkene nog recht zou hebben op een bovenwettelijke uitkering op hele jaren naar beneden afgerond.

ARTIKEL 10a:30

- 1 De re-integratietoeslag wordt beëindigd:
 - a indien de voor betrokkene berekende duur is verstreken;
 - b indien betrokkene geheel werkloos wordt in de nieuwe betrekking;
 - c indien de inkomsten uit de nieuwe betrekking gedurende drie maanden het in artikel 10a:31 opgenomen niveau van de re-integratietoeslag te boven zijn gegaan.
- 2 Onder gehele werkloosheid in de zin van het eerste lid, onderdeel b wordt de situatie verstaan waarin de betrokkene die in de nieuwe betrekking per kalenderweek:
 - a ten minste acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan vijf arbeidsuren resteren of
 - b minder dan acht uren werkte zoveel arbeidsuren per kalenderweek heeft verloren dat er minder dan de helft van de arbeidsuren resteren.
- 3 Indien betrokkene gedeeltelijk werkloos wordt in de nieuwe betrekking, blijft de re-integratietoeslag gelden voor die uren waarvoor betrokkene nog werkzaamheden verricht. De toeslag wordt dan naar rato uitgekeerd.
- 4 De uitkeringsgerechtigde dient aan het einde van elke maand een overzicht te verschaffen van de inkomsten uit de nieuwe dienstbetrekking die hij in die maand heeft genoten. Op basis van dit overzicht wordt bepaald of er een recht op een re-integratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
- 5 Indien het recht op re-integratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd, kan dit recht niet meer herleven.

ARTIKEL 10a:31

- 1 De re-integratietoeslag vult de inkomsten uit de nieuwe betrekking aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.
- 2 Indien er sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 10a:28, derde lid, vult de re-integratietoeslag de inkomsten uit de nieuwe betrekking, omgerekend naar de omvang van de oude betrekking, naar rato aan tot 90% van de in artikel 10a:3 genoemde berekeningsgrondslag.

ARTIKEL 10a:32 | REÏNTEGRATIEPREMIE

- 1 Op verzoek van de betrokkene kan een re-integratiepremie worden toegekend indien:
 - a betrokkene een aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid geniet en
 - b hij arbeid voor onbepaalde tijd ter hand gaat nemen of bedrijf gaat uitoefenen, waardoor de werkloosheid volledig wordt opgeheven.
- 2 Het verzoek tot toekenning van de re-integratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
- 3 Toekenning van een re-integratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
- 4 Indien op verzoek van betrokkene een re-integratiepremie wordt toegekend, wordt het recht op een maandelijks te betalen bovenwettelijke uitkering door het recht op een bedrag ineens vervangen en vervallen daarmee de opgebouwde rechten van betrokkene op een bovenwettelijke uitkering. De artikelen 10a:7, 10a:8 en 10a:21 zijn dan niet van toepassing.
- 5 Indien het recht op de aanvullende en/of aansluitende uitkering wegens werkloosheid krachtens artikel 10a: 7 of artikel 10a: 21 herleeft voordat een besluit over het verzoek van betrokkene omtrent de toekenning van een re-integratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

ARTIKEL 10a:33

- 1 De berekeningsgrondslag van de re-integratiepremie is de som van de maandelijks aanspraken op bovenwettelijke uitkering waarop betrokkene nog recht zou hebben gehad, indien hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard en gedurende de gehele resterende periode waarin hij nog aanspraak zou hebben gehad op bovenwettelijke uitkering in dezelfde mate werkloos zou zijn gebleven als dat hij is op de dag voorafgaande aan de indiensttreding bij de nieuwe werkgever.
- 2 Voor de toekenning van een re-integratiepremie wordt uitgegaan van de berekeningsbasis op grond van het eerste lid zoals die op de datum van toekenning van de premie wordt vastgesteld.
- 3 Op basis van de Werkloosheidswet opgelegde sancties hebben geen invloed op de berekeningsbasis van de re-integratiepremie.

ARTIKEL 10a:34

De re-integratiepremie bedraagt 5% van de in artikel 10a:33 genoemde berekeningsgrondslag, met als maximum een bedrag van 130 maal het dagloon van de betrokkene.

§5 OVERGANGSBEPALINGEN

ARTIKEL 10a:35

(vervallen)

ARTIKEL 10a:36 | OVERIGE EN SLOTBEPALINGEN

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de aanvullende en aansluitende uitkering doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

ARTIKEL 10a:37

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 2001.

ARTIKEL 10a:38 | SLOTBEPALING

- 1 Hoofdstuk 10a is niet van toepassing op de ambtenaar die op of na 1 juli 2008 wordt ontslagen.
- 2 Bij verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen uit de CAR en UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen, zoals deze luiden op 30 juni 2008.

BIJLAGE 6D | UITKERINGSREGELING ONTSLAG

Hoofdstuk 11 CAR-UWO

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CAR-UWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CAR-UWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

ARTIKEL 11:1 | BETROKKENE

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder betrokkene: de gewezen ambtenaar aan wie ontslag is verleend:
 - a op grond van artikel 8:4 of artikel 8:5 uit een betrekking waarin hij tijdelijk was aangesteld, terwijl die aanstelling minder dan vijf jaren heeft geduurd dan wel is geschied in een betrekking van kennelijk tijdelijke aard;
 - b op een andere grond genoemd in hoofdstuk 8 van deze regeling, met uitzondering van artikel 8:9, mits dat ontslag niet op eigen verzoek is geschied en evenmin aan eigen schuld of toedoen is te wijten; en die aan dat ontslag geen recht op een uitkering ingevolge artikel 8:3 kan ontlenen.
- 2 Onder betrokkene in de zin van dit hoofdstuk kan tevens worden verstaan de gewezen ambtenaar die ontslag heeft gevraagd omdat hij of zij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt die door geheel buiten hem of haar liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet veranderen.

ARTIKEL 11:2 | LICHAMEN

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder "lichamen":

Rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens.

ARTIKEL 11:3 | DIENSTTIJD

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'diensttijd': de aan het in artikel 11:1, eerste lid, bedoelde ontslag voorafgaande in overheidsdienst doorgebrachte tijd waaraan het ambtenaarschap in de zin van de Wet privatisering ABP is verbonden, alsmede tijd die door inkoop of door een verzoek, bedoeld in artikel D 2 van de pensioenwet, voor pensioen geldig zou zijn verklaard.
- 2 Onder diensttijd bedoeld in het eerste lid wordt mede verstaan de tijd doorgebracht in de betrekking waaruit het ontslag, bedoeld in artikel 11:1, is verleend, indien aan die tijd op grond van de Regeling beperking van het zijn van overheidswerknemer in de zin van de wet Privatisering ABP (Stc. 1997, 164) het ambtenaarschap in de zin van even genoemde regeling niet is verbonden.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het eerste en het tweede lid blijft buiten beschouwing:
 - a diensttijd liggende vóór een onderbreking van meer dan een maand daarvan wegens verleend ontslag;
 - b diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een eerder toegekend wachtgeld of een daarmee gelijk te stellen uitkering

- wegens onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid, behalve voor de toepassing van artikel 11:8, vierde lid;
- c diensttijd welke in aanmerking is genomen bij de berekening van een pensioen krachtens het pensioenreglement dan wel voorafgaat aan een ontslag verleend op grond van artikel 8:3 van deze regeling of een soortgelijke bepaling in een andere overheidsregeling;
 - d tijd als bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement,
 - e tijd in een aangehouden betrekking, dan wel tijd in een betrekking welke de betrokkene had kunnen aanhouden, doch uit welke hij vrijwillig ontslag heeft genomen met ingang van de datum waarop de uitkering ingaat.
- 4 Indien en voor zover diensttijd die bij de berekening van een uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de uitkering, met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan, herberekend, waarbij die diensttijd buiten beschouwing wordt gelaten.

ARTIKEL 11:4 | DIENSTBETREKKING

- 1 Dit hoofdstuk verstaat onder dienstbetrekking iedere publiekrechtelijke of privaatrechtelijke arbeidsverhouding waarbij in dienst van een natuurlijke persoon of een lichaam werkzaamheden tegen bezoldiging of loon worden verricht.
- 2 Het bepaalde bij of krachtens de artikelen 4, 5 en 6 van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 11:5 | BEZOLDIGING

- 1 In dit hoofdstuk wordt verstaan onder 'bezoldiging': de bezoldiging bedoeld in artikel 3:1, tweede lid van deze regeling zoals deze laatstelijk vóór het ontslag aan de betrekking was verbonden, vermeerderd met de vakantietoelage bedoeld in artikel 6:3 van deze regeling, en de eindejaarsuitkering, bedoeld in artikel 3:6.
- 2 Voor zover in de bezoldiging een bedrag moet worden begrepen wegens de vergoeding, bedoeld in artikel 3:3 van deze regeling, wordt dit bedrag berekend naar het gemiddelde over de aan de dag van het ontslag voorafgaande twaalf volle kalendermaanden.
- 3 Indien in de bezoldiging anders dan wegens periodieke verhoging wijziging zou zijn gekomen als betrokkene de betrekking op die bezoldiging zou zijn blijven vervullen, geldt met ingang van de dag van in werking treden van die wijziging het gewijzigde bedrag als bezoldiging.
- 4 Indien de bezoldiging wegens verminderde werkzaamheden voorafgaande aan de opheffing van de betrekking lager was dan zonder verminderde werkzaamheden het geval zou zijn geweest, kan de bezoldiging ten gunste van betrokkene worden herzien.

ARTIKEL 11:6 | RECHT OP UITKERING

- 1 Indien wordt voldaan aan de hierna genoemde voorwaarden, bestaat behoudens het bepaalde in het zesde lid, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat, recht op een uitkering waarvan de duur wordt vastgesteld:
 - a voor de betrokkene die in de periode van 12 maanden onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag in ten minste 26 weken als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet werkzaam is geweest, ingevolge artikel 11:7;

- b voor de betrokkene die een diensttijd heeft van ten minste drie jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ingevolge artikel 11:7, dan wel wanneer het bepaalde in artikel 11:8, eerste lid, daartoe aanleiding geeft ingevolge artikel 11:8, tweede lid en, indien van toepassing artikel 11:8, vierde lid.
- 2 Indien het ontslag ingaat binnen 12 maanden na afloop van perioden waarin de betrokkene ten gevolge van arbeidsongeschiktheid verhinderd was werkzaamheden te verrichten, of werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in artikel 8 van de Werkloosheidswet en hij de hoedanigheid van werknemer heeft herkreten, wordt de in het eerste lid, onder a, bedoelde periode van 12 maanden verlengd met de duur van de perioden van de bedoelde verhindering.
 - 3 De in een week verrichte werkzaamheden worden slechts in aanmerking genomen, voor zover zij betrekking hebben op de dienstbetrekking waaruit de betrokkene is ontslagen en op een of meer dienstbetrekkingen waarvoor eerstgenoemde dienstbetrekking in de plaats is gekomen en voor zover deze niet reeds eerder in aanmerking zijn genomen voor een recht op uitkering.
 - 4 Met weken, bedoeld in de voorgaande leden, worden gelijkgesteld weken, waarover de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen.
 - 5 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17a, derde en vierde lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.
 - 6 In bijzondere gevallen kan het college bepalen dat, wanneer niet aan de verplichting bedoeld in artikel 11:21, tweede of derde lid, is voldaan, het recht op uitkering ingaat met de dag waarop de inschrijving bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats heeft plaatsgehad.
 - 7 Geen recht op uitkering bestaat:
 - a indien de betrokkene op dat moment recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
 - b indien de betrokkene ter zake van dat ontslag recht heeft op suppletie als bedoeld in Hoofdstuk 11a van deze regeling;
 - c indien de betrokkene op de dag van het ontslag de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - d indien het ontslag aan eigen schuld of toedoen is te wijten;
 - e indien het ontslag naar het oordeel van het college geacht moet worden niet te leiden tot onvrijwillige werkloosheid;
 - f voor de betrokkene, die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, aan wie schriftelijk is medegedeeld, dat hem eervol ontslag zal worden verleend en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
 - 8 De betrokkene, bedoeld in het zevende lid, onder a, heeft recht op uitkering met ingang van de dag waarop de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld dan 80%. De hoogte van deze uitkering wordt vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag. Ter bepaling van de duur van de uitkering wordt voor de toepassing van:
 - a artikel 11:7 als ingangsdatum uitgegaan van de datum met ingang waarvan de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager percentage wordt vastgesteld, waarbij voor de toepassing van het vierde lid tevens een WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, vastgesteld naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer mede in aanmerking wordt genomen.
 - b artikel 11:8 als uitgangspunt uitgegaan van de datum van ontslag.

9 Het college beslist over de toekenning van uitkering op aanvraag door de betrokkene.

ARTIKEL 11:7 | DUUR VAN DE UITKERING

- 1 De uitkeringsduur is 6 maanden, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.
- 2 Indien de betrokkene:
 - a in de periode van 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ten minste gedurende 3 jaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of
 - b onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag recht heeft op een uitkering op grond van de WAJONG of de WAZ;
wordt de duur van de uitkering verlengd met:
3 maanden bij een arbeidsverleden van ten minste 5 jaar;
0,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 10 jaar;
1 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 15 jaar;
1,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 20 jaar;
2 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 25 jaar;
2,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 30 jaar;
3,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 35 jaar, en
4,5 jaar bij een arbeidsverleden van ten minste 40 jaar.
- 3 Het arbeidsverleden, bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld door samentelling van:
 - a perioden, gelegen in de 5 jaar onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, waarover de betrokkene aantoonbaar als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet en in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam te zijn geweest, en
 - b de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de betrokkene en de dag, gelegen 5 jaar voor het ontslag.
- 4 Perioden, waarin een betrokkene:
 - a recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%;
 - b ter zake van een dienstbetrekking op grond waarvan hem door het rijk invaliditeitspensioen was verzekerd, recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80%, of een toelage ontvangt die naar aard en strekking overeenkomt met een toelage als bedoeld onder a, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 73% of meer bedraagt van de middelsom, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - c een uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk III van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een toelage op grond van dat hoofdstuk, die al dan niet vermeerderd met de arbeidsongeschiktheidsuitkering 70% of meer bedraagt van het dagloon, waarnaar de arbeidsongeschiktheidsuitkering is of zou zijn berekend;
 - d na beëindiging van zijn dienstbetrekking een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet over de maximale duur, bedoeld in artikel 29, tweede lid, van die wet;

- e een uitkering ontvangt, die naar aard en strekking overeenkomt met een uitkering bedoeld onder a of d;
worden, indien deze uitkeringen worden ontvangen in verband met een gewezen dienstbetrekking van 8 of meer uren per week, in aanmerking genomen voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid, en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid.
- 5 Voor de periode van drie jaar, bedoeld in het tweede lid en voor de perioden gelegen in de vijf jaar, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, bedoeld in het derde lid, worden perioden waarin een persoon een tot zijn huishouden behorend kind:
 - a beneden de leeftijd van 6 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, volledig, en
 - b vanaf de leeftijd van 6 jaar doch beneden de leeftijd van 12 jaar verzorgt, zonder dat deze persoon in dienstbetrekking van 8 of meer uren per week werkzaam is geweest of een uitkering heeft ontvangen als bedoeld in het vierde lid, voor de helft in aanmerking genomen.
 - 6 Voor de toepassing van het vijfde lid worden als periode van verzorging niet meegeteld de periode waarin:
 - a de verzorgende persoon als werknemer in de zin van een wettelijke regeling inzake werkloosheid recht heeft op een uitkering ter zake van werkloosheid, of
 - b de verzorging buiten Nederland plaatsvindt anders dan tijdens vakanties.
 - 7 Indien er in een gezamenlijke huishouding meer verzorgende personen zijn als bedoeld in het vijfde lid, wordt voor de toepassing van dat lid als verzorgende persoon van het kind beschouwd, degene van deze personen die zij als zodanig hebben aangewezen. Ingeval geen verzorgende persoon wordt aangewezen, is het college bevoegd een van een die naar het oordeel van het college als verzorgende persoon moet worden beschouwd, als zodanig aan te wijzen.
 - 8 Voor de toepassing van het vijfde en zevende lid wordt onder
 - a een kind verstaan een eigen, aangehuwd of pleegkind;
 - b een pleegkind verstaan een kind dat als eigen kind wordt onderhouden en opgevoed.
 - 9 De regels die gesteld zijn krachtens artikel 17b, zevende lid, van de Werkloosheidswet, zijn van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 11:8

- 1 In afwijking van artikel 11:7, eerste en tweede lid, wordt, indien dit leidt tot een langere uitkeringsduur, waarin tevens voor zover van toepassing de bijzondere verlenging als bedoeld in het vierde lid van dit artikel is begrepen, de duur van de uitkering vastgesteld overeenkomstig de volgende leden.
- 2 De duur van de uitkering wordt vastgesteld op een aantal maanden gelijk aan 1/6 deel van de dienstduur, waarna de uitkomst naar boven wordt afgerond op hele maanden.
- 3 De ingevolge het tweede lid berekende uitkeringsduur wordt ten hoogste vastgesteld op 24 maanden.
- 4 Indien een betrokkene ten tijde van het ontslag een dienstduur van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en dienstduur, die hij ten tijde van het ontslag heeft bereikt, 60 jaren of meer bedraagt, wordt hem na afloop van de termijn waarover uitkering is toegekend aansluitend gedurende een periode van zes maanden een bijzondere verlenging verleend.

