CAO

Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

2023

Preambule
De WSGO, FNV, CNV Overheid en PDO hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden van organisaties in de gemeentelijke sector uniform te houden. Dat betekent dat de Cao SGO dezelfde arbeidsvoorwaarden kent als de Cao Gemeenten

Inhoud:

Klik op de iconen om direct naar een hoofdstuk te navigeren

1 
Algemeen

2 
Arbeids-overeenkomst

3 
Salaris, salaristoeslagen en vergoedingen

4 
Individueel keuzebudget

5 
Arbeidsduur en werktijden

6 
Vakantie en verlof

7 
Arbeidsongeschiktheid

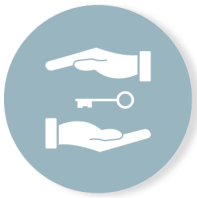
8 
Duurzame inzetbaarheid

9 
Boventalligheid

10 
Uitkeringen

11 
Overige rechten en plichten

12 
Lokaal overleg met vakbonden

13 
Medezeggenschap

14 
Kunstzinnige vorming

15 
Bijlagen


Print dit document!



Algemeen

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN
ARTIKEL 1.2 | TOEPASSING CAO SGO
ARTIKEL 1.3 | VRIJSTELLING
ARTIKEL 1.4 | LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING
ARTIKEL 1.5 | KARAKTER VAN DE CAO
ARTIKEL 1.6 | INFORMATIE OVER DE CAO
ARTIKEL 1.7 | HARDHEIDSCLAUSULE
ARTIKEL 1.8 | CITEERAANDUIDING
ARTIKEL 1.9 | VOLTIJD- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND
ARTIKEL 1.10 | BRUTO BEDRAGEN

HOOFDSTUK 1

Algemeen

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

A
- aanvullende uitkering: uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering;
- AAC-DO: Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden;
- ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- AOW-gerechtigde leeftijd: leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat volgens de Algemene Ouderdomswet;
- arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met feestdagen in artikel 6.6;
- arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de Werkloosheidswet;

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

C
- Cao-partijen: (of "partijen") als werkgeverspartij de WSGO en als werknemerspartijen de FNV, CNV Overheid en PDO
- CAR-UWO: de Centrale Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst geldend op 31 december 2019;
- CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond;

D
- dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 22.00 uur;
- 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;

F
- feitelijke arbeidsduur: de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode;
- FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging;
- formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer;
- functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

G
- gemeentelijke bestuurder: burgemeester en wethouder;
- gemeente: organisatie zoals bedoeld in artikel 123 van de Grondwet;

H
- herleving: herleving volgens de Werkloosheidswet;

I
- IKB: Individueel Keuze Budget, bestaande uit:
  - de vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
  - de eindejaarsuitkering: jaarlijkse toelage van 6,75% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
  - de levensloopbijdrage: jaarlijkse toelage van 1,5% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
  - 14,4 bovenwettelijke vakantie-uren, omgezet in jaarlijkse toelage van 0.8% van het salaris,

welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;

- 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 SGO van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

L
- LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

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;

P
- payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW;
- PDO: Professionals werkzaam bij Decentrale Overheden;
- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenrekenleeftijd: de leeftijd waarop de opbouw van het pensioen gebaseerd is in het Pensioenreglement;
- periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

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 UWV;
- RVU: regeling voor vervroegde uittreding als in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964;

S
- salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband;
- salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 3;
- salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- samenwerkingsverband: een organisatie waarin een gemeente samenwerkt met één of meer andere gemeenten dan wel met Rijk, provincies, waterschappen of andere organisaties in het publieke domein;
- sector gemeenten: alle organisaties waarop de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties van toepassing is;
- sluitingsdag: een door de werkgever aangewezen dag waarop de organisatie gesloten is en die als verplichte vakantiedag geldt voor werknemers;

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

U
- UWV: 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;

- 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;
- voltijddienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur is en de formele arbeidsduur per week 36 uur;

W
- werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- werkgever: een overheidsorganisatie waarop de Cao SGO van toepassing is volgens artikel 1.2;
- 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;
- wettelijk betaald ouderschapsverlof: de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering in artikel 6.3 Wazo;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WSGO: Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties
- WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;

Wetten
- AOW: Algemene Ouderdomswet;
- 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 arbeidsongeschiktheidsvoorziening 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 SGO

1 Deze cao is van toepassing op:
   a. organisaties die een ambtelijke fusieorganisatie zijn van gemeenten die alle uitvoeringstaken van de gemeenten in opdracht van de gemeenten hebben overgenomen, terwijl die gemeenten nog bestaan;
   b. organisaties die op onderdelen een ambtelijke fusieorganisatie zijn van gemeenten die in opdracht van gemeenten delen van de uitvoeringstaken van een of meer gemeenten volledig hebben overgenomen, terwijl die gemeenten nog bestaan;
   c. organisaties die op grond van de Archiefwet 1995 (Stb 1995, 671) werkzaamheden verrichten in het kader van gemeentelijke archieven, regionale archieven, streek archieven of historische archieven;
   d. organisaties die belast zijn met de beleidsvoorbereiding, heffing en invordering van

gemeentelijke belastingen en/of waterschapsbelastingen op grond van de Gemeentewet en de Waterschapswet en/of belast zijn met de uitvoering van de Wet waardering onroerende zaken;