ARTIKEL 11:9 | VERVOLGUITKERING

- 1 De betrokkene, die het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, heeft bereikt, heeft in aansluiting op die uitkering recht op een vervolgutkering.
- 2 De betrokkene die
 - a het einde van de uitkeringsduur, bedoeld in artikel 11:7, eerste lid, heeft bereikt, en
 - b voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, doch uitsluitend wegens zijn arbeidsverleden geen recht heeft op verlenging van de uitkeringsduur, heeft recht op een vervolgutkering.
- 3 Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolgutkering een jaar.
- 4 De duur van de vervolgutkering voor de betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is, bedraagt drie en een half jaar.
- 5 De betrokkene aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolgutkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen een jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolgutkering eindigt op het tijdstip gelegen een jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 6 De betrokkene die op de dag van zijn ontslag 57,5 jaar of ouder is en aan wie ingevolge artikel 11:8 een uitkering is toegekend, heeft aansluitend recht op een vervolgutkering indien de toegekende uitkering eindigt op een tijdstip gelegen binnen drie en een half jaar na de datum waarop zijn uitkering zou zijn beëindigd, wanneer deze zou zijn toegekend ingevolge artikel 11:7. De vervolgutkering eindigt op het tijdstip gelegen drie en een half jaar na de in de vorige volzin bedoelde datum.
- 7 Tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, zijn bepalingen van de uitkering van overeenkomstige toepassing op de vervolgutkering.

ARTIKEL 11:10 | BEDRAG VAN DE UITKERING

- 1 Het bedrag van de uitkering is gedurende de eerste twee maanden gelijk aan 87% van de bezoldiging, gedurende de volgende twee maanden 77% en vervolgens 67% van de bezoldiging.
- 2 Het bedrag van de uitkering is gedurende de termijn van de bijzondere verlenging ingevolge artikel 11:8, vierde lid, 67% van de bezoldiging.
- 3 Bij intrekking van de Wet van 20 december 1984 (Stb. 1984, 657) worden de percentages, genoemd in het eerste en tweede lid, met 3 procentpunten verhoogd.

ARTIKEL 11:11 | BEDRAG VAN DE VERVOLGUITKERING

- 1 Het bedrag van de vervolgutkering is gelijk aan het minimumloon, met dien verstande dat dit bedrag nooit meer kan bedragen dan 70% van de bezoldiging.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder minimumloon verstaan het maandbedrag van het minimumloon bedoeld in artikel 8, eerste lid, onder a, van de Wet minimumloon en minimumvakantie bijslag, of, indien het een betrokkene jonger dan 23 jaar betreft, het voor zijn leeftijd geldende minimumloon, bedoeld in artikel 7, derde lid, en artikel 8, derde lid, van genoemde wet, beide vermeerderd met de daarvoor berekende vakantiebijslag, bedoeld in artikel 15 van die wet.

ARTIKEL 11:12 | VERHUIJKOSTEN

Aan de betrokkene bedoeld in artikel 11:8, eerste lid, kan, indien hij elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, door het college een op de voet van de Verplaatsingskostenregeling te bepalen vergoeding in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing worden toegekend.

ARTIKEL 11:13 | VERMINDERING

- 1 Wanneer de betrokkene inkomsten verkrijgt uit of in verband met arbeid, waaronder mede wordt verstaan een uitkering krachtens de WAJONG of de WAZ, of bedrijf, ter hand genomen op of na de dag waarop hem het ontslag is verleend dan wel schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, wordt op de in artikel 11:6 bedoelde uitkering een vermindering toegepast tot het bedrag waarmee die inkomsten en uitkering samen de bezoldiging te boven gaan. Voor de bepaling van het bedrag waarmee de uitkering vermeerderd met inkomsten zoals bedoeld in de eerste volzin, de bezoldiging overschrijdt, wordt een vermindering van de uitkering ingevolge artikel 11:23, eerste lid, niet in aanmerking genomen.
- 2 Ten aanzien van de betrokkene aan wie een uitkering is toegekend en die wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking ontslag is verleend uit de betrekking die hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd bekleedde en waarin hij deelnemer was in de zin van het pensioenreglement, worden inkomsten bedoeld in het eerste lid als volgt verrekend. De inkomsten, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag plaats vond uit de betrekking die door betrokkene gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte tijd werd bekleed, worden verrekend over de maand waarop zij betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. In afwijking van het gestelde in het eerste lid, geschiedt deze verrekening op zodanige wijze dat de oorspronkelijk toegekende uitkering wordt vermindert met het bedrag waarmee het pensioen al dan niet aangevuld met een wachtgeld of uitkering, vermeerderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf met inbegrip van de oorspronkelijk toegekende uitkering de oorspronkelijke bezoldiging overschrijdt. Indien na die vermindering een bedrag aan overschrijding van de bezoldiging resteert, wordt het aanvullende wachtgeld of de aanvullende uitkering vermindert met het resterende bedrag aan overschrijding.
- 3 Het eerste lid vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen gedurende vakantie, verlof of non-activiteit, onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem de uitkering is toegekend.
- 4 Wanneer de betrokkene op of na de dag bedoeld in het eerste lid, inkomsten of hogere inkomsten verkrijgt uit arbeid of bedrijf ter hand genomen vóór even bedoelde dag, is ten aanzien van die inkomsten of hogere inkomsten het bepaalde in het eerste lid van overeenkomstige toepassing. De hier bedoelde vermindering vindt echter niet plaats, indien de inkomsten of hogere inkomsten het gevolg zijn van algemene loonsverhogingen, of indien betrokkene aannemelijk maakt dat die inkomsten niet het gevolg zijn van verhoogde werkzaamheid of van andere oorzaken, verband houdende met het ontslag.
- 5 Onder inkomsten bedoeld in de voorgaande leden worden niet verstaan inkomsten, verkregen wegens overwerk of gratificatie.

ARTIKEL 11:14 | OPGAVE VAN INKOMSTEN

- 1 De betrokkene doet van het ter hand nemen van arbeid of bedrijf op of na de dag waarop hem ontslag is verleend of hem schriftelijk mededeling is gedaan van het voornemen hem ontslag te verlenen, onverwijld mededeling aan het college of aan een door het college aan te wijzen ambtenaar. Daarbij doet hij voor zover mogelijk opgave van de inkomsten die hij uit dan wel in verband met die arbeid of dat bedrijf zal verkrijgen. Tijdelijke of blijvende wijzigingen in alle even genoemde bedragen geeft hij tijdig voor het verschijnen van de eerstvolgende uitkeringstermijn op.
- 2 Indien de in het eerste lid bedoelde bedragen niet vooraf door de betrokkene zijn op te geven doet hij voor het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van hetgeen hij sedert het ter hand nemen van de arbeid of het bedrijf dan wel sedert de vorige opgave heeft verkregen. Brengt de aard van de arbeid of het bedrijf, ter beoordeling van het college, mede dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, welke echter niet langer dan een jaar mag zijn, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt het bedrag van de vermindering voorlopig vastgesteld onder voorbehoud van verrekening aan het einde van evenbedoelde termijn.
- 3 Bij de vaststelling van het bedrag van de vermindering kan van een opgave, bedoeld in het tweede lid, worden afgeweken.
- 4 Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 11:13, het derde en vierde lid.

ARTIKEL 11:15 | OVERLIJDENSUITKERING

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, bedoeld in artikel 11:6 wordt aan de nagelaten echtgenoot of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging als bedoeld in artikel 11:5 over een tijdvak van drie maanden. Laat de overledene geen echtgenoot of geregistreerde partner na dan geschiedt de uitkering ten behoeve van zijn minderjarige wettige of natuurlijke kinderen dan wel minderjarige pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering ten behoeve van ouders, broers, zusters of meerderjarige kinderen van wie de overledene kostwinner was.
- 2 Indien ter zake van zijn overlijden aan de in het eerste lid bedoelde betrekkingen een bedrag wordt toegekend uit hoofde van een door de overledene vervulde andere betrekking, ten gevolge waarvan op de uitkering een vermindering werd toegepast op grond van artikel 11:13, wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan de verminderde uitkering over een tijdvak van drie maanden, voor zover nodig aangevuld, zodanig dat de som van beide bedragen gelijk is aan het bedrag, bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien de overledene geen betrekkingen bedoeld in het eerste lid nalaat, kan het bedrag van de uitkering geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de lijkbezorging als de nalatenschap van de overledene daartoe ontoereikend is.
- 4 Op de uitkering als bedoeld in dit artikel wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de gewezen ambtenaar ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een bepaling in een gemeentelijke rechtspositieregeling, dan wel krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid of onvrijwillige werkloosheid.

ARTIKEL 11:16 | VERPLICHTINGEN BIJ ZIEKTE

- 1 Indien betrokkene wegens ziekte ongeschikt is arbeid te verrichten, of daarvan is hersteld, is hij verplicht daarvan terstond mededeling te doen aan het college.
- 2 Het college stelt nadere voorschriften vast met betrekking tot de geneeskundige begeleiding van betrokkene als bedoeld in het eerste lid.
- 3 Indien betrokkene door het UWV schriftelijk in kennis is gesteld van de mogelijkheid van het doen van een aanvraag voor een WAO-uitkering, is hij verplicht binnen de bij of krachtens de WAO gestelde termijnen een WAO-uitkering aan te vragen en alle medewerking te verlenen die noodzakelijk is voor het verkrijgen van deze uitkering.
- 4 Indien betrokkene als bedoeld in het derde lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening gehouden met WAO-uitkering behorende bij een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.
- 5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene als bedoeld in het vierde lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit hoofdstuk steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

ARTIKEL 11:17 | UITKERING BIJ ZIEKTE

- 1 Indien de betrokkene binnen de termijn waarover hij aanspraak heeft op een van de uitkeringen bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15 dan wel uiterlijk een maand na afloop van die termijn wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, wordt hem telkens met ingang van de vierde dag van die verhindering een uitkering toegekend van 80% van zijn bezoldiging.
- 2 De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt zodra de betrokkene deze over tezamen 260 werkdagen bij een vijfdaagse werkweek heeft genoten. De bepalingen van hoofdstuk 7 van deze regeling, zoals dit luidde voor 1 januari 2001, zijn voor zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 11:18 | SAMENLOOP

Zolang de betrokkene de uitkering geniet, bedoeld in artikel 11:17, eerste lid, wordt met ingang van de dag waarop de verhindering wegens ziekte aanvangt, de uitbetaling van de uitkering, bedoeld in de artikelen 11:6 tot en met 11:15, opgeschort.

ARTIKEL 11:19 | AFKOOP

Op verzoek van de betrokkene die voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, kan het recht op uitkering geheel of ten dele worden afgekocht.

ARTIKEL 11:20 | VERVAL EN OPNIEUW TOEKENNEN VAN HET RECHT OP UITKERING

- 1 Het recht op uitkering dat in verband met het niet voldoen aan de voorwaarde, bedoeld in artikel 11:7, tweede lid, onderdeel a of b, uitsluitend wordt vastgesteld ingevolge artikel 11:7, eerste lid, vervalt met ingang van de dag waarop de werkloosheid eindigt en wordt bij weer intredende onvrijwillige werkloosheid opnieuw toegekend voor de resterende duur met ingang van de dag waarop de laatstbedoelde werkloosheid ingaat, tenzij de betrokkene ter zake van deze

- laatstelijk opgetreden werkloosheid aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of krachtens enige publiekrechtelijke regeling inzake wachtgeld of uitkering.
- 2 Voor toepassing van dit artikel wordt onder beëindiging van de werkloosheid begrepen:
 - a het aanvaard hebben van een naar zijn aard vaste dienstbetrekking;
 - b het gedurende een periode van een maand vervuld hebben van een naar zijn aard tijdelijke dienstbetrekking bij dezelfde werkgever, voor zover de omvang van de nieuwe dienstbetrekking ten minste gelijk is aan die van de dienstbetrekking op basis waarvan het recht op uitkering bestaat.
 - 3 Een betrokkene die bij afloop van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid, nog onvrijwillig werkloos is, heeft opnieuw recht op een uitkering, mits de betrokkene:
 - a binnen 6 maanden na de dag waarop het recht op uitkering ontstond als bedoeld in artikel 11:6, eerste lid, onder a, arbeid in dienstbetrekking heeft aanvaard; en
 - b in ten minste 13 weken opnieuw werkzaam is geweest als werknemer als bedoeld in artikel 3 van de Werkloosheidswet.
 - 4 Voor de toepassing van het derde lid worden weken waarop de betrokkene zonder te werken loon heeft ontvangen, gelijkgesteld met gewerkte weken.
 - 5 De duur van de uitkering als bedoeld in het derde lid, bedraagt zes maanden, verminderd met de resterende duur van de opnieuw toegekende uitkering als bedoeld in het eerste lid.
 - 6 Het college beslist over het opnieuw toekennen van de uitkering als bedoeld in het eerste lid en op toekenning van een uitkering als bedoeld in het derde lid, op aanvraag door de betrokkene.
 - 7 Het recht op uitkering vervalt wanneer de daartoe strekkende aanvraag, bedoeld in het zesde lid en in artikel 11:6, negende lid, niet binnen een termijn van twee jaren na het ontstaan of het opnieuw ontstaan van dat recht bij het college is ingekomen.

ARTIKEL 11:21 | VERPLICHTINGEN

- 1 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaren niet heeft bereikt is hij verplicht een hem aangeboden betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, te aanvaarden dan wel tot het verkrijgen van inkomsten gebruik te maken van elke gelegenheid die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden passend kan worden geacht.
- 2 Zolang de betrokkene de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is hij verplicht zich bij het arbeidsbureau van zijn woonplaats als werkzoekende te doen inschrijven op de eerste werkdag, volgende op die waarop het ontslag ingaat. Hij dient binnen veertien dagen daarna een bewijs van inschrijving als werkzoekende van het arbeidsbureau aan het college over te leggen.
- 3 De betrokkene, die op de dag van het ontslag metterwoon verblijf houdt in het buitenland dan wel nadien metterwoon verblijf gaat houden in het buitenland en die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, is verplicht zich te doen inschrijven als werkzoekende bij een aldaar gevestigde instantie van arbeidsbemiddeling die daartoe de mogelijkheid biedt en die naar het oordeel van het college vergelijkbaar is met het arbeidsbureau.
- 4 Het college kan bepalen dat de in het tweede en derde lid omschreven verplichting niet geldt voor bepaalde betrokkenen of groepen van betrokkenen.
- 5 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, is voorts verplicht zich te gedragen naar de voorschriften die hem door het college in het algemeen of voor enig bijzonder geval worden

gegeven, strekkende tot het verkrijgen van een betrekking of andere bron van inkomsten.

- 6 Door het aanvaarden van de uitkering wordt de betrokkene geacht er in toe te stemmen dat zij, die naar het oordeel van het college daarvoor in aanmerking komen, alle voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijke inlichtingen geven.

ARTIKEL 11:22 | OPSCHORTING

- 1 Indien de betrokkene na zijn ontslag uit hoofde van ziekte aanspraak op doorbetaling van bezoldiging heeft of krijgt of een uitkering ten bedrage van de laatstgenoten bezoldiging in verband met de betrekking waaruit hem ontslag is verleend, wordt de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opgeschort tot het einde van het tijdvak waarover die aanspraak bestaat.
- 2 Het college kan op verzoek van de betrokkene die zich als dienstplichtige in militaire dienst bevindt of moet begeven, de uitvoering of verdere uitvoering van de uitkeringsregeling vervat in deze regeling opschorten tot het einde van het tijdvak van diens militaire dienst.

ARTIKEL 11:23 | SAMENLOOP

- 1 Indien de betrokkene ter zake van de dienstbetrekking waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen, aanspraak heeft op een WAO-uitkering en in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%, wordt het geldende bedrag van de uitkering, toegekend ter zake van hetzelfde ontslag, met het hierna genoemde percentage verminderd. Deze vermindering bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van

65% tot 80%: 80%

55% tot 65%: 60%

45% tot 55%: 50%

35% tot 45%: 40%

25% tot 35%: 30%

15% tot 25%: 20%

minder dan 15%: 0%

De som van de in de eerste volzin bedoelde WAO-uitkering, in voorkomend geval vermeerderd met een invaliditeitspensioen, en de verminderde uitkering bedraagt voorts niet meer dan de onverminderde uitkering die wordt genoten indien er geen sprake is van samenloop. Ingeval van overschrijding wordt het overschrijdende bedrag op de uitkering in mindering gebracht.

- 2 Indien de betrokkene, bedoeld in het eerste lid, geen WAO-uitkering aanvraagt en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met de WAO-uitkering waarbij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer behoort.
- 3 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, bedoeld in het eerste lid, de WAO-uitkering vermindering ondergaat dan wel het recht op deze uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit betrokkene redelijkerwijs kan worden verweten, wordt de bedoelde uitkering voor de toepassing van dit artikel steeds geacht onverminderd te zijn genoten.

ARTIKEL 11:24

Indien de betrokkene aanspraken krijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Ziektewet, worden gedurende de termijn, waarover die aanspraken bestaan, de op grond van deze regeling toegekende uitkeringen niet uitbetaald.

ARTIKEL 11:25 | BETALING

- 1 Het bedrag van de uitkering, over een jaar berekend, wordt naar boven tot een volle euro afgerond en in dezelfde termijnen uitbetaald als de bezoldiging welke vóór de toekenning van de uitkering werd genoten.
- 2 Met toestemming van de betrokkene kan de uitbetaling van de uitkering over langere termijnen geschieden.

ARTIKEL 11:26 | VERVAL VAN UITKERING

- 1 De uitkeringen kunnen geheel of gedeeltelijk vervallen worden verklaard
 - a indien de betrokkene bedoeld in artikel 11:6, de opgave bedoeld in artikel 11:14, eerste en tweede lid, nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet;
 - b indien de betrokkene niet voldoet aan het bepaalde in artikel 11:21, tweede en derde lid, dan wel indien hij zonder toestemming van het college gedurende de tijd, waarin hij een uitkering geniet, de in even genoemde leden bedoelde inschrijving teniet doet of nalaat deze op de door het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling bepaalde tijdstippen te doen verlengen;
 - c indien de betrokkene enig op grond van artikel 11:21, vijfde lid, gegeven voorschrift niet nakomt, tenzij hem hiervan redelijkerwijs geen verwijt kan worden gemaakt, dan wel indien er overigens gegronde reden is om aan te nemen dat hij niet ernstig tracht werk te vinden;
 - d indien de betrokkene zich zonder toestemming van het college in het buitenland vestigt of geacht moet worden aldaar duurzaam te verblijven;
 - e indien betrokkene niet voldoet aan de verplichtingen die bij of krachtens artikel 11:16, eerste en tweede lid zijn gesteld;
 - f indien de betrokkene zich zodanig gedraagt, dat hem ontslag zou zijn verleend als hij in dienst was gebleven;
 - g indien achteraf blijkt, dat voor het aan de betrokkene verleende ontslag zich feiten en/ of omstandigheden hebben voorgedaan die, zo deze eerder bekend waren, aanleiding zouden hebben gevormd hem als ambtenaar met toepassing van artikel 8:13 van deze regeling ontslag te verlenen;
 - h indien de betrokkene niet ernstig tracht werk te vinden.
- 2 Het voorgaande lid is, voor zover nodig, van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.
- 3 Indien de betrokkene de verplichting bedoeld in artikel 11:21, eerste lid, niet nakomt dan wel indien hij als ingeschrevene bij het arbeidsbureau dan wel de buitenlandse instantie van arbeidsbemiddeling opzettelijk of door nalatigheid verzuimt gevolg te geven aan een oproeping of aanwijzing van het arbeidsbureau, welke kan leiden tot het verkrijgen van werk dat hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen of indien hij weigert dergelijk werk te aanvaarden, vervalt de uitkering voor het gedeelte waarmee deze

tezamen met de verzuimde of verloren gegane inkomsten, de bezoldiging te boven zou zijn gegaan.

- 4 Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht indien het niet nakomen van voorschriften, het weigeren of geen gebruik maken van een aangeboden betrekking of van een gelegenheid tot het verkrijgen van inkomsten geschiedt tijdens een staking of uitsluiting, behoudens het geval dat het naar het oordeel van het college noodzakelijk is dat de ambtenaar werkzaamheden verricht ter vervanging van stakers of uitgeslotenen of om werknemers behulpzaam te zijn, zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de openbare dienst.

ARTIKEL 11:27 | EINDE VAN HET RECHT OP UITKERING

- 1 Het recht op uitkering eindigt:
 - a met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - b met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
 - c indien het recht op uitkering geheel wordt afgekocht.
- 2 Het recht op uitkering eindigt met ingang van de dag waarop de betrokkene recht verkrijgt op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. Artikel 11:6, achtste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat van deze uitkering de duur, voor zover deze wordt bepaald aan de hand van artikel 11:8, en de hoogte worden vastgesteld te rekenen vanaf de datum van ontslag.
- 3 De voorgaande leden zijn, voor zover nodig van overeenkomstige toepassing op een uitkering, bedoeld in artikel 11:17.

ARTIKEL 11:28 | NADERE VOORSCHRIFTEN

Ter uitvoering van dit hoofdstuk kan het college nadere voorschriften geven.

ARTIKEL 11:29 | OVERGANGSBEPALINGEN

- 1 Op de uitkeringen toegekend krachtens de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991, worden voor de resterende duur na 30 juli 1991, de bepalingen van de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991 toegepast, met dien verstande dat de hoogte, voor de reeds vastgestelde duur, nooit lager zal zijn dan op grond van de uitkeringsregeling zoals deze luidde voor 1 augustus 1991.
- 2 Ten aanzien van de uitkeringen, als bedoeld in het eerste lid, die voortduren na 30 juli 1991, wordt op basis van de desbetreffende bepalingen in de uitkeringsregeling zoals deze luiden met ingang van 1 augustus 1991, de duur opnieuw berekend. Indien de aldus berekende duur van de toegekende uitkering langer is dan de oorspronkelijk vastgestelde duur, wordt deze laatstgenoemde duur verlengd met het verschil tussen beide.
- 3 De betrokkene aan wie een uitkering was toegekend op grond van artikel 11, eerste lid, van de uitkeringsregeling, zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, en welke als gevolg van beëindiging van de werkloosheid is vervallen, behoudt binnen de in artikel 13, tweede lid genoemde termijn en overeenkomstig de overige daarvoor genoemde

voorwaarden het recht op opnieuw toekennen van de uitkering. Artikel 13, eerste lid van de uitkeringsregeling zoals deze luidde tot 1 augustus 1991, blijft van toepassing op een weder toegekende uitkering als bedoeld in de vorige volzin, met dien verstande dat de duur van de toegekende uitkering wordt herberekend op grond van het tweede lid.

ARTIKEL 11:30

- 1 Degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van de bepalingen van de uitkeringsverordening zoals deze luidde voor 1 januari 1995, en waarvan de duur doorloopt tot na 31 december 1994, behoudt wat betreft de hoogte van deze uitkering de aanspraken zoals deze zijn vastgelegd in evengenoemde verordening.
- 2 Het voorgaande geldt eveneens ten aanzien van degene aan wie voor 1 januari 1995 een uitkering is toegekend op basis van dit hoofdstuk.

ARTIKEL 11:31

(vervallen)

ARTIKEL 11:32 | SLOTBEPALING

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar of arbeidscontractant die ontslagen is met ingang van 1 januari 2001 of later.
- 2 Bij de verwijzingen in dit hoofdstuk naar artikelen elders uit de CAR en/of UWO moet, voor zover niet anders is bepaald, worden uitgegaan van de tekst van deze artikelen zoals deze luidde op 31 december 2000.

Overgangsbepaling hoofdstuk 13 CAR-UWO

ARTIKEL 13:1

- 4 De artikelen 11:1, 11:6, zevende en achtste lid, 11:13, eerste en tweede lid, 11:23, 11:24 en artikel 11:27, tweede lid, hebben terugwerkende kracht tot en met 1 augustus 1993.

BIJLAGE 6E | SUPPLETIE

Hoofdstuk 11a CAR- UWO

Bij de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 CAR per 1 januari 2016, zijn de met dat hoofdstuk corresponderende terminologie en verwijzingen in de overige hoofdstukken van de CAR-UWO aangepast. Dat geldt niet voor dit hoofdstuk; dat is in ongewijzigde vorm gehandhaafd. E.e.a. betekent dat voor verwijzingen en de betekenis van gehanteerde begrippen in dit hoofdstuk, de CAR-UWO van vóór 1 januari 2016 moet worden geraadpleegd.

ARTIKEL 11a:1 | BEGRIPSOMSCHRIJVINGEN

- 1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
 - a arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - b arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering, toegekend op grond van arbeidsongeschiktheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
 - c WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
 - d betrokkene: de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, aan wie op grond van artikel 8:5 ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte, en die ten tijde van dat ontslag minder dan 80% arbeidsongeschikt is, met uitzondering van degene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in een of meer aangehouden betrekkingen;
 - e bestuursorgaan: het orgaan als bedoeld in artikel 8:5, eerste lid, dat bevoegd is betrokkene ontslag te verlenen;
 - f suppletie: de suppletie, bedoeld in artikel 11a:6;
 - g dagloon: het dagloon in de zin van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, vermeerderd met het bedrag aan pensioenpremie, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, en in voorkomend geval verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO;
 - h berekeningsgrondslag van de suppletie: het dagloon van betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend;
 - i werkloosheidsuitkering een periodieke uitkering ter zake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene.
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2: 1 in acht genomen.

ARTIKEL 11a:2 | RECHT OP SUPPLETIE

- 1 Betrokkene heeft recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte
- 2 Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

ARTIKEL 11a:3

- 1 Het verplichtingen- en sanctieregime van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie
- 2 Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletie mede gangbare arbeid. Hierbij wordt onder gangbare arbeid verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

ARTIKEL 11a:4

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a betrokkene een WAO uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer,
- b betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingsstoelage als bedoeld in hoofdstuk 12 van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

ARTIKEL 11a:5

Het recht op suppletie eindigt,

- a na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

ARTIKEL 11a:6 | SUPPLETIE

- 1 De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie
- 2 De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector Gemeenten geldende algemene bezoldigingswijziging.
- 3 Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

ARTIKEL 11a:7

- 1 In afwijking van artikel 11a:6, derde lid, wordt, indien het in artikel 11a:2 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 11a:6, derde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
- 2 Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

ARTIKEL 11a:8

- 1 Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering, een Waz-uitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- 2 Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen vóór de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, in geval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen als overheidswerknemer recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
- 3 Indien de toerekeningswijze, bedoeld in het tweede lid, in een individueel geval naar het oordeel van het bestuursorgaan leidt tot een kennelijk onredelijke uitkomst voor de betrokkene, kan het bestuursorgaan ten gunste van die betrokkene tot een wijze van toerekenen besluiten die met de strekking van dit artikel overeenkomt.

ARTIKEL 11a:9

- 1 Indien betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 11a:8,

- wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
- 2 Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
 - a met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c vóór de dag van het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in onderdeel a en b, en artikel 11a: 8, tweede lid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
 - 3 In bijzondere gevallen kan het bestuursorgaan ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

ARTIKEL 11a:10

Voor de toepassing van artikel 11a:8 en 11a:9 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, een Waz-uitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft;

- a vermindering ondergaan;
- b blijvend geheel geweigerd worden;
- c tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d in uitkeringsduur beperkt worden.

ARTIKEL 11a:11

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, keert het bestuursorgaan een bedrag uit, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
- 2 Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd
 - a aan de langstlevende der echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon aan de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen,
 - c bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde
- 3 Voor de toepassing van het tweede lid worden mede als echtgeno(o)t(en) of geregistreerde partner(s) aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

- 4 Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien
- 5 Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

ARTIKEL 11a:12 | BETALING VAN DE SUPPLETIE

- 1 Het bestuursorgaan stelt op aanvraag vast of er recht op suppletie bestaat.
- 2 Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het bestuursorgaan beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
- 3 Het bestuursorgaan betaalt de suppletie zo spoedig mogelijk uit, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie heeft vastgesteld. Het bestuursorgaan betaalt de suppletie in de regel per maand achteraf
- 4 De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen 3 maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. Het bestuursorgaan kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

ARTIKEL 11a:13

- 1 Het bestuursorgaan betaalt ambtshalve een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 11a:3.
- 2 Het bestuursorgaan kan op verzoek van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betalen indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
- 3 Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

ARTIKEL 11a: 14 | SCHOLING, OPLEIDING EN ONBELOONDE ACTIVITEITEN

- 1 Het bestuursorgaan kan regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
- 2 Indien de betrokkene die recht heeft op suppletie gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van het bestuursorgaan noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door het bestuursorgaan te stellen regels het recht op suppletie bestaan totdat die opleiding of scholing is geëindigd.
- 3 In de door het bestuursorgaan te stellen regels, bedoeld in het tweede lid, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing

ARTIKEL 11a:15

- 1 De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan het bestuursorgaan.
- 2 De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming van het bestuursorgaan nodig

ARTIKEL 11a:16 | UITVOERINGSVOORSCHRIFTEN

- 1 Het bestuursorgaan stelt nadere regels vast met betrekking tot:
 - a de wijze waarop de controle van betrokkene plaatsvindt;
 - b het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie,
- 2 het bestuursorgaan kan nadere regels stellen met betrekking tot artikel 11a: 15.

ARTIKEL 11a: 17 | CONVERSIE HERPLAATSI NGSWACHTGELD EN BEZOLDIGING OF UITKERING WEGENS ZIEKTE

- 1 Degene die op 31december 1995 uit hoofde van een ontslag uit de sector gemeenten recht heeft op een herplaatsingswachtgeld als bedoeld in artikel K4, tweede lid, juncto artikel K6 van de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die wet luidde op die datum, en waarvan de duur op 1 januari 1996 nog niet is verstreken, heeft recht op suppletie.
- 2 Het in het eerste lid bedoelde recht op suppletie bedraagt bij een op 31december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1 maand: gedurende de eerste 27 maanden 80%, vervolgens						33		70%;		
2 maanden: gedurende de eerste 26 maanden 80%, vervolgens						33 maanden	maanden	70%;		
3 maanden:	"	"	"	25	"	80%,	"	33	"	70%;
4 maanden:	"	"	"	24	"	80%,	"	33	"	70%;
5 maanden:	"	"	"	22	"	80%,	"	33	"	70%;
6 maanden:	"	"	"	21	"	80%,	"	33	"	70%;
7 maanden:	"	"	"	20	"	80%,	"	33	"	70%;
8 maanden:	"	"	"	19	"	80%,	"	33	"	70%;
9 maanden:	"	"	"	18	"	80%,	"	33	"	70%;
10 maanden:	"	"	"	17	"	80%,	"	33	"	70%;
11 maanden:	"	"	"	16	"	80%,	"	33	"	70%;
12 maanden:	"	"	"	15	"	80%,	"	33	"	70%;
13 maanden:	"	"	"	14	"	80%,	"	33	"	70%;
14 maanden:	"	"	"	13	"	80%,	"	33	"	70%;
15 maanden:	"	"	"	12	"	80%,	"	33	"	70%;
16 maanden:	"	"	"	11	"	80%,	"	33	"	70%;
17 maanden:	"	"	"	10	"	80%,	"	33	"	70%;
18 maanden:	"	"	"	9	"	80%,	"	33	"	70%;
19 maanden:	"	"	"	9	"	80%,	"	33	"	70%;
20 maanden:	"	"	"	8	"	80%,	"	33	"	70%;
21 maanden:	"	"	"	7	"	80%,	"	33	"	70%;

22 maanden:	"	"	"	6	"	80%,	"	33	"	70%;	
23 maanden:	"	"	"	5	"	80%,	"	33	"	70%;	
24 maanden:	"	"	"	4	"	80%,	"	33	"	70%;	
25 maanden:	"	"	"	3	"	80%,	"	33	"	70%;	
26 maanden:	"	"	"	2	"	80%,	"	33	"	70%;	
27 maanden:	"	"	"	1 maand	"	80%,	"	33	"	70%;	
28 maanden:	gedurende 33 maanden 70%;										
29 maanden:	"	32	"	70%;							
30 maanden:	"	31	"	70%;							
31 maanden:	"	30	"	70%;							
32 maanden:	"	29	"	70%;							
33 maanden:	"	28	"	70%;							
34 maanden:	"	27	"	70%;							
35 maanden:	"	26	"	70%;							
36 maanden:	"	25	"	70%;							
37 maanden:	"	24	"	70%;							
38 maanden:	"	23	"	70%;							
39 maanden:	"	22	"	70%;							
40 maanden:	"	21	"	70%;							
41 maanden:	"	20	"	70%;							
42 maanden:	"	19	"	70%;							
43 maanden:	"	18	"	70%;							
44 maanden:	"	17	"	70%;							
45 maanden:	"	16	"	70%;							
46 maanden:	"	15	"	70%;							
47 maanden:	"	14	"	70%;							
48 maanden:	"	13	"	70%;							
49 maanden:	"	11	"	70%;							
50 maanden:	"	10	"	70%;							
51 maanden:	"	9	"	70%;							
52 maanden:	"	8	"	70%;							
53 maanden:	"	7	"	70%;							
54 maanden:	"	6	"	70%;							
55 maanden:	"	5	"	70%;							
56 maanden:	"	4	"	70%;							
57 maanden:	"	3	"	70%;							
58 maanden:	"	2	"	70%;							
59 maanden:	"	1 maand		70%;							

De artikelen 11a:3 tot en met 11a:5, 11a:6, tweede lid, 11a:7 tot en met 11a: 11, alsmede artikel 11a: 12, derde lid tot en met 11a: 16 zijn van overeenkomstige toepassing.