e. organisaties zonder winstoogmerk die financiële dienstverlening aanbieden aan inwoners van gemeenten waarbij diensten worden verleend op het gebied van onder andere schuldhulpverlening, inkomensbeheer, sociale kredietverlening, schuldpreventie, afgifte van verklaringen op grond van de Faillissementswet, bewindvoering en curatele op grond van de Faillissementswet en/of het Burgerlijk Wetboek;

f. organisaties die gemeentelijke of gemeenschappelijke gezondheidsdienst taken uitvoeren op grond van de Wet publieke gezondheid en/of de Wet op de lijkbezorging;

g. organisaties die gemeenten en provincies ondersteunen bij de uitvoering van een of meer taken op het gebied van omgevingsrecht, vergunningverlening, handhaving en toezicht op grond van de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht. Deze organisatie voeren ten minste de taken uit die zijn beschreven in het Basistakenpakket zoals is vastgelegd in het Besluit Omgevingsrecht;

h. organisaties in de vorm van een openbaar lichaam als bedoeld in de Wet gemeenschappelijke regelingen, waarin gemeenschappelijke bovengemeentelijke belangen van gemeenten worden behartigd op het gebied van bijvoorbeeld subsidies, grensoverschrijdende samenwerking, economische ontwikkeling en arbeidsmarkt, mobiliteit, ruimtelijke ontwikkeling en volkshuisvesting, leefbaarheid en voorzieningen, zorg en welzijn, jeugd en onderwijs, cultuur, recreatie en toerisme;

i. organisaties die zorgdragen voor de inzameling en verwerking van onder andere huishoudelijk afval, grof huishoudelijk afval, groente- fruit- en tuinafval, de inzameling en het (doen) verwerken van bedrijfsafvalstoffen op grond van de Wet milieubeheer. Alsmede straatreiniging, kolkreiniging en andere werkzaamheden voor beheer en toezicht op de openbare ruimte;

j. organisaties die uitvoering geven aan taken op het gebied van het sociaal domein waaronder de arbeidsparticipatie, arbeidsondersteuning en bijstand op grond van de Wet sociale werkvoorziening en de Participatiewet;

k. organisaties die (gemeenschappelijke) belangen behartigen op het gebied van bouwkunstige, stedenbouwkundige en landschappelijke schoonheid op grond van de Woningwet en de Monumentenwet;

l. organisaties die educatieve taken uitvoeren op het gebied van muziek en dans zoals het verzorgen van lessen, cursussen en/of projecten op het terrein van de dansante en muzikale vorming en/of het uitvoeren van ondersteunende activiteiten op dit gebied;

m. organisaties, niet genoemd in artikel 1.2 lid 1 sub a tot en met l van de cao, die een gemeente op grond van de wet heeft opgericht of die mede door de gemeente is opgericht om, al dan niet in een samenwerkingsverband, de taken van de gemeente uit te voeren die al dan niet bij wet aan gemeenten zijn opgedragen.

2 In aanvulling op de in lid 1 van dit artikel genoemde type organisaties gelden de navolgende eisen voor bovengenoemde organisaties:

a. organisaties verrichten werkzaamheden in het publieke domein en hebben geen winstoogmerk, en

b. in geval van een samenwerkingsverband dienen de deelnemende organisaties voor ten minste de helft of meer te bestaan uit gemeenten, dan wel dienen gemeenten in overwegende mate de kosten van de organisatie te dragen, of

c. in geval van rechtspersonen met aandeelhouders, dient ten minste de helft of meer van de aandelen in die rechtspersoon in eigendom toe te behoren aan één of meer gemeenten, of

d. in geval van rechtspersonen zonder aandeelhouders dient bestuurlijke zeggenschap binnen de rechtspersoon in overwegende mate bij gemeentelijke bestuurders zelf, danwel bij de door gemeenten aangewezen of voorgedragen bestuurders van de rechtspersoon te liggen.

3 Deze cao geldt voor de werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

4 Deze cao geldt **niet** voor:

a. de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;

b. de onbezoldigd ambtenaar die is aangewezen op grond van artikel 1, lid 2 van de Ambtenarenwet 2017 (Stb. 2017, 123) en artikel 2, onder b tot en met g van het

Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 (Stb. 2019, 346);

c. 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 (Stb. 2014, 516);

d. de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de Cao Ambulancezorg;

e. de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de Cao Kunsteducatie;

f. de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de Cao Aan de slag

g. de werknemer met een arbeidsovereenkomst dan wel aanstelling bij een Veiligheidsregio.

5 Indien een organisatie zoals genoemd onder lid 1 meerdere taken en/of werkzaamheden uitvoert waarvan een deel niet valt onder artikel 1.2 lid 1, dan valt een organisatie alleen onder de toepassing van deze cao als het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die betrokken zijn bij de taken en/of werkzaamheden van de organisatie vallend onder lid 1, groter is dan het aantal overeengekomen arbeidsuren van de werknemers die betrokken zijn bij andere taken en/of werkzaamheden van de organisatie die niet beschreven zijn onder lid 1.

ARTIKEL 1.3 | VRIJSTELLING

1 De werkgever kan het LOGA gemotiveerd verzoeken om vrijstelling. Het verzoek kan worden gericht aan: LOGA, Postbus 11560, 2502 AN Den Haag.