- 3 Het bestuursorgaan stelt ambtshalve van iedere overheidswerknemer als bedoeld in het eerste lid, het recht op suppletie vast met inachtneming van het in dit artikel bepaalde.
- 4 Artikel 11a:6, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag voor de betrokkene als dagloon geldt het dagloon zoals bepaald in artikel 42, derde en vierde lid, van de WPA, zonder toepassing

van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

- 5 Bij de bepaling op 1 januari 1996 van de periode waarover herplaatsingswachtgeld is genoten, wordt deze periode naar beneden afgerond op een hele maand.

ARTIKEL 11a:18

Indien de overheidswerknemer, bedoeld in artikel 2 van de WPA, op 1 januari 1996 gedurende een periode van 52 weken of langer onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest in de zin van artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de mate van zijn algemene invaliditeit op grond van het pensioenreglement is vastgesteld op ten minste 15 procent dan wel de mate van arbeidsongeschiktheid ingevolge de ministeriele regeling op grond van artikel 8, derde lid, van de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet is vastgesteld op ten minste 25 procent, binnen een periode van zes maanden is aan te merken als betrokkene, geldt voor hem als dagloon het dagloon zoals bepaald in artikel 39, vierde en vijfde lid, van de WPA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

ARTIKEL 11a:19 | OVERIGE EN SLOTBEPALINGEN

Indien het niveau van de WAO-conforme uitkering als bedoeld in paragraaf 9 van de WPA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, tenzij de LOGA-partners anders overeenkomen, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad, waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

ARTIKEL 11a:20

Dit hoofdstuk treedt in werking met ingang van 1 januari 1996.

ARTIKEL 11a:21

- 1 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op of na 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.
- 2 Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen op of na 1 januari 2004 en die tussen 1 juli 2006 en 1 januari 2007 op grond van artikel 8:5 is ontslagen en volledig arbeidsongeschikt is, met uitzondering van de ambtenaar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering.

1 | BEVOEGDHEID

De geschillencommissie, verder te noemen: 'de commissie', is ingesteld om bij een geschil tussen de werknemer en de werkgever over de toepassing van een functiewaarderingssysteem, de uitvoering van een Van werk naar werk-traject, de toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut en eventuele andere door de werkgever te benoemen onderwerpen, te bemiddelen en – als die bemiddeling geen resultaat heeft – een oplossing voor het geschil te geven.

De procedure bij de commissie staat niet open voor bezwaren van werknemers die zijn gericht tegen beslissingen van de werkgever, die voortvloeien uit een wettelijk voorschrift of afspraken die door of namens de werkgever zijn gemaakt met de vakbonden, voor zover het bezwaar zich richt tegen de inhoud daarvan. Een geschil dat betrekking heeft op de individuele toepassing van een dergelijke afspraak of voorschrift, kan wél aan de commissie worden voorgelegd.

2 | SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

De commissie bestaat uit:

- een onafhankelijke voorzitter, die in overleg tussen de werkgever en werknemerszijde wordt benoemd, en
- twee commissieleden, waarvan één commissielid op voordracht van de werkgever wordt benoemd en één commissielid op voordracht van werknemerszijde.

De voorzitter en de commissieleden hebben ieder één of meer plaatsvervangers, die op dezelfde wijze worden benoemd. Desgewenst kunnen de voorzitter en de leden van de commissie worden betrokken uit een 'pool' van commissieleden die – afhankelijk van het geschil dat voorligt – op basis van hun specifieke kennis en deskundigheid kunnen worden ingezet.

De commissieleden ontvangen een vergoeding. De voorzitter, de commissieleden en hun plaatsvervangers treden niet op in geschillen, waarbij zij persoonlijk betrokken zijn of een persoonlijk belang hebben.

De commissie heeft een secretariaat, waarvan de kosten voor rekening komen van de werkgever. De secretaris en zijn plaatsvervanger(s) zijn geen lid van de commissie en worden door de werkgever benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.

Het post- en emailadres van het secretariaat is

3 | PROCEDURE

De werknemer start een procedure voor de commissie met de toezending van een bezwaarschrift aan het secretariaat. Het bezwaarschrift vermeldt in ieder geval:

- de naam en het adres van de werknemer,
- de beslissing – of het achterwege blijven daarvan – die ten grondslag ligt aan het geschil,
- een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en
- een duidelijke conclusie en/of verzoek.

Als het bezwaarschrift niet aan deze vereisten voldoet, geeft de commissie de werknemer de gelegenheid om het bezwaarschrift aan te vullen.

¹Dit reglement kan als een module worden ingevoegd in een sociaal plan of sociaal statuut.

De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal.

De werknemer kan zich tijdens de gehele procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, zoals een vakbondsadviseur, collega, advocaat of medewerker van een rechtshulpverzekeraar. De kosten voor die bijstand zijn voor rekening van de werknemer.

De procedure schort de werking van de bestreden beslissing niet op.

Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het bezwaarschrift en zendt een kopie van het bezwaarschrift aan de commissie en de werkgever.

Nadat het bezwaarschrift volledig is ingediend, kan de commissie de werkgever verzoeken om een tijdelijke maatregel te treffen.

Als het bezwaar zich richt tegen de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem, stuurt het secretariaat aan de medewerker of afdeling die voor de waardering van de functie verantwoordelijk is een kopie van het bezwaarschrift, met het verzoek om een schriftelijk deskundigenadvies uit te brengen.

De werkgever kan binnen vier weken na toezending van het bezwaarschrift door het secretariaat, of het deskundigenadvies als het geschil over functiewaardering gaat, een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Het secretariaat zendt een kopie van het verweerschrift aan de commissie en de werknemer. De voorzitter kan de werknemer daarna vragen om een schriftelijke reactie, waarna ook de werkgever weer schriftelijk mag reageren, steeds met een termijn van maximaal twee weken. Het secretariaat zendt kopieën van de reacties aan de commissieleden en de andere partij.

Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de voorzitter plaats en tijdstip vast voor de mondelinge behandeling.

De commissie kan tijdens de mondelinge behandeling ook anderen horen, als zij dat nodig vindt. Ook de werkgever en de werknemer kunnen getuigen of deskundigen voordragen om tijdens de mondelinge behandeling door de commissie te worden gehoord. Een verzoek daartoe moet uiterlijk twee weken voor de mondelinge behandeling bij het secretariaat worden ingediend. De commissie neemt hierover een besluit. Het secretariaat informeert de werkgever en de werknemer als getuigen of deskundigen worden gehoord tijdens de mondelinge behandeling. De commissie kan een gecombineerde behandeling van meerdere geschillen aan de werknemer voorleggen.

De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en de werknemer en de werkgever daar geen bezwaar tegen hebben.

Tijdens de mondelinge behandeling zal de commissie proberen een minnelijke schikking tussen de werkgever en de werknemer te bereiken. De commissie kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn voor beraad geven.

Als de behandeling niet tot overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer leidt, doet de commissie binnen twee weken na de mondelinge behandeling uitspraak in de vorm van een schriftelijk, zwaarwegend advies aan de werkgever en de werknemer.

4 | OVERIGE

De werknemer die een bezwaarschrift aan de commissie voorlegt, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie bij de werkgever worden benadeeld. Dit geldt ook voor een werknemer die als vertrouwenspersoon, getuige of deskundige is betrokken bij een procedure. De commissie en de medewerkers werkzaam binnen het secretariaat zijn gehouden tot geheimhouding.

De commissie kan van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. Het secretariaat informeert partijen over afwijkende termijnen.

Als zich omstandigheden voordoen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de commissie.

Gemeenschappelijke Regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014**Wetstechnische informatie****Gegevens van de regeling**

Overheidsorganisatie	Metropoolregio Rotterdam Den Haag
Officiële naam regeling	Gemeenschappelijke Regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014
Citeertitel	Gemeenschappelijke regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014
Vastgesteld door	
Onderwerp	bestuur en recht
Eigen onderwerp	

Opmerkingen met betrekking tot de regeling

Vastgesteld door de gemeenteraden, de colleges van burgemeester en wethouders en de burgemeesters van de deelnemende gemeenten.

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

1. Hoofdstuk I van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
2. de Gemeentewet, met inachtneming van artikel 136 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
3. de Algemene wet bestuursrecht, en
4. de Wet afschaffing plusregio's

Regelgeving die op deze regeling is gebaseerd (gedelegeerde regelgeving)

Geen

Overzicht van in de tekst verwerkte wijzigingen

Datum inwerking-treding	Terugwerkende kracht tot en met	Datum uitwerking-treding	Betreft	Datum ondertekening Bron bekendmaking	Kenmerk voorstel
19-12-2014			Nieuwe regeling	19-12-2014 Huis-aan-huisbladen en gemeentebladen deelnemende gemeenten	Onbekend

Tekst van de regeling**Intitulé****Gemeenschappelijke Regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014**

De gemeenteraden, de colleges van burgemeester en wethouders en de burgemeesters van de gemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Bernisse, Brielle, Capelle aan den IJssel, Delft, Den Haag, Hellevoetsluis, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Maassluis, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Ridderkerk, Rotterdam, Rijswijk, Schiedam, Spijkenisse, Vlaardingen, Wassenaar, Westland, Westvoorne en Zoetermeer;

Overwegende dat:

Hun gemeenten zich in de afgelopen decennia steeds meer tot één samenhangende regio hebben ontwikkeld en dat de intensieve (verkeers-) bewegingen van bewoners en bedrijven ('daily urban system') getuigen van die dagelijkse realiteit;

- deze onderlinge verbondenheid in de toekomst, mede gelet op mondiale ontwikkelingen waarbij Metropoolregio's in toenemende mate bepalend zullen zijn, zal toenemen;
- voor het welzijn en de welvaart van de bewoners in die Metropoolregio een slagvaardige en efficiënte samenwerking op bovenlokaal niveau wenselijk is;
- een versterking van het samenhangende verkeer- en vervoersnetwerk in de regio bijdraagt aan een verdere benutting van het economische potentieel van de regio en aan een aantrekkelijk woon- en werkklimaat voor bewoners en bedrijven;
- een efficiënte en pragmatische van onderop gevoede en democratisch gelegitimeerde samenwerking tussen hun gemeenten, maar ook tussen de gemeenten en andere partijen in en om de Metropoolregio, een noodzaak is om op duurzame wijze mee te doen in de Europese en wereldwijde competitie om bewoners, talenten en (internationale) bedrijven;
- de Wet gemeenschappelijke regelingen de ruimte biedt deze samenwerking op een lichte doch effectieve wijze invulling te geven;
- het samenwerkingsverband daarbij ook de bestaande expertise binnen onze gemeenten zal kunnen benutten;
- het opzetten van het samenwerkingsverband in de Metropoolregio ook nieuwe mogelijkheden biedt om op vernieuwende wijze invulling te geven aan democratische legitimiteit, betrokkenheid van maatschappelijke organisaties en bewoners en daarbij sprake is en blijft van verlengd lokaal bestuur.

Gelet op:

Hoofdstuk I van de Wet gemeenschappelijke regeling;
de Gemeentewet, met inachtneming van artikel 136 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
de Algemene wet bestuursrecht en
de Wet afschaffing plusregio's.

Besluiten:

Ieder voor zover het hun eigen bevoegdheden betreft, de volgende gemeenschappelijke regeling te treffen:

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

1. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. adviescommissie: een commissie als bedoeld in artikel 24 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
 - b. Besluit Vervoersregio: de algemene maatregel van bestuur die op grond van artikel 20, derde lid, van de Wet personenvervoer 2000, zoals dit artikel gewijzigd is bij de Wet afschaffing plusregio's, genomen wordt;
 - c. bestuurscommissie: een commissie als bedoeld in artikel 25 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
 - d. colleges: de colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten;
 - e. gedeputeerde staten: gedeputeerde staten van de provincie Zuid-Holland;
 - f. gemeenten: de gemeenten Albrandswaard, Barendrecht, Bernisse, Brielle, Capelle aan den IJssel, Delft, Den Haag, Hellevoetsluis, Krimpen aan den IJssel, Lansingerland, Leidschendam-Voorburg, Maassluis, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Ridderkerk, Rotterdam, Rijswijk, Schiedam, Spijkenisse, Vlaardingen, Wassenaar, Westland, Westvoorne en Zoetermeer;
 - g. Metropoolregio: het openbaar lichaam, bedoeld in artikel 1:2, eerste lid;
 - h. minister: de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties;
 - i. portefeuillehouder verkeer en vervoer: het lid van het college van burgemeester en wethouders dat krachtens artikel 168 Gemeentewet door het betreffende college belast is met de taken op het gebied van verkeer en vervoer;
 - j. regeling: de Gemeenschappelijke regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014;
 - k. vertegenwoordigend orgaan: de gemeenteraden van de gemeenten;
 - l. Vervoersautoriteit: de in artikel 2:7, derde lid, bedoelde bestuurscommissie;
 - m. Wet afschaffing plusregio's: het wetsvoorstel tot afschaffing van de plusregio's (*Kamerstukken II 2012/13, 33 659, nr. 2*), en
 - n. Zienswijzenprocedure: de procedure, bedoeld in artikel 2:1, derde lid, van de regeling.
2. Waar in de regeling artikelen van de Gemeentewet of van enige andere wet of wettelijke regeling van overeenkomstige toepassing worden verklaard, komt in die artikelen, onverminderd het bepaalde in artikel 136 van de Wet gemeenschappelijke regelingen, in de plaats van de gemeente, de Metropoolregio en in plaats van de hieronder genoemde bestuursorganen de daarachter genoemde bestuursorganen:
 - a. de gemeenteraad: het algemeen bestuur;
 - b. het college van burgemeester en wethouders: het dagelijks bestuur;
 - c. de burgemeester: de voorzitter.

Artikel 1:2 Metropoolregio

1. Er is een rechtspersoonlijkheid bezittend openbaar lichaam, genaamd Metropoolregio Rotterdam Den Haag.
2. De Metropoolregio is gevestigd te Rotterdam.
3. Het gebied van de Metropoolregio omvat het grondgebied van de gemeenten.