2 Vrijstelling kan gaan over:
   a de hele Cao SGO, of onderdelen van de Cao SGO;
   b alle werknemers in dienst van de werkgever, of 1 of meerdere groepen van werknemers in dienst van de werkgever.

3 Het LOGA besluit binnen 16 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever. Het LOGA kan het lokaal overleg hierover raadplegen. Aan een besluit om vrijstelling te verlenen, kan het LOGA nadere voorwaarden verbinden.

4 Bij de beoordeling of vrijstelling kan worden verleend, gelden de volgende voorwaarden:
   a Is er sprake van zwaarwegende omstandigheden dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd om deze cao of onderdelen daarvan toe te passen, en
   b blijven de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemers te allen tijde voldoende gewaarborgd.

5 Als de werkgever voor 1 januari 2020 een bepaalde vrijstelling heeft toegepast op basis van de op artikel 1:3 lid 2 CAR-UWO gebaseerde rechtspositieregeling, dan moet hij na 1 januari 2020 opnieuw vrijstelling aan het LOGA verzoeken. Het LOGA verleent dan voortzetting van die vrijstelling.

ARTIKEL 1.4 | LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING

1 Deze cao geldt van 2 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

2 Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.

3 Indien geen van de partijen uiterlijk 1 maand voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.

4 WSGO te Den Haag als de werkgeverspartij, en FNV te Utrecht, CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht en PDO, vereniging voor werknemers werkzaam bij decentrale overheden te Den Haag, elk als werknemerspartij, zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan, in deze cao verder te noemen: "partijen".

ARTIKEL 1.5 | KARAKTER VAN DE CAO

1 Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald.

2 Voor de werkgever die voor 1 januari 2020 een rechtspositieregeling hanteerde die was gebaseerd op de rechtspositieregeling van de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam of Utrecht, en daarom afwijkingen van de CAR-UWO kent, kunnen dezelfde afwijkende afspraken van deze cao blijven gelden. Voorwaarde voor het blijven gelden van de afwijkende afspraken is dat ze overeenkomen met de limitatief beschreven afwijkingsmogelijkheden in bijlage 7 van deze cao. Daarnaast gelden de afwijkende afspraken alleen voor de medewerkers die op 31 december 2019 een aanstelling of arbeidsovereenkomst hadden bij de werkgever. In bijlage 7 van de cao staan de bepalingen waarvan afwijken mogelijk is, limitatief beschreven.
3 De bijlagen zijn onderdeel van de cao.

ARTIKEL 1.6 | INFORMATIE OVER DE CAO

De cao SGO staat op de websites van partijen bij deze cao. De werknemer krijgt, op zijn verzoek, gratis een exemplaar van de actuele cao. De cao staat ook op www.caogemeenten.nl .

ARTIKEL 1.7 | HARDHEIDSCLAUSULE

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer. Dit mag geen strijd opleveren met de wet.

ARTIKEL 1.8 | CITEERAANDUIDING

Deze overeenkomst wordt genoemd: “de collectieve arbeidsovereenkomst Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties”, in andere regelingen afgekort: “Cao SGO”.

ARTIKEL 1.9 | 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 1.10 | BRUTO BEDRAGEN

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



Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 2.1 | SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST
ARTIKEL 2.2 | VACATUREVERVULLING
ARTIKEL 2.3 | KOSTEN MEDISCHE KEURING
ARTIKEL 2.4 | OPROEPOVEREENKOMST
ARTIKEL 2.5 | VAKANTIEKRACHT EN ANDERE BIJZONDERE DIENSTVERBANDEN
ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER
ARTIKEL 2.7 | WERKNEMER IN DOELGROEP BANENAFSPRAAK
ARTIKEL 2.8 | WERKERVARINGSPLAATS
ARTIKEL 2.9 | STAGEOVEREENKOMST
ARTIKEL 2.10 | EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN VAN DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD
ARTIKEL 2.11 geldend met ingang van 31-12-2023 | RVU

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 vakantiekracht 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 arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is of kan worden bij de pensioenregeling ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag een toelage ontvangt voor pensioencompensatie.
3 De toelage is een percentage van het salaris van de payrollwerknemer. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de totale werkgeverspremiepercentages van het ABP en de totale werkgeverspremiepercentages van een adequate pensioenregeling in de zin van artikel 8a Waadi waar de payrollwerknemer deelnemer is. Daarbij worden de percentages van het:
   a. ouderdomspensioen,
   b. nabestaandenpensioen en
   c. arbeidsongeschiktheidspensioen
   met elkaar vergeleken.
4 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen die nodig zijn om de 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 controleert 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 banenafspraak. 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 en de werknemer in lid 1 kunnen een salaris overeenkomen met toepassing van salarisschaal A in artikel 3.3 lid 4 en lid 6. 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 banenafspraak.
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 hoofdstuk 2 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 hoofdstuk 2 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 geldend met ingang van 31-12-2023 | RVU

1 De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:
   a maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
   b zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a, en
   c op de ingangsdatum 43 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten.

2 Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31

december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.

3 De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU.

4 De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.

5 Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nabestaanden hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3.

6 Deelname aan de RVU stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

§1 ALGEMEEN

ARTIKEL 3.1 | VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES

ARTIKEL 3.2 | UITBETALEN

§2 SALARIS

ARTIKEL 3.3 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

ARTIKEL 3.4 | SALARISVERHOGING

ARTIKEL 3.5 | VERLAGING SALARISSCHAAL

ARTIKEL 3.6 | PROMOTIE

ARTIKEL 3.7 | UITLOOPSCHAAL

§3 SALARISTOELAGEN

ARTIKEL 3.8 | FUNCTIONERINGSTOELAGE

ARTIKEL 3.9 | ARBEIDSMARKTTOELAGE

ARTIKEL 3.10 | WAARNEMINGSTOELAGE

ARTIKEL 3.11 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

ARTIKEL 3.12 | BUITENDAGVENSTERTOELAGE

ARTIKEL 3.13 | TOELAGE BESCHIKBAARHEIDSDIENST

ARTIKEL 3.14 | INCONVENIËNTENTOELAGE DIENST

ARTIKEL 3.15 | GARANTIETOELAGE

ARTIKEL 3.16 | AFBOUWTOELAGE

§4 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 3.17 | JUBILEUMUITKERING

ARTIKEL 3.18 | UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

ARTIKEL 3.19 | OVERWERKVERGOEDING

ARTIKEL 3.20 | VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM

ARTIKEL 3.21 | REIS- EN VERBLIJFSKOSTEN-VERGOEDING

ARTIKEL 3.22 | REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK

ARTIKEL 3.22a geldend tot en met 30-04-2023 | THUISWERKVERGOEDING

ARTIKEL 3.22a geldend vanaf 01-05-2023 | VERGOEDING HYBRIDE WERKEN

ARTIKEL 3.23 | COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

ARTIKEL 3.24 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ZORGVERZEKERING

ARTIKEL 3.25 | TOR

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. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

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.
2 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.
3 De salaristabel is per 2 januari 2023:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2184	2184	2295	2545	2878	3167	3396
1			2184	2197	2259	2388	2642	2984	3291	3543
2		2184	2211	2280	2351	2482	2739	3091	3416	3689
3		2195	2286	2363	2443	2576	2836	3198	3540	3836
4	2184	2255	2361	2446	2535	2669	2933	3304	3665	3983
5	2190	2314	2436	2530	2626	2763	3030	3411	3789	4130
6	2233	2373	2511	2613	2718	2855	3127	3519	3914	4276
7	2276	2433	2586	2697	2809	2949	3224	3625	4039	4423
8	2320	2492	2661	2780	2901	3042	3321	3732	4163	4570
9	2363	2552	2736	2863	2993	3136	3418	3839	4288	4717
10	2406	2611	2811	2947	3084	3229	3515	3945	4412	4863
11	2450	2671	2886	3030	3176	3323	3612	4052	4537	5009

	Salarisschaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3719	4020	4400	4781	5309	5625	6030	6439	7099	7843
1	3869	4176	4557	4937	5462	5810	6244	6688	7368	8132
2	4019	4332	4713	5091	5616	5995	6457	6937	7636	8420
3	4170	4489	4868	5245	5768	6179	6671	7186	7905	8709
4	4320	4645	5024	5398	5921	6364	6885	7435	8173	8997
5	4471	4801	5177	5551	6074	6549	7098	7684	8442	9286
6	4621	4958	5330	5703	6228	6734	7312	7933	8710	9574
7	4771	5112	5484	5857	6381	6919	7526	8182	8979	9863
8	4921	5265	5637	6010	6534	7105	7740	8430	9247	10152
9	5071	5418	5789	6163	6687	7289	7953	8680	9516	10441
10	5218	5572	5942	6316	6840	7474	8167	8929	9784	10729
11	5366	5725	6096	6470	6993	7659	8381	9178	10053	11018

4 Voor de werknemer in artikel 2.7 lid 2 geldt een aparte salarisschaal A. De salaristabel van salarisschaal A is:

Salarisschaal A	Percentage van het WML
0	100 %
1	101,8 %
2	103,6 %
3	105,5 %
4	107,3 %
5	109,1 %
6	110,9 %
7	112,7 %
8	114,5 %
9	116,4 %
10	118,2 %
11	120 %

5 Het startsalaris in de salaristabel in lid 3 is omgerekend naar het salaris per uur minimaal €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.

6 Als het salaris in de salaristabel in lid 4 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan €14, heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.

7 De werknemer die op 2 januari 2023 is ingeschaald op het startsalaris van €2.184 in de salaristabel in lid 3, krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 een extra periodieke verhoging. Deze extra periodieke verhoging heeft geen invloed op de periodiekdatum in artikel 3.4 cao.

8 De werknemer die op 21 februari 2023 in dienst is en in salarisschaal A zit, wordt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 ingeschaald in periodiek 11 van salarisschaal A.

ARTIKEL 3.4 | SALARISVERHOGING

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.

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 pensioenrekenleeftijd bereikt.

ARTIKEL 3.6 | PROMOTIE

De werknemer die door promotie in een hogere salarisschaal komt, krijgt vanaf de dag dat de promotie ingaat een hoger salaris.

ARTIKEL 3.7 | UITLOOPSCHAAL

Doorgroei van het salaris van de werknemer naar een uitloopschaal is mogelijk als dit op 31 december 2015 in een regeling stond.