Hoofdstuk 2: De positie van de raden, alsmede de inrichting en samenstelling van het Metropoolbestuur

Artikel 2:1 Besluitvorming in de gemeenteraden

1. Voor het bestuur in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag is het uitgangspunt dat besluitvorming als verlengd lokaal bestuur op transparante wijze democratisch gelegitimeerd plaatsvindt.
2. De vertegenwoordigende organen geven bij belangrijke besluiten steeds vooraf hun zienswijzen op de wijze omschreven in het derde lid. Tot deze besluiten worden in ieder geval gerekend:
 - a. de strategische agenda, bedoeld in artikel 3:2, eerste lid;
 - b. het werkplan, bedoeld in artikel 3:2, derde lid;
 - c. het overdragen van bevoegdheden door het algemeen bestuur aan het dagelijks bestuur, bedoeld in artikel 3:3, derde lid;
 - d. de strategische bereikbaarheidsagenda;
 - e. het regionaal verkeer- en vervoersplan, ingevolge de Planwet verkeer en vervoer;

- f. het programma van eisen voor de verlening van een vervoersconcessie;
 - g. de uitgangspunten voor de dienstregeling voor het openbaar vervoer;
 - h. het treffen, wijzigen of opheffen van een gemeenschappelijke regeling, alsmede het toetreden tot of uittreden uit een gemeenschappelijke regeling;
 - i. het oprichten van of deelnemen in een vereniging, coöperatie, onderlinge waarborgmaatschappij, naamloze of besloten vennootschap, stichting, vennootschap onder firma of maatschap;
 - j. het vaststellen en wijzigen van de begroting, overeenkomstig het bepaalde in artikel 35 van de Wet gemeenschappelijke regelingen;
 - k. het liquidatieplan bij uittreding en opheffing, en
 - l. het besluit bedoeld in artikel 2:8, tweede en derde lid.
3. Om de vertegenwoordigende organen in staat te stellen tijdig hun zienswijzen over belangrijke besluiten te geven worden de concepten daarvan aangeboden tenminste acht weken voordat over deze besluiten in het algemeen bestuur wordt beraadslaagd of besloten. De vertegenwoordigende organen kunnen bij het dagelijks bestuur hun gevoelens en bezwaren omtrent het voorstel indienen. Het dagelijks bestuur zendt de zienswijzen aan het algemeen bestuur, waarbij het dagelijks bestuur een advies omtrent de zienswijzen kan toevoegen.
 4. Het algemeen bestuur beslist niet dan nadat de vertegenwoordigende organen tenminste acht weken de tijd hebben gehad te reageren op het voorgelegde besluit.
 5. Het algemeen bestuur kan bepalen dat naast de in deze regeling genoemde besluiten ook andere besluiten worden onderworpen aan de zienswijzenprocedure.
 6. Op besluiten waarop de zienswijzenprocedure van toepassing is, is artikel 2:3, tweede lid, niet van toepassing.

Artikel 2:2 Informatie- en verantwoordingsplicht aan gemeenteraden

1. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter geven aan de vertegenwoordigende organen alle informatie die voor een juiste beoordeling van het door het betreffende bestuur gevoerde en te voeren beleid nodig is.
2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter verstrekken aan de vertegenwoordigende organen alle inlichtingen die door een of meer leden van die organen worden verlangd.
3. Het reglement van orde voor het algemeen bestuur regelt de wijze waarop uitvoering wordt gegeven aan het in de vorige leden bepaalde.
4. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op een bestuurscommissie.

Artikel 2:3 Algemeen bestuur

1. Het algemeen bestuur bestaat uit 28 leden. De vertegenwoordigende organen wijzen ieder één lid van het algemeen bestuur aan. De gemeenteraden van Den Haag en Rotterdam wijzen voorts hun burgemeester en hun portefeuillehouder verkeer en vervoer aan als lid van het algemeen bestuur.
2. Het dagelijks bestuur zendt de voorstellen waarover in de vergadering van het algemeen bestuur zal worden beraadslaagd en besloten tenminste acht weken voor vaststelling aan het algemeen bestuur, behoudens in spoedeisende gevallen.
3. Het algemeen bestuur beslist bij volstreekte meerderheid van stemmen, met dien verstande dat:
 - a. de door de gemeenteraad van Rotterdam aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder vijftien stemmen kunnen uitbrengen;
 - b. de door de gemeenteraad van Den Haag aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder dertien stemmen kunnen uitbrengen;
 - c. de door de gemeenteraden van Delft, Westland en Zoetermeer aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder negen stemmen kunnen uitbrengen;
 - d. de door de gemeenteraden van Capelle aan den IJssel, Leidschendam-Voorburg, Schiedam, Spijkenisse, Vlaardingen aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder zeven stemmen kunnen uitbrengen;
 - e. de door de gemeenteraden van Barendrecht, Hellevoetsluis, Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp, Ridderkerk, Rijswijk aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder vijf stemmen kunnen uitbrengen;
 - f. de door de gemeenteraden van Albrandswaard, Krimpen aan den IJssel, Maassluis en Wassenaar aangewezen leden van het algemeen bestuur ieder vier stemmen kunnen uitbrengen;
 - g. de door de gemeenteraden van Bernisse, Brielle, Midden-Delfland, Westvoorne leden van het algemeen bestuur ieder twee stemmen kunnen uitbrengen.
4. De vertegenwoordigende organen kunnen voor ieder lid van het algemeen bestuur een plaatsvervangend lid aanwijzen.
5. De leden van het algemeen bestuur leggen aan het vertegenwoordigend orgaan dat hen heeft aangewezen verantwoording af over het door hen in het algemeen bestuur gevoerde bestuur. Zij geven het vertegenwoordigend orgaan daartoe alle inlichtingen die een of meerdere leden van dit orgaan verlangen of die het vertegenwoordigend orgaan voor de uitoefening van zijn taak nodig heeft. Het betreffende vertegenwoordigend orgaan bepaalt op welke wijze verantwoording wordt afgelegd. Indien het betreffende vertegenwoordigend orgaan het vertrouwen in het eigen lid van het algemeen bestuur verliest, kan dit lid ontslagen worden.
6. Het algemeen bestuur kan op verzoek van gedeputeerde staten een lid van gedeputeerde staten aanwijzen dat toegang heeft tot de vergadering van het algemeen bestuur en dat kan deelnemen aan de beraadslaging.

Artikel 2:4 Initiatief, amendement en motie

1. Ieder lid van het algemeen bestuur heeft het recht voorstellen te doen aan het algemeen bestuur.
2. Ieder lid van het algemeen bestuur heeft het recht amendementen voor te stellen op voorstellen die aanhangig zijn bij het algemeen bestuur.
3. Een lid dat het woord in een vergadering van het algemeen bestuur voert kan daarbij moties over het in behandeling zijnde onderwerp of enig ander onderwerp indienen.

4. Het reglement van orde van het algemeen bestuur bepaalt op welke wijze voorstellen als bedoeld in dit artikel kunnen worden gedaan.

Artikel 2:5 Voorzitter en plaatsvervangend voorzitter

1. Het algemeen bestuur wijst uit zijn midden de voorzitter aan voor een periode van twee jaar, met dien verstande dat de burgemeester van Den Haag of de burgemeester van Rotterdam als voorzitter wordt aangewezen.
2. De voorzitter is niet direct herbenoembaar.
3. De in het eerste lid genoemde burgemeester die niet als voorzitter is aangewezen, is de plaatsvervangend voorzitter van de Metropoolregio en vervangt de voorzitter bij diens verhindering of ontstentenis.
4. De voorzitter is aan het algemeen bestuur verantwoording verschuldigd over het door hem gevoerde bestuur. Hij geeft het algemeen bestuur mondeling of schriftelijk de door een of meer leden gevraagde inlichtingen waarvan het verstrekken niet in strijd is met het openbaar belang.

Artikel 2:6 Dagelijks bestuur

1. Het dagelijks bestuur bestaat uit vijf door het algemeen bestuur uit zijn midden aangewezen leden die ieder één stem hebben, waarbij:
 - a. de burgemeesters van Den Haag en Rotterdam worden aangewezen als voorzitter en vice-voorzitter;
 - b. de overige leden worden benoemd uit de leden bedoeld in artikel 2:3, derde lid, onder c tot en met g.
2. De leden bedoeld in het eerste lid onder b worden aangewezen voor een periode van twee jaar.
3. In aanvulling op het eerste lid kan het algemeen bestuur op verzoek van gedeputeerde staten besluiten een additioneel lid in het dagelijks bestuur aan te wijzen uit gedeputeerde staten. Dit lid van het dagelijks bestuur heeft toegang tot de vergadering van het algemeen bestuur en kan aan de beraadslaging deelnemen. Indien toepassing is gegeven aan dit lid, is artikel 2:3, zesde lid, niet van toepassing.

Artikel 2:7 Bestuurscommissies

1. Het algemeen bestuur kan bij verordening bestuurscommissies instellen waaraan bevoegdheden van het algemeen bestuur onderscheidenlijk het dagelijks bestuur worden overgedragen.
2. Het algemeen bestuur regelt de afstemming tussen de verschillende bestuurscommissies, voor zover er meer dan een bestuurscommissie wordt ingesteld.
3. Het algemeen bestuur stelt in elk geval een bestuurscommissie Vervoersautoriteit Metropoolregio Rotterdam Den Haag in, welke bestaat uit de portefeuillehouders verkeer en vervoer van de gemeenten. Het algemeen bestuur kan op verzoek van gedeputeerde staten besluiten tevens de portefeuillehouder verkeer en vervoer uit gedeputeerde staten aan te wijzen als lid van de Vervoersautoriteit.
4. De portefeuillehouder verkeer en vervoer van de gemeente Den Haag of de gemeente Rotterdam wordt als voorzitter van de Vervoersautoriteit aangewezen. De voorzitter van de Vervoersautoriteit is niet direct herbenoembaar.
5. De in het vierde lid genoemde portefeuillehouder die niet als voorzitter van de Vervoersautoriteit is aangewezen, is de plaatsvervangend voorzitter van de Vervoersautoriteit en vervangt de voorzitter van de Vervoersautoriteit bij diens verhindering of ontstentenis.

Artikel 2:8 Adviescommissies

1. Het algemeen bestuur kan bij verordening vaste adviescommissies aan het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur of de voorzitter instellen. Het algemeen bestuur regelt bij de instelling de verhouding tot de overige ingestelde adviescommissies en bestuurscommissies.
2. Het algemeen bestuur stelt in elk geval een adviescommissie in die adviseert omtrent de aangelegenheden van de Vervoersautoriteit. Deze adviescommissie doet een afschrift van al zijn adviezen toekomen aan de Vervoersautoriteit. De leden van deze adviescommissie worden door en uit de vertegenwoordigende organen aangewezen en voor zover een lid van gedeputeerde staten zitting heeft in de Vervoersautoriteit door en uit provinciale staten van Zuid-Holland.
3. Het algemeen bestuur stelt in elk geval een adviescommissie in die adviseert omtrent het economisch vestigingsklimaat. De leden van deze adviescommissie worden door en uit de vertegenwoordigende organen aangewezen en voor zover een lid van gedeputeerde staten zitting heeft in het dagelijks bestuur door en uit provinciale staten van Zuid-Holland.

Hoofdstuk 3: Belang, taken en bevoegdheden

Artikel 3:1 Belangen en taken

1. De Metropoolregio heeft tot taak, met inachtneming van hetgeen bij wet en in deze regeling is bepaald, het bevorderen van de samenwerking tussen de gemeenten met het oog op een voorspoedige ontwikkeling in het gebied en het beheer van de aan de regio toevertrouwde voorzieningen. Zij houdt zich daartoe bezig met:
 - a. het, voor zover daar in het navolgende niet van wordt afgeweken, met inachtneming van de autonomie van de gemeenten vaststellen van de doelstellingen op het gebied van verkeer en vervoer en de verbetering van het economische vestigingsklimaat. Het zorg dragen voor het realiseren van de doelstellingen en het voorbereiden en ontwikkelen van een gezamenlijk regionaal beleid op deze terreinen, en
 - b. het uitvoeren van de, met betrekking tot de met het in a genoemde beleid gemoeide belangen en onderwerpen, rechtstreeks bij of krachtens wetgeving of bij of krachtens deze regeling aan de metropoolregio opgedragen taken en bevoegdheden,
 - c. de bij wet of algemene maatregel van bestuur aan de Metropoolregio opgedragen taken en bevoegdheden.
2. De in het vorige lid onder a genoemde gebieden 'verkeer en vervoer' en 'het economisch vestigingsklimaat' kunnen niet worden aangevuld met andere beleidsterreinen dan na toepassing van artikel 6:3.

Artikel 3:2 Strategische agenda

1. Het algemeen bestuur stelt in het eerste jaar van iedere bestuursperiode van de gemeenteraden een

Strategische Agenda vast. Deze agenda omvat in ieder geval strategieën om de doelstellingen als bedoeld in artikel 3:1 te verwezenlijken.

2. Het algemeen bestuur stelt jaarlijks voor het komende kalenderjaar een werkplan vast op basis van de Strategische Agenda.

Artikel 3:3 Bevoegdheidsverdeling

1. Aan het algemeen bestuur komen alle bevoegdheden toe, voor zover deze niet bij of krachtens de wet of bij of krachtens deze regeling aan het dagelijks bestuur of de voorzitter zijn toegekend.
2. Het dagelijks bestuur is bevoegd tot het voeren van het dagelijks bestuur, tenzij bij of krachtens de wet anders bepaald.
3. Het algemeen bestuur stelt de bevoegdheid van het dagelijks bestuur vast tot het procederen in kort geding, het voegen in strafzaken, het spoedheidshalve instellen van bezwaar en beroep, het instellen van incidenteel beroep daaronder begrepen, het verzoeken van een voorlopige voorziening en het verrichten van (rechts-)handelingen ter voorkoming van verjaring of verlies van recht of bezit, en kan aan het dagelijks bestuur bevoegdheden van het algemeen bestuur overdragen, tenzij de aard van de bevoegdheid zich daartegen verzet. Artikel 156 van de Gemeentewet is van overeenkomstige toepassing.
4. De voorzitter vertegenwoordigt de Metropoolregio in en buiten rechte.

Artikel 3:4 Bevoegdheden Verkeer en Vervoer

1. Het dagelijks bestuur voert de in het Besluit Vervoersregio genoemde bevoegdheden uit voor het bij dat besluit bepaalde territorium.
2. Aan het algemeen bestuur is overgedragen de bevoegdheid een subsidieverordening op te stellen in het kader van verkeer en vervoer.

Artikel 3:5 Faciliterende en dienstverlenende taken

1. De Metropoolregio faciliteert op verzoek van ten minste twee deelnemers een platform voor coördinatie en afstemming tussen deelnemende gemeenten, voor zover de gespreksonderwerpen van dit platform een directe relatie hebben met de strategische agenda als bedoeld in artikel 3:2.
2. De Metropoolregio is bevoegd tot het verrichten van diensten ten behoeve van een of meer andere rechtspersonen ingesteld krachtens publiekrecht dan de gemeenten, indien deze daarom verzoeken en het algemeen bestuur dat verzoek inwilligt.
3. De Metropoolregio is bevoegd tot het verrichten van diensten ten behoeve van een instelling of orgaan waarin zij namens de gemeenten zitting heeft, indien de desbetreffende instelling hierom verzoekt.
4. Een besluit tot facilitering of dienstverlening wordt genomen door het algemeen bestuur en vermeldt de wijze van kostenverrekening en overige voorwaarden waaronder tot de gevraagde facilitering of dienstverlening wordt overgegaan.

Artikel 3:6 Treffen gemeenschappelijke regeling

1. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter kunnen, ieder voor zover zij voor de Metropoolregio bevoegd zijn, een gemeenschappelijke regeling treffen als bedoeld in artikel 93 onderscheidenlijk artikel 96 van de Wet gemeenschappelijke regelingen.
2. Indien het dagelijks bestuur of de voorzitter een gemeenschappelijke regeling treft, heeft zij toestemming van het algemeen bestuur. Het algemeen bestuur kan de toestemming slechts onthouden wegens strijd met het recht of strijd met het algemeen belang.
3. In dit artikel wordt onder het treffen van een gemeenschappelijke regeling tevens verstaan het toetreden tot, uittreden uit of wijzigen van een gemeenschappelijke regeling.

Artikel 3:7 Overige bevoegdheden

1. De Metropoolregio komen alle bevoegdheden toe die het openbaar lichaam van rechtswege bezit om als rechtspersoon aan het maatschappelijk verkeer deel te nemen.
2. Voor alle van de in artikel 3:1 genoemde belangen, taken en bevoegdheden is de Metropoolregio bevoegd tot:
 - a. het reageren op rijks- en provinciale nota's en plannen die voor het territorium van belang zijn;
 - b. het vertegenwoordigen van de Metropoolregio in overlegsituaties, en
 - c. het organiseren van overleg en het uitbrengen van advies.

Hoofdstuk 4: Financiën

Artikel 4:1 Begroting

1. Het algemeen bestuur stelt jaarlijks voorafgaande aan het jaar waarvoor deze gelden de begroting en investeringsplannen vast. De artikelen 189 tot en met 195 van de Gemeentewet zijn van overeenkomstige toepassing voor zover daarvan niet bij de Wet gemeenschappelijke regelingen is afgeweken.
2. De zienswijzenprocedure is van overeenkomstige toepassing op wijzigingen van de begroting, tenzij de bijdragen van de gemeenten niet veranderen en er niet wordt geschoven tussen begrotingsposten.

Artikel 4:2 Administratie

1. Het algemeen bestuur stelt bij verordening de uitgangspunten voor het financiële beleid, alsmede voor het financiële beheer en voor de inrichting van de financiële organisatie vast. De verordening waarborgt dat aan de eisen van rechtmatigheid, verantwoording en controle wordt voldaan. Artikel 212, tweede lid, van de Gemeentewet is van toepassing.
2. Het algemeen bestuur stelt bij verordening regels vast voor de controle op het financiële beheer en op de inrichting van de financiële organisatie. Deze verordening waarborgt dat de rechtmatigheid van het financiële beheer en van de inrichting van de financiële organisatie wordt getoetst. Artikel 213, tweede tot en met negende lid, van de Gemeentewet is van overeenkomstige toepassing.

3. Het dagelijks bestuur zendt de verordeningen bedoeld in dit artikel binnen twee weken na vaststelling door het algemeen bestuur aan gedeputeerde staten.

Hoofdstuk 5: De secretaris-directeur, overige ondersteuning, archief, ombudsman

Artikel 5:1 Secretaris-directeur

1. Het algemeen bestuur beslist op voordracht van het dagelijks bestuur omtrent benoeming, schorsing en ontslag van de secretaris-directeur van de Metropoolregio.
2. De secretaris-directeur van de Metropoolregio geeft leiding aan de ondersteuning van het bestuur van de Metropoolregio.
3. Het algemeen bestuur regelt de vervanging van de secretaris-directeur bij diens verhindering of ontstentenis.

Artikel 5:2 Ambtelijke ondersteuning

1. Het algemeen bestuur stelt een verordening vast met betrekking tot de ambtelijke organisatie.
2. Het algemeen bestuur regelt de bezoldiging en de rechtspositie van de ambtenaren van de Metropoolregio. Artikel 4 van de Gemeentewet is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5:3 Archief

1. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor de archiefbescheiden van de organen bij deze regeling ingesteld, overeenkomstig een door het algemeen bestuur met inachtneming van de Archiefwet 1995 vast te stellen regeling, die aan gedeputeerde staten wordt meegedeeld.
2. Gedeputeerde staten oefenen toezicht uit op de krachtens het eerste lid aan het dagelijks bestuur opgedragen zorg voor de archiefbescheiden overeenkomstig het Archiefbesluit, voor zover deze van toepassing is op de organen van gemeenten.
3. De secretaris-directeur is belast met het beheer van de archiefbescheiden voor zover deze archiefbescheiden niet zijn overgebracht naar de archiefbewaarplaats van de gemeente waar de Metropoolregio is gevestigd.
4. De archivaris van de gemeente waar de Metropoolregio is gevestigd oefent toezicht uit op het in het derde lid genoemde beheer.
5. Voor de bewaring van de op grond van artikel 12, eerste lid en artikel 13, eerste lid van de Archiefwet 1995 over te brengen archiefbescheiden van de in deze regeling genoemde organen is aangewezen de archiefbewaarplaats van de gemeente waar de Metropoolregio is gevestigd.
6. De in het vijfde lid bedoelde archiefbescheiden worden beheerd door de archivaris van de gemeente waar de Metropoolregio is gevestigd.

Artikel 5:4 Ombudsfunctie

De ombudsman van de gemeente Rotterdam is bevoegd tot behandeling van verzoekschriften als bedoeld in artikel 9:18, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

Hoofdstuk 6: Toetreding, uittreding, wijziging en opheffing

Artikel 6:1 Toetreding

1. Toetreding van gemeentebesturen kan plaatsvinden bij daartoe strekkende gelijklopende besluiten van de gemeenteraad, het college en de burgemeester van de betreffende gemeente en de instemming van alle bestuursorganen die aan deze regeling deelnemen.
2. Het algemeen bestuur regelt de gevolgen van de toetreding en kan aan de toetreding gevolgen verbinden.
3. De toetreding gaat in op een door het algemeen bestuur in het toetredingsbesluit genoemde datum.

Artikel 6:2 Uittreding

1. De gemeenteraad, het college en de burgemeester van een van de gemeenten kunnen uittreden.
2. Het algemeen bestuur kan algemene regels stellen omtrent de procedure van uittreding.
3. Het algemeen bestuur doet aan de bestuursorganen van de gemeenten een voorstel voor regeling van de gevolgen van de uittreding in een ontwerp-uittredingsplan waarbij de belangen van de gemeenten waarvan de bestuursorganen uittreden en van de achterblijvende gemeenten op evenwichtige wijze worden afgewogen.
4. De bestuursorganen die aan deze regeling deelnemen stellen met ten minste twee derde meerderheid het uittredingsplan vast.
5. De uittreding vindt slechts plaats op 1 januari na de datum, waarop opname in het register als bedoeld in artikel 27 van de Wet gemeenschappelijke regelingen heeft plaatsgevonden, tenzij door het algemeen bestuur een later tijdstip is bepaald.

Artikel 6:3 Wijziging

1. De regeling kan worden gewijzigd bij gelijklopende besluiten van alle bestuursorganen die aan deze regeling deelnemen.
2. De wijzigingsregeling bepaalt wanneer deze in werking treedt.

Artikel 6:4 Opheffing

1. De regeling kan worden opgeheven bij daartoe strekkende gelijklopende besluiten van alle bestuursorganen die aan deze regeling deelnemen.

2. De opheffing wordt van kracht op 1 januari, volgend op de datum waarop het laatste bestuursorgaan dat aan deze regeling deelneemt de in het eerste lid bedoelde besluiten heeft genomen, tenzij het algemeen bestuur een later tijdstip heeft bepaald.
3. In geval van opheffing van de regeling besluit het algemeen bestuur tot liquidatie en stelt hij daarvoor de nodige regels. Hierbij kan van de bepalingen van de regeling worden afgeweken.
4. Het liquidatieplan wordt door het algemeen bestuur, na raadpleging van de vertegenwoordigende organen, vastgesteld.
5. Het liquidatieplan voorziet in de verplichting van de gemeenten tot deelneming in de financiële gevolgen van de beëindiging van de regeling.
6. De organen van de Metropoolregio blijven, zo nodig, na het tijdstip van de beëindiging in functie totdat de liquidatie is voltooid.

Hoofdstuk 7: Geschillen

Artikel 7:1 Voorprocedure

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 28 van de Wet gemeenschappelijke regelingen worden geschillen over de toepassing van de regeling, in de ruimste zin van het woord, onderworpen aan een niet-bindend deskundigenadvies.
2. Voordat wordt overgegaan tot het vragen van het in het eerste lid bedoelde deskundigenadvies, wordt het geschil besproken tussen een afvaardiging van het dagelijks bestuur en een afvaardiging van het gemeentebestuur waarmee het geschil bestaat.
3. Indien het in het tweede lid bedoelde overleg niet tot een oplossing leidt, benoemen het dagelijks bestuur en het gemeentebestuur waarmee het geschil bestaat elk een onafhankelijke deskundige. Beide deskundigen benoemen een derde deskundige, die tevens als voorzitter van de adviescommissie optreedt. Het dagelijks bestuur treedt mede namens het betreffende gemeentebestuur op als opdrachtgever van de commissie. In de opdracht wordt tenminste het probleem geschetst, worden de te beantwoorden vragen geformuleerd en wordt de termijn genoemd waarbinnen de commissie haar advies dient uit te brengen.
4. De in het derde lid bedoelde commissie regelt zelf de wijze waarop zij haar advies tot stand brengt. Het advies wordt tegelijkertijd toegezonden aan het dagelijks bestuur en aan het betreffende gemeentebestuur.
5. Op basis van het advies treden de in het tweede lid bedoelde personen nogmaals in overleg om te trachten tot een oplossing van het geschil te komen. Indien het overleg niet tot een oplossing leidt, is elk der partijen vrij om het geschil overeenkomstig het gestelde in artikel 28 van de Wet gemeenschappelijke regelingen voor te leggen aan gedeputeerde staten.
6. De kosten van de adviescommissie worden door het dagelijks bestuur en het betreffende gemeentebestuur ieder voor de helft gedragen.

Hoofdstuk 8: Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 8:1 Periodieke evaluatie

Het algemeen bestuur draagt zorg voor een vijfjaarlijkse evaluatie van de regeling. Bij deze evaluatie worden de deelnemende bestuursorganen betrokken. De evaluatie wordt aan de vertegenwoordigende organen voorgelegd. De eerste evaluatie vindt plaats twee jaar na inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 8:2 Toezending ex artikel 26 van de wet

Het college van burgemeester en wethouders van Rotterdam draagt zorg voor de toezending aan gedeputeerde staten en de minister van de besluiten tot toetreding tot, uitbreiding uit, wijziging of opheffing van de regeling. Deze besluiten worden ook voor kennisgeving gezonden aan de Minister van Infrastructuur en Milieu.

Artikel 8:3 Onbepaalde tijd

1. De regeling wordt getroffen voor onbepaalde tijd.
2. In 2024 evalueert het algemeen bestuur de regeling, waarbij in elk geval wordt onderzocht of:
 - a. de doelstellingen van de regeling, gelet op de overwegingen, zijn behaald, of
 - b. voldoende grond bestaat voor continuering van de regeling.
3. Het algemeen bestuur doet, gehoord de Vervoersautoriteit, aan de bestuursorganen van de gemeenten op grond van de evaluatie, bedoeld in het tweede lid, een voorstel omtrent continuering van de regeling en de voorwaarden waaronder. De zienswijzenprocedure is van toepassing.

Artikel 8:4 Inwerkingtreding en citeerwijze

1. De regeling treedt in werking op de dag nadat de Eerste Kamer van de Staten-Generaal het voorstel voor de Wet afschaffing plusregio's heeft aangenomen.
2. De regeling wordt aangehaald als "Gemeenschappelijke regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014".
3. Artikel 8:3, tweede en derde lid, vervalt per 1 januari 2026.

Toelichting op de Gemeenschappelijke Regeling Metropoolregio Rotterdam Den Haag 2014

De relatie tussen de gemeenteraden en het algemeen bestuur

De gemeenteraden besluiten samen met de colleges en burgemeesters tot het aangaan van de regeling, en over de doelen van de samenwerking en het takenpakket. In artikel 3:1 is verankerd dat de juridische basis van de metropoolsamenwerking beperkt is tot verkeer & vervoer en economisch vestigingsklimaat. De regeling moet worden gewijzigd indien andere belangen of taken worden toegevoegd. Deze wijziging is alleen mogelijk indien alle gemeenteraden, colleges en burgemeesters daartoe besluiten (art. 6:3). De gemeenteraden organiseren voor een belangrijk deel zelf de betrokkenheid bij de metropoolbesluitvorming en de rol van hun vertegenwoordiger daarin. Er worden al best practices uitgewisseld tussen gemeenteraden en er zijn initiatieven om hier van elkaar te leren.

gemeenteraden zouden desgewenst kunnen bepalen dat de vertegenwoordiger in het algemeen bestuur eerst ruggespraak moet plegen voordat kan worden gestemd in het algemeen bestuur (art. 2:3 lid 2).

Daarnaast draagt de voorgestelde regeling belangrijk bij aan het tijdig en effectief betrekken van de gemeenteraden bij de metropoolbesluitvorming. De gemeenteraden krijgen zodoende een betere positie dan zij bij veel gemeenschappelijke regelingen op dit moment gewend zijn.

Het voorstel is dat gemeenteraden een collegelid aanwijzen als lid van het algemeen bestuur. Dit wordt overigens niet verankerd in de gemeenschappelijke regeling, zodat er altijd een keuzevrijheid blijft. Benoeming van een collegelid bevordert de politieke verantwoording in de eigen raden. Het past nu eenmaal beter in de verhoudingen tussen raad en college, indien een collegelid in de eigen raad ter verantwoording wordt geroepen over zijn of haar rol in de metropoolsamenwerking dan wanneer een raadslid uit de eigen raad ter verantwoording wordt geroepen. Deze democratische verantwoordingslijn past ook beter bij de wijze waarop de raad de eigen bevolking vertegenwoordigt en de manier waarop bewoners van de eigen gemeenten de overheid aanspreken op de besluitvorming in de metropoolsamenwerking. Daarnaast kan een raad te allen tijde besluiten een portefeuillehouder, zoals die van verkeer en vervoer, uit te nodigen voor het geven van een toelichting in een raadscommissie of raadsvergadering. Zo kan een raad zich een beter oordeel vormen over zaken die zij van politiek-bestuurlijk belang vinden. Tot slot kunnen raadsleden gebruik maken van de instrumenten die zij ook in hun eigen raad ter beschikking hebben zoals het stellen van schriftelijke vragen.

Het algemeen bestuur van de MRDH kan er tevens voor kiezen om adviescommissies te vormen die bestaan uit raadsleden van de deelnemende gemeenten. Dat zal in elk geval gebeuren voor de Vervoersautoriteit en het economisch vestigingsklimaat. Dat geeft raadsleden de mogelijkheid rechtstreeks met elkaar en met het algemeen bestuur en/of de Vervoersautoriteit te dialoog aan te gaan. Ook kan het algemeen bestuur van de MRDH besluiten bestuurlijk overleg te organiseren tussen de vakwethouders van de 24 gemeenten.

Het algemeen bestuur is verantwoordelijk voor afstemming en integrale besluitvorming en voor het boeken van resultaten.

Het dagelijks bestuur

De Vervoersautoriteit heeft een rechtstreekse relatie met het algemeen bestuur en bereidt de door het algemeen bestuur te nemen besluiten voor. De taak van het dagelijks bestuur is vergelijkbaar met het presidium van een gemeenteraad. Het dagelijks bestuur kan daarom beperkt blijven in omvang. Op deze wijze wordt een democratisch gelegitimeerd licht metropoolbestuur vormgegeven. Daar komt bij dat maximaal gebruik is gemaakt van de juridische mogelijkheden om de gemeenteraden vooraf en effectief bij de metropoolsamenwerking te betrekken. De gemeenteraden hebben en behouden immers een koppositie.

Een overzicht van sturingsmogelijkheden:

1. De leden van het algemeen bestuur worden verplicht om verantwoording af te leggen aan de raad die hen heeft aangewezen en er is duidelijk gemaakt dat het lid kan worden ontslagen indien de raad het vertrouwen in dat lid verliest (artikel 2:2 en 2:3 lid 5);
2. Het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur, de voorzitter en de bestuurders in de Vervoersautoriteit zijn verplicht gevraagd en ongevraagd de raad te informeren (artikel 2:2 lid 1);
3. Voor belangrijke besluiten is bepaald dat een zienswijzenprocedure moet worden gevoerd. Omdat de wet het toekennen aan de gemeenteraden van toestemmingsrecht of goedkeuringsrecht niet mogelijk maakt, is de zienswijzenprocedure de juridisch zwaarst mogelijke variant van het vooraf betrekken van de gemeenteraden bij de metropoolsamenwerking. De gemeenteraden worden verplicht vooraf betrokken bij de volgende besluiten:
 - de strategische agenda, bedoeld in artikel 3:2 lid 1;
 - het werkplan, bedoeld in artikel 3:2 lid 3;
 - het overdragen van bevoegdheden door het algemeen bestuur aan het dagelijks bestuur, bedoeld in artikel 3:3 lid 3;
 - de strategische bereikbaarheidsagenda;
 - het regionaal verkeer- en vervoersplan, ingevolge de Planwet verkeer en vervoer;
 - het programma van eisen voor de verlening van een vervoersconcessie;
 - de uitgangspunten voor de dienstregeling voor het openbaar vervoer;
 - het treffen, wijzigen of opheffen van een gemeenschappelijke regeling, alsmede het toetreden tot of uittreden uit een gemeenschappelijke regeling;
 - het oprichten van of deelnemen in een vereniging, coöperatie, onderlinge waarborgmaatschappij, naamloze of besloten vennootschap, stichting, vennootschap onder firma of maatschap;
 - het vaststellen en wijzigen van de begroting, overeenkomstig het bepaalde in artikel 35 Wgr;
 - het liquidatieplan bij uittreding en opheffing, en
 - de instelling van de adviescommissie Vervoersautoriteit en de adviescommissie inzake het economisch vestigingsklimaat.
4. De vertegenwoordigers van de gemeenten in het algemeen bestuur hebben het recht van initiatief, amendement en motie (artikel 2:4).
5. De rekenkamer of rekenkamerfunctie van elke deelnemende gemeente kan het metropoolbestuur controleren en verslag aan de eigen raad uitbrengen.
6. Er is een ombudsman aangewezen die klachten over het metropoolbestuur in behandeling neemt (artikel 5:4).
7. De regeling wordt vijfjaarlijks geëvalueerd, twee jaar na inwerkingtreding voor het eerst (artikel 8:1). Deze evaluatie wordt uiteraard aan de gemeenteraden gezonden.
8. Er is voorzien in een uittredingsregeling (artikel 6:2).
9. Er wordt een adviescommissie voor de Vervoersautoriteit ingesteld met raadsleden en eventueel een of meer leden van provinciale staten van Zuid-Holland (artikel 2:8 lid 2).
10. Er wordt een adviescommissie voor het economisch vestigingsklimaat ingesteld met raadsleden en eventueel een of meer leden van provinciale staten van Zuid-Holland (artikel 2:8 lid 2).
11. In het reglement van orde van het algemeen bestuur zal worden bepaald dat burgers en raadsleden kunnen inspreken en het recht krijgen om opinies over metropoolaanleggenheden onder de aandacht te brengen van het algemeen bestuur.
12. Op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen dient het bestuur de raden de gelegenheid te bieden zienswijzen in te brengen met betrekking tot de concept begroting (art. 35 Wgr) en het voornemen tot instelling van bestuurscommissies (art. 25 lid 2 Wgr).¹

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1:1

In dit artikel is een aantal definities opgenomen die in de gemeenschappelijke regeling gehanteerd worden. Deze definities zijn aanvullend op de begrippen zoals deze worden gehanteerd in andere wetgeving, zoals de Algemene wet bestuursrecht, de Wet gemeenschappelijke regelingen en de Gemeentewet.