§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 arbeidsmarktoelage 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 6.6	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 in een week geen toelage onregelmatige dienst als hij in die week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

ARTIKEL 3.12 | BUITENDAGVENSTERTOELAGE

1 De werknemer krijgt een buitendagvenstertoelage als:
   a de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden in artikel 5.4 valt; en
   b de werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt.
2 De buitendagvenstertoelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Buitendagvenster op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur buiten het dagvenster	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

3 De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.
4 Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling in artikel 5.4 lid 11, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren.
5 De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage.

ARTIKEL 3.13 | 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 6.6	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.

4 De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

ARTIKEL 3.14 | INCONVENIËNTENTOELAGE

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

ARTIKEL 3.15 | GARANTIETOELAGE

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

ARTIKEL 3.16 | AFBOUWTOELAGE

1 Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoelage 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.

Duur afbouwtoelage	Percentage
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 3.17 | 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.

   De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

ARTIKEL 3.18 | UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan 1 werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

ARTIKEL 3.19 | 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.
3 Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk.
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 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

5 Het verlof in lid 2 onder a wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. 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 in lid 2 onder a niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor:
   a uitbetaling van het salaris per uur, of
   b verlofsparen in artikel 6.5.
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.
9 De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

ARTIKEL 3.20 | 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 de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

ARTIKEL 3.21 | REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

De werkgever stelt een regeling vast voor vergoeding van reis- en verblijfkosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2e klasse tarief.

ARTIKEL 3.22 | REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK

1 De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.
2 Als de werknemer tijdens zijn dienstverband:
   a moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is; of
   b door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken,
   dan krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte van deze kilometervergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.

ARTIKEL 3.22a geldend tot en met 30-04-2023 | THUISWERKVERGOEDING

1 De werknemer krijgt een thuiswerkvergoeding van €2 netto voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
2 De thuiswerkvergoeding geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
3 De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
4 De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding. De werkgever kan hiervan afwijken.
5 De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.

ARTIKEL 3.22a geldend vanaf 01-05-2023 | VERGOEDING HYBRIDE WERKEN

1 De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken, die bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
2 De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
3 De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
4 De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken. De werkgever kan hiervan afwijken.
5 De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een vergoeding hybride werken.
6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.
7 Als de werkgever op 21 februari 2023 een internetvergoeding gaf aan de werknemer die hoger is dan de vergoeding in lid 1, kan die blijven gelden.

ARTIKEL 3.23 | COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

1 De WSGO 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:
   a. WW-uitkering,
   b. reparatie-uitkering,
   c. na-wettelijke uitkering,
   d. WAO-uitkering,

e. WIA-uitkering, of

f. 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:
a. uitkering functioneel leeftijdsontslag,
b. ouderdomspensioen van het ABP, of
c. ABP keuzepensioen,
die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

ARTIKEL 3.24 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ZORGVERZEKERING

1 De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de 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.

   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 3.25 | TOR

De werknemer die een TOR krijgt, behoudt dat recht op een TOR volgens de regels in bijlage 5A.



Individueel keuzebudget

ARTIKEL 4.1 | RECHT OP IKB

ARTIKEL 4.2 | OPBOUW IKB

ARTIKEL 4.3 | DOELEN IKB

ARTIKEL 4.4 | KEUZE UIT DOELEN IKB

ARTIKEL 4.5 | UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 4.6 | FISCALE GEVOLGEN IKB

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 De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:
a. 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;
b. 6,75% van het salaris in maand van opbouw;
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband;
d. 0,8 % van het salaris in maand van opbouw.
2 Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a. 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

1 De werknemer kan het IKB besteden aan:
a het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 187 uur per kalenderjaar bij een voltijddienstverband;
b extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd; en
c het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de Belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
2 De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen.

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 werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
5 De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
6 De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.
7 Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris vermeerderd met het IKB 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.



Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 5.1 | ARBEIDSDUUR

§2 WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.2 | WERKTIJDENREGELING

ARTIKEL 5.3 | WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

ARTIKEL 5.4 | STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.5 | BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.6 | BORSTVOEDING

HOOFDSTUK 5

Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 5.1 | ARBEIDSDUUR

1 De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1836 uur per jaar in 2023 en 1831 uur per jaar in 2024. Als er een lokale feestdag is vastgesteld, kan de formele arbeidsduur per jaar afwijken.
2 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
3 Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd:
   a het salaris;
   b het recht op vakantie;
   c de pensioenopbouw.
4 De werkgever meldt vooraf de uitbreiding van de arbeidsduur aan de ondernemingsraad.
5 De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.

§2 WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.2 | WERKTIJDENREGELING

De werkgever stelt een werktijdenregeling vast voor de werknemers in de organisatie. Als de standaardregeling in artikel 5.4 niet geldt voor de werknemer, dan geldt de bijzondere regeling in artikel 5.5.

ARTIKEL 5.3 | WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

1 De werknemer werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.6, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken.
2 Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.
3 Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.
4 Wat in dit artikel geldt voor werken op zondagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen als die door de werkgever zijn aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten. Dit tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen.

ARTIKEL 5.4 | STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIJDEN

1 De standaardregeling geldt voor de werknemer die binnen de kaders van dit artikel zijn werktijden kan vaststellen.
2 De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster. Het dagvenster is van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 22.00 uur.
3 Was het dagvenster voor de werknemer op 31 december 2013 ruimer, dan blijft dit ruimere

dagvenster gelden.