Artikel 1:2

Het eerste lid voorziet in de instelling van een openbaar lichaam met de naam Metropoolregio Rotterdam Den Haag. Dat betekent dat de Metropoolregio rechtspersoonlijkheid heeft (art. 2:1 lid 2 BW jo. art. 8 lid 1 Wgr). Dit is onder meer noodzakelijk om een rekeningnummer te kunnen openen waar het Rijk de BDU verkeer en vervoer naar kan overmaken.

In het tweede lid is de "statutaire" of juridische vestigingsplaats van deze rechtspersoon vastgelegd. Op grond van artikel 10 lid 3 Wgr moet dit in de gemeenschappelijke regeling zelf bepaald worden. Het vastleggen van deze vestigingsplaats betekent niet dat niet op andere locaties gewerkt kan worden.

Het derde lid bepaalt ten slotte het werkgebied van de Metropoolregio. De bevoegdheden van de bestuursorganen van de Metropoolregio kunnen slechts voor dit gebied worden uitgeoefend (vgl. art. 30 lid 1 Wgr).

Hoofdstuk 2 De positie van de raden, alsmede de inrichting en samenstelling van het Metropoolbestuur

Artikel 2:1

Met deze bepaling is klip en klaar dat democratische legitimatie van de besluitvorming in de

Metropoolregio een kernwaarde is. De koppositie van de raden wordt ingevuld en er wordt zeker gesteld dat democratische legitimatie en transparantie uitgangspunten van de juridische basis voor de metropoolsamenwerking zijn.

In het tweede tot en met vijfde lid wordt verankerd dat belangrijke voorstellen eerst in de raden worden besproken voordat het algemeen bestuur daarover een besluit kan nemen. In het tweede lid is een lijst van belangrijke besluiten opgenomen. Ingevolge het vijfde lid kan het algemeen bestuur ook andere besluiten onderwerpen aan de zienswijzeprocedure. Op basis van de ingebrachte zienswijzen neemt het algemeen bestuur een besluit. De zorgvuldigheid vergt dat het algemeen bestuur haar besluit en eventuele afwijking van ingebrachte zienswijzen motiveert.

Opgemerkt zij dat de raden (tezamen met de colleges en burgemeesters) beslissen over elke uitbreiding van het takenpakket van de regeling, en over de overdracht van bevoegdheden aan de metropoolsamenwerking. Daarvan is bij de thans voorgestelde regeling overigens geen sprake, behoudens voor subsidieverstrekking.

Artikel 2:2

Op dit artikel is hierboven in het algemene deel van deze toelichting al ingegaan. Zie met name het onderdeel De relatie tussen de gemeenteraden en het algemeen bestuur.

Artikel 2:3

Het eerste lid bepaalt dat het algemeen bestuur bestaat uit 28 vertegenwoordigers uit de gemeenten. Iedere deelnemer wijst één lid aan, met dien verstande dat Rotterdam en Den Haag ieder drie leden mogen aanwijzen (waarvan één hun burgemeester is, en één hun portefeuillehouder Verkeer en vervoer).

In het tweede lid wordt met de verplichting de stukken acht weken tevoren aan te bieden de mogelijkheid van vertegenwoordigers in het algemeen bestuur verankerd om vooraf ruggespraak te hebben met hun raden. In spoedeisende gevallen moeten de stukken sneller besproken kunnen worden in het algemeen bestuur.

Het derde lid ziet op de stemverhoudingen binnen het algemeen bestuur. Bij het algemeen bestuur is een eerste uitgangspunt het gecorrigeerd stemgewicht naar inwonertal. De metropoolsamenwerking is van alle gemeenten en daarom is het volgende uitgangspunt een balans tussen iedere groep gemeenten (groot, klein, middelgroot). Daarom krijgen Rotterdam (615.726 inwoners) en Den Haag (505.568 inwoners) samen geen meerderheid met circa 40% van de stemmen. De overige 22 gemeenten zijn naar inwonertal per 1 januari 2013 verdeeld in vijf groepen. In artikel 3:1 is de stemverhouding opgenomen.

Een overzicht:

- (1) Delft (99.085), Westland (102.717) en Zoetermeer (123.064): 9 stemmen
- (2) Capelle aan den IJssel (66.034), Leidschendam-Voorburg (72.561), Schiedam (76.354), Spijkenisse (72.332) en Vlaardingen (70.889) 7 stemmen
- (3) Barendrecht (47.387), Hellevoetsluis (39.093), Lansingerland (56.508), Pijnacker-Nootdorp (50.454), Ridderkerk (45.327), Rijswijk (47.354) 5 stemmen
- (4) Albrandswaard (25.114), Krimpen aan de IJssel (28.854), Maassluis (31.956), Wassenaar (25.659) 4 stemmen
- (5) Bemisse (12.399), Brielle (16.328), Midden-Delfland (18.243), Westvoorne (13.889) 2 stemmen

Het vierde lid bepaalt dat voor ieder lid van het algemeen bestuur ook een plaatsvervangend lid kan worden aangewezen. Dit gebeurt door het orgaan dat ook het te vervangen lid heeft aangewezen. Voor het plaatsvervangend lid gelden dezelfde voorwaarden als voor het lid (door en uit de gemeenteraden aan te wijzen, waarbij ook wethouders of de burgemeester kunnen worden aangewezen). Op die manier wordt voorkomen dat bij verhindering van het lid, de desbetreffende stem niet kan worden ingebracht.

Het vijfde lid sluit aan bij artikel 16 lid 1 en 3 Wgr. Deze artikelen verplichten het lid van het algemeen bestuur verantwoording af te leggen aan het orgaan dat hem heeft aangewezen en daartoe alle gevraagde inlichtingen te verschaffen. Indien de raad het vertrouwen in 'zijn' lid verliest, kan dit lid als lid van het algemeen bestuur worden ontslagen (art. 16 lid 5 Wgr).

Indien gedeputeerde staten een van de leden van gedeputeerde staten hebben afgevaardigd als lid van het dagelijks bestuur heeft dat lid tevens toegang tot de vergadering van het algemeen bestuur en kan dat lid deelnemen aan de beraadslaging van het algemeen bestuur (artikel 2:6 lid 3). Het zesde lid van artikel 2:3 regelt de toegang van een door gedeputeerde staten aangewezen lid van gedeputeerde staten tot de vergadering van het algemeen bestuur en de mogelijkheid van deelname aan de beraadslaging van het algemeen bestuur voor het geval dat gedeputeerde staten ervoor hebben gekozen om geen zitting te nemen in het dagelijks bestuur.

Artikel 2:4

Deze bepaling bepaalt wie, naast het dagelijks bestuur, initiatiefrecht hebben (lid 1) en kan amenderen (lid 2). Deze bevoegdheid komt toe aan ieder lid van het algemeen bestuur. Dat geldt eveneens voor het recht moties in te dienen (lid 3). Wanneer een raad dus voorstellen geagendeerd wil hebben, zal hij dat via zijn vertegenwoordiger in het algemeen bestuur moeten doen. In het derde lid is duidelijk gemaakt dat leden van het algemeen bestuur ook moties kunnen indienen. Nadere regels worden opgenomen in het reglement van orde (lid 4).

Artikel 2:5

De voorzitter van de Metropoolregio moet door en uit het algemeen bestuur worden aangewezen (lid 1; art. 13 lid 9 Wgr). In de gemeenschappelijke regeling mogen bepalingen worden opgenomen met betrekking tot het

voorzitterschap. Uit het samenstel van de eerste twee leden valt op te maken dat de burgemeesters van Rotterdam en Den Haag steeds beurtelings voor twee jaar voorzitter zijn van de Metropoolregio, waarbij de ander steeds plaatsvervangend voorzitter is (lid 3).

De voorzitter is verantwoording verschuldigd aan het algemeen bestuur en geeft het algemeen bestuur daartoe alle gevraagde inlichtingen (lid 4). De voorzitter kan natuurlijk ook actief inlichtingen verschaffen.

Artikel 2:6

Het dagelijks bestuur bestaat wettelijk verplicht uit de voorzitter van de Metropoolregio (het openbaar lichaam) en tenminste twee andere leden die door en uit het algemeen bestuur worden benoemd (art. 14 lid 1 Wgr). De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter van de Metropoolregio (de burgemeesters van Rotterdam en Den Haag) zijn dan ook lid van het dagelijks bestuur (lid 1). Daarnaast worden drie leden aangewezen uit de leden van het algemeen bestuur die afkomstig zijn uit de overige gemeenten. Het dagelijks bestuur heeft dan ook in totaal 5 leden die voortkomen uit het algemeen bestuur. In het eerste lid is de stemverhouding op standaardwijze geregeld.

De leden van het dagelijks bestuur, niet zijnde de voorzitter of plaatsvervangend voorzitter, worden benoemd voor een periode van twee jaar (lid 2). Op deze wijze kan een rotatiesysteem worden gehanteerd voor deze zetels over de overige deelnemende gemeenten, rekening houdend met hun inwoneraantal.

Om gedeputeerde staten van Zuid-Holland in de gelegenheid te stellen te participeren in de besluitvorming van de Metropoolregio is (conform artikel 14 lid 2 Wgr) de mogelijkheid geboden dat het algemeen bestuur op verzoek van gedeputeerde staten een lid van gedeputeerde staten aanwijst om zitting te nemen in het dagelijks bestuur (lid 3). In die hoedanigheid kan dit lid van gedeputeerde staten tevens deelnemen aan de beraadslagingen in het algemeen bestuur. Het ligt voor de hand dat het algemeen bestuur het lid van gedeputeerde staten dat door gedeputeerde staten is voorgedragen aanwijst om zitting te nemen in het dagelijks bestuur.

Artikel 2:7

Het algemeen bestuur heeft geen eigen wettelijke bevoegdheid om bestuurscommissies in te stellen. Het algemeen bestuur heeft deze bevoegdheid alleen wanneer de gemeenschappelijke regeling daarin voorziet (art. 25 lid 1 Wgr). Het eerste lid geeft deze bevoegdheid. Op grond van artikel 25 lid 2 Wgr moet het algemeen bestuur de toestemming van alle raden hebben alvorens kan worden overgegaan tot instelling van de bestuurscommissie. Bij de instelling regelt het algemeen bestuur welke bevoegdheden van het algemeen bestuur én van het dagelijks bestuur worden overgedragen (art. 25 lid 3 Wgr). Dat kan niet in de gemeenschappelijke regeling of door het dagelijks bestuur worden bepaald. In artikel 25 Wgr is verder geregeld wat nog meer in de verordening tot instelling van de bestuurscommissie moet worden geregeld.

Het derde lid dwingt het algemeen bestuur om in elk geval een bestuurscommissie Vervoersautoriteit Metropoolregio Rotterdam Den Haag in te stellen. Omdat dit een bevoegdheid van het algemeen bestuur is, mag de gemeenschappelijke regeling hier verder geen bepalingen over inhouden. Wel is bepaald dat de portefeuillehouders verkeer en vervoer van de deelnemers zitting nemen in de Vervoersautoriteit. Daarmee is ook de gemeentelijke inbreng op de Vervoersautoriteit al deels gegeven. De verordening zal dit verder regelen. Gelet op de bijzondere positie van gedeputeerde staten van Zuid-Holland ten aanzien van het verkeer en vervoer in de Metropoolregio en de omliggende gebieden is het mogelijk gemaakt dat het algemeen bestuur op verzoek van gedeputeerde staten het lid van gedeputeerde staten dat is belast met de portefeuille verkeer en vervoer aanwijst om als volwaardig lid te participeren in de Vervoersautoriteit.

Het uitgangspunt is dat het algemeen bestuur de kaders en zoveel mogelijk de strategische besluiten vaststelt. Vast staat dat de strategische agenda, de jaarlijkse werkplannen, en de begroting door het algemeen bestuur worden vastgesteld. De Vervoersautoriteit moet binnen die door het algemeen bestuur gestelde kaders zijn taken op het terrein van Verkeer en Vervoer uitvoeren. In artikel 2:1 is reeds geregeld dat belangrijke besluiten op het terrein van verkeer en vervoer (bijvoorbeeld de strategische bereikbaarheidsagenda, het regionaal verkeers- en vervoersplan en het programma van eisen voor het verlenen van een concessie) pas neemt nadat de gemeenteraden zich daarover hebben kunnen uitlaten.

Artikel 2:8

Het algemeen bestuur heeft wel een algemene bevoegdheid om adviescommissies in te stellen (art. 24 lid 1 Wgr). Artikel 24 Wgr bepaalt wat bij de instelling in elk geval moet worden geregeld. In het eerste lid wordt dit bevestigd, en wordt daaraan toegevoegd dat ook de relatie tot eventuele andere adviescommissies en bestuurscommissie(s) moet worden geregeld.

Het tweede lid regelt dat er in elk geval een adviescommissie is ten behoeve van de bevoegdheden van de bestuurscommissie Vervoersautoriteit. Omdat de Wet gemeenschappelijke regelingen slechts adviescommissies aan het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur of de voorzitter kent, is formeel gekozen voor een adviescommissie aan het algemeen bestuur, welke zijn adviezen ook doet toekomen aan de bestuurscommissie Vervoersautoriteit. Daarnaast is bepaald dat de adviescommissie moet bestaan uit raadsleden. Indien de portefeuillehouder verkeer en vervoer van gedeputeerde staten zitting heeft in de bestuurscommissie Vervoersautoriteit, zal de adviescommissie tevens bestaan uit een of meer leden van provinciale staten.

Het derde lid regelt dat er in elk geval een adviescommissie ten behoeve van het economisch vestigingsklimaat dient te zijn. Deze adviescommissie bestaat uit raadsleden. Indien een lid van gedeputeerde staten zitting heeft in het dagelijks bestuur zal de adviescommissie tevens bestaan uit een of meer leden van provinciale staten.

Hoofdstuk 3 Belangen, taken en bevoegdheden

Artikel 3:1

Een gemeenschappelijke regeling wordt getroffen *ter behartiging van een of meer bepaalde belangen van gemeenten* (art. 1 lid 1 Wgr). In deze bepaling wordt het werkingsbereik van de gemeenschappelijke regeling uitdrukkelijk beperkt tot verkeer en vervoer en de verbetering van het economisch vestigingsklimaat. Daarmee wordt voldaan aan de wettelijke eis om de belangen waarvoor de gemeenschappelijke regeling wordt getroffen in deze regeling zelf op te nemen (art. 10 lid 1 Wgr). De bestuursorganen van de Metropoolregio mogen zich niet met andere belangen bezighouden (vgl. art. 30 lid 1 Wgr), tenzij de regeling wordt gewijzigd, en dat kan uitsluitend indien de raden van alle deelnemende gemeenten daartoe besluiten. Overigens, de algemene belangen en taken van de Metropoolregio zijn in artikel 3:1 lid 1 opgenomen, terwijl de taken en bevoegdheden op het gebied van verkeer en vervoer in artikel 3:4 zijn opgenomen. Het gaat daar om bevoegdheden die op grond van de wetgeving tot intrekking van de Wgr-plus door het Rijk aan de Metropoolregio worden toegekend. ³Er is daar geen overdracht van bevoegdheden in het geding vanuit de

gemeentebesturen. Het tweede lid van dit artikel bevestigt dat deze gemeenschappelijke regeling niet kan worden uitgebreid met andere beleidsterreinen dan 'verkeer en vervoer' en 'het economisch vestigingsklimaat' dan na uitdrukkelijke instemming van alle vertegenwoordigende organen. Een wijziging van de reikwijdte van de gemeenschappelijke regeling vergt dan ook altijd het doorlopen van de procedure voor wijziging van de gemeenschappelijke regeling (artikel 6:3).