4 Voor het begin van ieder kalenderjaar maakt de werkgever met de werknemer afspraken over de werktijden, de vakantie, het verlof en de planning van de werkzaamheden voor het komende jaar.

5 Bij het afspreken van de werktijden geldt dat:
   a hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de werkgever en de werknemer;
   b de arbeidstijd per dag maximaal 11 uur is en per week maximaal 50 uur, tenzij daarvan op verzoek van de werknemer wordt afgeweken.

6 Als de omstandigheden wijzigen, kunnen de afspraken over de werktijden worden aangepast.

7 De werkgever en de werknemer overleggen 2 keer per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.

8 Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de formele arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de formele arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast. In overleg bepalen de werkgever en de werknemer of de werknemer voor ieder teveel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt. Maakt de werknemer geen keuze dan volgt uitbetaling van de te veel gewerkte uren.

9 De werknemer werkt buiten het dagvenster als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Voor uren die de werknemer buiten het dagvenster werkt, krijgt hij een buitendagvenstertoelage, geregeld in artikel 3.12.

10 Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming komen over de werktijden, dan stelt de werkgever de werktijden vast als bedrijfs- of dienstbelangen dit nodig maken. De belangen van de werkgever en de werknemer worden bij de vaststelling afgewogen. De bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 geldt.

11 De werkgever kan de werknemer incidenteel verzoeken om te werken buiten de vastgelegde werktijden, maar binnen het dagvenster, vanwege bedrijfs- of dienstbelangen. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de afwijkende werktijden, dan krijgt de werknemer een vergoeding geregeld in artikel 3.12.

12 De werkgever bespreekt ieder jaar met de ondernemingsraad de afspraken over de werktijden in de organisatie. De ondernemingsraad kan voorstellen de werktijden te veranderen. Neemt de werkgever het voorstel niet over, dan wordt dit besluit gemotiveerd.

13 De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 5.5 | BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIJDEN

1 De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.

2 De werkgever stelt de werktijden van de werknemer vast in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.

3 De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.

4 De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.

5 De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst in artikel 3.11.

6 De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.

7 De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

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

ARTIKEL 6.2 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

ARTIKEL 6.3 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN BIJ ONREGELMATIG WERKEN EN BESCHIKBAARHEIDSDIENST

ARTIKEL 6.4 | VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

§ 2 VERLOF

ARTIKEL 6.5 | VERLOFSPAREN

§ 2.1 FEESTDAGEN

ARTIKEL 6.6 | FEESTDAGEN

§ 2.2 WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.7 | KORTDUREND ZORGVERLOF

ARTIKEL 6.8 | LANGDUREND ZORGVERLOF

ARTIKEL 6.9 | ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

ARTIKEL 6.10 geldend tot en met 30-12-2023 | OUDERSCHAPSVERLOF

ARTIKEL 6.10 geldend met ingang van 31-12-2023 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

ARTIKEL 6.10a geldend met ingang van 31-12-2023 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF EN SAMENLOOP MET WAZO-UITKERING

ARTIKEL 6.11 geldend tot en met 31-05-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.11 geldend met ingang van 01-06-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.12 | ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

§2.3 ANDERE VORMEN VAN VERLOF

ARTIKEL 6.13 | HUWELIJK OF GEREGISTREERD PARTNERSCHAP

ARTIKEL 6.14 geldend tot en met 31-05-2023 | ONBETAALD VERLOF

ARTIKEL 6.14 geldend met ingang van 01-06-2023 | ONBETAALD VERLOF

ARTIKEL 6.15 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

ARTIKEL 6.16 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 6.17 | POLITIEK VERLOF

ARTIKEL 6.18 | VERLOF VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

HOOFDSTUK 6

Vakantie en verlof

§1 VAKANTIE

ARTIKEL 6.1 | WETTELIJKE VAKANTIE-UREN

1 In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op wettelijke vakantie ter grootte van vier maal de formele arbeidsduur per week 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 De werknemer met een voltijddienstverband krijgt 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren naast de vakantie in artikel 6.1 lid 1.
2 De werkgever kan van de vakantie in lid 1 maximaal 2 dagen aanwijzen als feestdagen in artikel 6.6 onder h en/of als verplichte sluitingsdagen.
3 In afwijking van lid 1 behoudt de werknemer die op 2 januari 2023 recht had op meer dan 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is vóór 1 januari 1963, recht op zijn bovenwettelijke vakantie-uren tot het einde van het dienstverband.
4 In afwijking van lid 1 wordt voor de werknemer die op 2 januari 2023 recht had op meer dan 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is op of na 1 januari 1963, zijn recht op bovenwettelijke vakantie-uren met ingang van 1 januari 2024 jaarlijks teruggebracht met 7,2 uur tot het recht 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren is.

ARTIKEL 6.3 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN BIJ ONREGELMATIG WERKEN EN BESCHIKBAARHEIDSDIENST

1 De werknemer krijgt 14,4 uur bovenwettelijke vakantie als hij:
   a regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt in artikel 3.11; of
   b regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn in artikel 3.13.
2 De 14,4 uur geldt ook voor werknemers met een deeltijddienstverband.

ARTIKEL 6.4 | 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.

§ 2 VERLOF

ARTIKEL 6.5 | VERLOFSPAREN

1 De werknemer kan verlofsparen.
2 De verlofspaaruren verjaren niet
3 De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
   a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b;
   b. de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a;
   c. de bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel 6.2;
   d. de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.3;
   e. het verlof uit de voormalige verlofspaarmogelijkheid in artikel 6.18.
4 De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart.
5 De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6 Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 11.
7 Het spaarverlof:
   a. duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
   b. wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
8 De werkgever kan afwijken van lid 7.
9 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
10 Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
11 Een verzoek om spaarverlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
12 Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6.16.
13 De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.

§ 2.1 FEESTDAGEN

ARTIKEL 6.6 | 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 met ingang van 2024 Bevrijdingsdag;
h lokale feestdagen aangewezen door de werkgever als in artikel 6.2 lid 2.

§ 2.2 WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.7 | 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 6.8 | LANGDUREND ZORGVERLOF

1 De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 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 6.9 | 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 6.10 geldend tot en met 30-12-2023 | OUDERSCHAPSVERLOF

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

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Salarisschaal 1	90 %
Salarisschaal 2	85%
Salarisschaal 3	80%
Salarisschaal 4	70%
Salarisschaal 5	60%
Salarisschaal 6 en hoger	50%

2 In afwijking van lid 1, kan de werknemer met ouderschapsverlof naar wens een 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in lid 1 wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing:

13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de werknemer toepasselijke percentage in lid 1.

Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de werknemer recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

3 In afwijking van lid 1, kan de werknemer zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en

de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend:

100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in lid 2.

Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de werknemer recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

4 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.

5 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.

6 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. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.

7 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. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.

8 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. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.

9 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.

10 Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de werknemer wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.10 geldend met ingang van 31-12-2023 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

1 De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij recht heeft op maximaal 26 weken ouderschapsverlof.

2 De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Bij een voltijddienstverband is dit 468 uur. Het percentage is:

Salaris	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	70%
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4	50%

3 Als uitgangspunt bij het bepalen van het percentage in lid 2 geldt het salaris van een voltijddienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.

4 De werknemer kan in afwijking van lid 2 kiezen voor:

a. een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of

b. een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

De werknemer kan één keer kiezen uit de onderstaande mogelijkheden. Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.

Salaris **Uren betaald ouderschapsverlof voor 13 weken**	**Keuze percentage van de werknemer = 50%**	**Keuze percentage van de werknemer = 70%**	**Keuze percentage van de werknemer = 80%**	**Keuze percentage van de werknemer = 100%**
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	748,8 uur	534,9 uur	468 uur	374,4 uur
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	655,2 uur	468 uur	409,5 uur	327,6 uur
Hoger is dan het maximum van salarisschaal 4	468 uur	334,3 uur	292,5 uur	234 uur

5 Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6.10a. Dan geldt de volgende rekenformule:

(x weken recht gedeeld door 13 weken) keer het aantal uren in het schema in lid 4.

6 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.

7 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.

8 In de sector gemeenten heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof.

ARTIKEL 6.10a geldend met ingang van 31-12-2023 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF EN SAMENLOOP MET WAZO-UITKERING

1 De werknemer die tijdens het 1e levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.10 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof krijgt maximaal 9 weken zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100% doorbetaald. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt artikel 6.10.

2 De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof als in artikel 6.10 hangt af van hoeveel weken 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1 de werknemer heeft opgenomen in het 1e levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

Ouderschapsverlof 100% betaald (cao en Wazo samen) *In het 1e levensjaar kind*	**Ouderschapsverlof artikel 6.10 betaald** *Voor het 8ste levensjaar kind*	**Totaal**
9 weken = 324 uur	4 weken = 144 uur	13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur	5 weken = 180 uur	13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur	6 weken = 216 uur	13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur	7 weken = 252 uur	13 weken = 468 uur
5 weken = 180 uur	8 weken = 288 uur	13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur	9 weken = 324 uur	13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur	10 weken = 360 uur	13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur	11 weken = 396 uur	13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur	12 weken = 432 uur	13 weken = 468 uur

3 De werknemer kan in afwijking van lid 1 en 2 kiezen om in het 1e levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zonder de doorbetaling van 100% van zijn salaris en salaristoelage(n). De werknemer krijgt dan de wettelijke uitkering voor maximaal 9 weken. Daarnaast houdt de werknemer recht op betaald ouderschapsverlof voor maximaal 13 weken als in artikel 6.10.

4 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1.

ARTIKEL 6.11 geldend tot en met 31-05-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

1 Over onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
3 Tijdens onbetaald Wazo-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 onbetaald Wazo-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 Wazo-verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
4 Artikel 6.14 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

ARTIKEL 6.11 geldend met ingang van 01-06-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

1 Over onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
3 Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en de werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Bij gedeeltelijk Wazo-verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
4 Artikel 6.14 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

ARTIKEL 6.12 | 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 6.13 | HUWELIJK OF GEREGISTREERD 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 6.14 geldend tot en met 31-05-2023 | 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.

7 Over onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.

8 Tijdens onbetaald verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 7, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.

9 Tijdens onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt 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 geldend met ingang van 01-06-2023 | 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.

7 Over onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.

8 Tijdens onbetaald verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 7, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.