Artikel 3:2

De strategische agenda is voor de gemeenteraden en het algemeen bestuur het instrument om de plannen van de Metropoolregio voor de komende jaren vast te leggen. Het algemeen bestuur moet deze strategische agenda dan ook tenminste eens per bestuursperiode vaststellen (lid 1). Binnen de kaders van de strategische agenda stelt het algemeen bestuur jaarlijks een werkplan vast (lid 2). De andere organen van de Metropoolregio, zoals de Vervoersautoriteit dienen hun bevoegdheidsuitoefening af te stemmen op deze algemene metropoolbeleidskaders. Het gaat hier om belangrijke besluiten waarover de raden vooraf zullen worden gehoord. Daarom is op beide besluiten de zienswijzenprocedure van artikel 2:1, derde lid, GR MRDH van toepassing verklaard.

Artikel 3:3

Het bestuur van de Metropoolregio bestaat uit een algemeen bestuur, een dagelijks bestuur en een voorzitter (art. 12 lid 1 Wgr). Het algemeen bestuur staat aan het hoofd van de Metropoolregio, en is in die hoedanigheid eindverantwoordelijk voor wat zich binnen de Metropoolregio afspeelt (art. 12 lid 2 Wgr). Dat betekent dat moet worden bepaald dat alle bevoegdheden die niet bij of krachtens wet aan een ander orgaan zijn toegekend, toekomen aan het algemeen bestuur (lid 1; art. 33 lid 1 jo. art. 136 Wgr jo. art. 147 en 108 Gemeentewet-oud).

Het algemeen bestuur kan een of meer van zijn bevoegdheden in beginsel overdragen aan het dagelijks bestuur (lid 2, art. 136 Wgr jo. art. 156 Gemeentewet-oud). Omdat dit de raden mogelijk verder op afstand zet, is ook hier verzekerd dat de raden hierover vooraf hun opvattingen kunnen bekendmaken: de zienswijzenprocedure van artikel 2:1, derde lid GR MRDH is van toepassing (lid 2). Het ligt voor de hand om een aantal taken op het terrein van het voeren van procedures bij het dagelijks bestuur neer te leggen om zeker te stellen dat waar nodig niet op een formele beslissing van het algemeen bestuur behoefte te worden gewacht. De nadere detaillering daarvan wordt in een door het algemeen bestuur vast te stellen verordening geregeld waarop de zienswijzenprocedure eveneens van toepassing is. Vanuit het oogpunt van de leesbaarheid van een dergelijke verordening verdient het aanbeveling dat daarin uitdrukkelijk de bevoegdheden worden benoemd die het dagelijks bestuur op basis van de wet van rechtswege heeft (art. 33 lid 1 jo. art. 136 Wgr jo. art. 160 e.v. Gemeentewet-oud).

In het derde lid is bepaald dat de voorzitter de Metropoolregio in en buiten rechte vertegenwoordigt. Het voorzitterschap wordt bij toerbeurt vervuld door de burgemeesters van Rotterdam en Den Haag, waarbij om de twee jaar een wisseling plaatsvindt.

Artikel 3:4

Zonder nadere bepalingen zou het dagelijks bestuur de bevoegdheden Verkeer en Vervoer uitoefenen, terwijl het nu juist de bedoeling is dat het dagelijks bestuur zich beperkt tot de voorbereiding van de besluitvorming in het algemeen bestuur. De regeling moet dan eerst de bevoegdheidsuitoefening van het dagelijks bestuur regelen inclusief zienswijzenprocedure, waarna dat hele pakket door het algemeen bestuur kan worden overgeheveld naar de Vervoersautoriteit. Het is immers de bedoeling dat de Vervoersautoriteit deze bevoegdheden uitoefent. De Vervoersautoriteit moet daarbij de door het algemeen bestuur vastgestelde kaders (de strategische agenda en de werkplannen) in acht nemen. Ook stelt het algemeen bestuur de begroting vast waarvan de financiële middelen (waaronder de BDU) deel uitmaken die door de Vervoersautoriteit worden ingezet op haar taakvelden. Voorts wordt het algemeen bestuur in kennis gesteld van de ontwerpbesluiten waarover provinciale staten resp. de raden zich eerst uitspreken in een zienswijzenprocedure, en vervolgens van de ontvangen zienswijzen. Het algemeen bestuur zit hier dus ook aan de knoppen, ook al beslist de Vervoersautoriteit uiteindelijk. De Vervoersautoriteit wordt vormgegeven als bestuurscommissie, en om de bevoegdheden die door de wet aan het dagelijks bestuur worden gegeven bij de Vervoersautoriteit te kunnen leggen moet het algemeen bestuur daartoe een besluit nemen bij de instellingsverordening. De regeling voorziet daarin.

Artikel 3:5

De Metropoolregio kan de deelnemers faciliteren bij onderlinge afstemming en overleg indien ten minste twee deelnemers daarom verzoeken (lid 1). Te denken valt aan het faciliteren van vrijwillige samenwerking op het gebied van ruimte, wonen of groen tussen twee of meer gemeenten in de vorm van een platform of van een facultatieve bestuurlijke tafel van deelnemers. Het is aan de deelnemers zelf om het beleidsterrein, mits passend in de strategische agenda, te bepalen waarop deze coördinatie of dit overleg betrekking heeft. Het tweede en derde lid voorzien erin dat de Metropoolregio bepaalde taken dienstverlenende taken kan uitvoeren voor andere dan de betrokken gemeenten of voor een instelling of orgaan waarin de Metropoolregio deelneemt. Het vierde lid voorziet in een regeling voor de kostenverrekening voor de facilitering en dienstverlening.

Artikel 3:6

De juridische basis van de metropoolsamenwerking moet het pragmatische karakter ondersteunen van de metropoolsamenwerking. Dat betekent dat de mogelijkheid moet worden geboden om in een concreet beleidsonderwerp als Metropoolregio deel te nemen in een andere gemeenschappelijke regeling. Zonder uitdrukkelijke bepaling bestaat deze mogelijkheid niet (artikel 93 resp. art. 96 Wgr). Ook hier geldt dat eerst de raden hun opvattingen over het deelnemen aan zo'n regeling moeten geven, voordat het algemeen bestuur daartoe kan besluiten. De zienswijzenprocedure is van toepassing.

Artikel 3:7

De Metropoolregio bezit rechtspersoonlijkheid (art. 1:2 lid 1 GR MRDH; art. 2:1 lid 2 BW jo. art. 8 lid 1 Wgr). Dat betekent dat de Metropoolregio (privaatrechtelijke) rechtshandelingen kan verrichten (art. 2:1 lid 3 jo. art. 2:5 jo art. 3:32 BW). Daarbij kan worden gedacht aan het sluiten van allerlei vormen van overeenkomsten (art. 6:213 BW), zoals arbeidsovereenkomsten, koop- of huurovereenkomsten of overeenkomsten tot opdracht. De privaatrechtelijke bevoegdheden van de Metropoolregio zijn in beginsel onbeperkt, voor zover ze worden uitgeoefend binnen het belang waarvoor de gemeenschappelijke regeling is getroffen (lid 1; zie art. 3:1 GR MRDH resp. art. 31 Wgr), en dat is beperkt tot verkeer en vervoer en de verbetering van het economisch vestigingsklimaat.

Onder het verrichten van privaatrechtelijke rechtshandelingen valt ook de oprichting van of deelneming aan privaatrechtelijke rechtspersonen zoals de vereniging, de coöperatie, de naamloze of besloten vennootschap of de stichting. Dit kan de basis zijn om een bepaalde metropoolactiviteit niet alleen informeel maar ook meer formeel af te stemmen op de andere metropoolactiviteiten die in de regeling zijn ondergebracht (verkeer en vervoer en de verbetering van het vestigingsklimaat). Ook is het mogelijk dat de deelneming bestuurlijke en financiële gevolgen heeft. Ook hiervoor geldt daarom dat eerst de raden van de deelnemers en provinciale staten zich hierover moeten uitlaten, voordat het algemeen bestuur een besluit kan nemen. Daarom is ook hier de zienswijzenprocedure van artikel 2:3 GR MRDH voorgeschreven. Het tweede lid geeft nog wat overige taken die aan de Metropoolregio worden opgedragen.

Hoofdstuk 4 Financiën

Artikel 4:1 en artikel 4:2

Deze artikelen zijn gebaseerd op artikel 34 en 35 Wgr en voorts op de bepalingen uit de huidige Gemeentewet over de administratie, begroting en jaarrekening, die van overeenkomstige toepassing zijn (art. 33 lid 1 jo. art. 136 Wgr). Ten overvloede wordt nog opgemerkt dat de investeringsprogramma's Verkeer en Vervoer deel uitmaken van de begroting van de Metropoolregio.

Hoofdstuk 5 De secretaris, overige ondersteuning, archief, ombudsman

Artikel 5:1 en artikel 5:2

Artikel 5:1 regelt de benoeming, de schorsing en ontslag van de secretaris. Deze bepalingen zijn gebaseerd op de bepalingen in de Gemeentewet over de secretaris. Artikel 5:2 regelt hetzelfde met betrekking tot de overige ambtenaren en ondersteuning.

Artikel 5:3

Dit artikel geeft invulling aan de verplichting van artikel 40 Archiefwet 1995.

Artikel 5:4

Op grond van artikel 1a lid 1 onder b Wet Nationale ombudsman is de Nationale ombudsman bevoegd ten aanzien van het extern klachtrecht bij openbare lichamen in de zin van de Wet gemeenschappelijke regelingen, zoals de Metropoolregio. Deze bevoegdheid van de Nationale ombudsman geldt voor zover niet in de gemeenschappelijke regeling de ombudsman van één van de deelnemers is aangewezen als bevoegde instantie (art. 10 lid 4 Wgr). De

Rotterdamse ombudsman is bevoegd verklaard ten aanzien van het extern klachtrecht bij de Metropoolregio. Het dagelijks bestuur zendt de gemeenschappelijke regeling overeenkomstig artikel 10 lid 4 Wgr aan de Nationale ombudsman.

Hoofdstuk 6 Toetreding, uittreding, wijziging en opheffing

Artikel 6:1

en nieuwe deelnemer kan toetreden door unanieme besluitvorming van de betreffende deelnemer en de reeds bestaande deelnemers (lid 1). Iedere raad heeft daar zodoende zeggenschap over omdat toetreding van een nieuwe deelnemer onder andere gevolgen kan hebben voor de stemverhoudingen. Het algemeen bestuur is bevoegd om de gevolgen van de toetreding te regelen, zoals een eventuele toetredersom of de verplichting personeel in te brengen (lid 2). Het algemeen bestuur regelt tevens wanneer de toetreding ingaat (lid 3).

Artikel 6:2

Voorts is er uitdrukkelijk nagedacht over de wijze waarop de uittredingsregeling zou kunnen bijdragen aan de democratische legitimatie van de metropoolsamenwerking. Een eerste voorwaarde daarvoor is dat deze relatief licht moet zijn vormgegeven. Omdat het natuurlijk niet zo kan zijn dat de ene gemeente die tot uittreding zou besluiten de 23 andere gemeenten met de onevenredige financiële consequenties zou laten zitten, is verrekening noodzakelijk. Een gemeentebestuur kan eenzijdig beslissen tot uittreding (lid 1), overeenkomstig de door het algemeen bestuur vast te stellen algemene procedurele regels (lid 2). Het door het algemeen bestuur op te stellen ontwerp-uittredingsplan moet ingaan op onder andere de financiële en personele gevolgen van de uittreding. Daarbij moeten zowel de belangen van de uittreder als van de achterblijvende deelnemers zorgvuldig en op een evenwichtige wijze tegen elkaar worden afgewogen (lid 3). Vervolgens moeten de deelnemende bestuursorganen overeenkomstig artikel 1 lid 3 en 1 Wgr besluiten omtrent de gevolgen van de uittreding.⁴ Dit besluit wordt bij twee derde meerderheid van de deelnemers genomen, waarbij ieder deelnemend bestuursorgaan (evenals bij het besluit tot treffen van de gemeenschappelijke regeling) één stem heeft (lid 4).⁵ Het betreft immers geen besluit van het algemeen bestuur, waardoor de stemverhoudingen in het algemeen bestuur hierop niet van toepassing zijn. De uittreding kan slechts ingaan per 1 januari, zodat hiermee rekening kan worden gehouden in de begroting (lid 5). Bij een eventueel geschil is de geschillenregeling van artikel 7:1 van de regeling van toepassing.

Artikel 6:3

Wijziging van de gemeenschappelijke regeling kan slechts geschieden wanneer alle deelnemers, dus alle raden, colleges én burgemeesters hiermee instemmen (vgl. art. 1 Wgr). Iedere raad heeft dus zodoende optimale zeggenschap omtrent wijziging van de gemeenschappelijke regeling en kan niet aan ongewenste wijzigingen worden gebonden. De wijzigingsregeling bepaalt zelf wanneer deze in werking treedt (lid 2).

Artikel 6:4

Deze bepaling is geënt op artikel 9 Wgr.

Hoofdstuk 7 Geschillen

Artikel 7:1

Geschillen tussen de deelnemers onderling of tussen de deelnemers en het openbaar lichaam over de gemeenschappelijke regeling worden beslecht door gedeputeerde staten van Zuid-Holland (art. 28 Wgr). Er is gekozen om voorafgaand aan deze formele procedure eerst te proberen via overleg en bemiddeling tot een oplossing te komen.

Hoofdstuk 8 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 8:1

De gemeenschappelijke regeling wordt eens in de vijf jaar geëvalueerd, waarbij de eerste evaluatie twee jaar na inwerkingtreding plaatsvindt.

Artikel 8:2

Op grond van artikel 26 Wgr moet een gemeente worden aangewezen die de gemeenschappelijke regeling inzendt aan gedeputeerde staten. Het college van burgemeester en wethouders van Rotterdam (als vestigingsplaats) is hiermee belast. Voorts is bepaald dat de gemeenschappelijke regeling aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Minister van Infrastructuur en Milieu moet worden gezonden, als verantwoordelijke ministers voor de regelingen over de Vervoersregio.

Artikel 8:3

Een gemeenschappelijke regeling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden getroffen (vgl. art. 9 lid 1 Wgr). De gemeenschappelijke regeling moet dit dan ook bepalen. De GR MRDH wordt voor onbepaalde tijd getroffen, zoals dat gebruikelijk is bij rechtspersonen. In 2024 voert het algemeen bestuur een evalueerbare uit waarbij in ieder geval moet worden onderzocht of de doelstellingen van de Metropoolregio zijn gerealiseerd en of er voldoende grond is om de regeling te continueren (lid 2). Op grond van de uitgevoerde evaluatie doet het algemeen bestuur, nadat het in elk geval de Vervoersautoriteit in de gelegenheid heeft gesteld zich uit te laten over de evaluatie (eventuele andere advies- of bestuurscommissies kunnen ook gehoord worden), een voorstel omtrent het al dan niet continueren van de regeling en de eventuele voorwaarden waaronder deze continuering dan wel ontbinding moet geschieden (lid 3). De raden worden in gelegenheid gesteld zienswijzen in te dienen alvorens het algemeen bestuur zijn definitieve voorstel zendt aan de bestuursorganen van de gemeenten. Op een eventuele wijziging van de regeling, dan wel een uittreding uit of opheffing van de regeling is hoofdstuk 6 van de regeling onverkort van toepassing. Bij een eventueel geschil omtrent dit artikel is artikel 7:1 van toepassing.

Artikel 8:4

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding en citeerwijze van de gemeenschappelijke regeling. Opgemerkt moet worden dat de gemeenschappelijke regeling ook bekend moet worden gemaakt (art. 26 lid 2 Wgr), alvorens deze in werking kan treden (vgl. art. 3:40 Awb, art. 139 Gemeentewet).

Noot

¹ Zoals dit naar verwachting in 2014 wordt gewijzigd met het wijzigingsvoorstel voor de Wgr (Kamerstukken II, 2012-2013, 33 587,2). Voor de instelling van een bestuurscommissie geldt tot dat moment nog een toestemmingsvereiste.

Noot

² CRvB 16 maart 2010, LJN BL8816; Gst. 2010, 47 (Sociale Dienst Drechtsteden).

Noot

³ Kamerstukken II 2012/13, 33 658, nr. 2.

Noot

⁴ Vgl. Kamerstukken II 2012/13, 33 597, nr. 3, p. 29-30.

Noot

⁵ Besluitvorming bij meerderheid mag op grond van AGRvS 12 januari 1987, Gst. 1987-6847, 5.