9 Tijdens de eerste 3 maanden van het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever met ingang van de vierde maand 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.

10 Voor de toepassing van lid 9 gelden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van 6 weken als 1 periode.

ARTIKEL 6.15 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

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

ARTIKEL 6.16 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1 Is de werknemer die voor een deel van zijn formele arbeidsduur onbetaald verlof heeft arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.

2 Is de werknemer die voor zijn volledige formele arbeidsduur 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 6.17 | 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 werkgever kan ter uitvoering hierover aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 6.18 | VERLOF VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

De werknemer die voor 1 april 2006 in het kader van de voormalige verlofspaarmogelijkheid verlof heeft opgebouwd, behoudt het recht op dat verlof volgens de regels in bijlage 5B.

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 7.1 geldend tot en met 30-12-2023 | RECHT OP SALARIS

ARTIKEL 7.1 geldend met ingang van 31-12-2023 | RECHT OP SALARIS

ARTIKEL 7.2 | RECHT OP SALARIS TIJDENS VERLOF

ARTIKEL 7.3 | ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN EN DOOR DE DIENST

ARTIKEL 7.4 | GENEESKUNDIG ONDERZOEK

ARTIKEL 7.5 geldend tot en met 30-12-2023 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 7.5 geldend met ingang van 31-12-2023 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

ARTIKEL 7.6 | OVERGANGSRECHT

HOOFDSTUK 7

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 7.1 geldend tot en met 30-12-2023 | 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:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
27 tot en met de 52	90% maar niet onder het voor hem geldende WML
53 tot en met 104	75%
105 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.

8 De werknemer waarvan zijn eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, valt onder dit artikel.

ARTIKEL 7.1 geldend met ingang van 31-12-2023 | RECHT OP SALARIS

1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt een percentage van het salaris en salaristoelage(n) tijdens de volgende weken doorbetaald:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
Tot en met 52	100%
53 tot en met 104	70%

2 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.

3 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 52 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

4 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.

5 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.

6 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

7 De werknemer waarvan de eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, valt onder artikel 7.1 zoals die gold tot en met 30 december 2023.

ARTIKEL 7.2 | RECHT OP SALARIS TIJDENS 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. Dit artikel regelt niet het einde van het verlof. De Wazo en hoofdstuk 6 bevatten regels over het einde van verlof bij arbeidsongeschiktheid.

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%

4 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.
5 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.
6 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.
7 De extra uitkering in lid 2 wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

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 twijfelen 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 geldend tot en met 30-12-2023 | 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, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, 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, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.21 van toepassing.
4 De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.
5 Dit artikel blijft gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 7.5 geldend met ingang van 31-12-2023 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

1 De werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgt een tegemoetkoming in de kosten van €10 per maand.
2 Voorwaarde voor de tegemoetkoming in de kosten is dat de werknemer de verzekeringspolis aan de werkgever verstrekt.

3 Als de werkgever op 21 februari 2023 een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft voor de werknemer met een hogere tegemoetkoming in de kosten van die verzekering dan in lid 1, kan dit blijven gelden.

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.



Duurzame inzetbaarheid

ARTIKEL 8.1 | PERSONEELSBEOORDELING/GESPREK OVER FUNCTIONEREN

ARTIKEL 8.2 | VOLGEN VAN EEN NOODZAKELIJKE OPLEIDING

ARTIKEL 8.3 | OPLEIDING JONGE WERKNEMER

ARTIKEL 8.4 | ONTWIKKELING EN MOBILITEIT

ARTIKEL 8.5 | MOBILITEITSBELEID

ARTIKEL 8.6 | LOOPBAANADVIES

ARTIKEL 8.7 | PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

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.



Boventalligheid

§1 VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ BOVENTALLIGHEID

ARTIKEL 9.1 | TOEPASSING

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

ARTIKEL 9.3 | DUUR VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.4 | DOEL VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.5 | START VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.6 | VAN WERK NAAR WERK-ONDERZOEK

ARTIKEL 9.7 | VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

ARTIKEL 9.8 | EVALUATIE

ARTIKEL 9.9 | EINDE VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.10 | TUSSENTIJDS BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.11 | ADVIES LOOPBAANADVISEUR

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

ARTIKEL 9.13 | VERLENGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

ARTIKEL 9.14 | NIET NAKOMEN VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

§2 ONTSLAGCOMMISSIE

ARTIKEL 9.15 | CAO ONTSLAGCOMMISSIE

HOOFDSTUK 9

Boventalligheid

§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 deeltijddienstverband is; of

b ontslag neemt of krijgt.

ARTIKEL 9.10 | TUSSENTIJDS 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 vervolgtraject, als het Van werk naar werk-traject:
   a na 18 maanden nog loopt; of
   b zonder resultaat is geëindigd.
2 De loopbaanadviseur betrekt 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 bepaalbare 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. De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2026.

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.



Uitkeringen

§1 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.1 | RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.2 | HOOGTE AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.3 | DUUR AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.4 | SANCTIES AANVULLENDE UITKERING

§2 NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.5 | RECHT OP EEN NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.6 | HOOGTE NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.7 | DUUR NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.8 | EINDE NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.9 | SANCTIES NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.10 | AFKOOP NA-WETTELIJKE UITKERING

§3 REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.11 | TOEPASSING

ARTIKEL 10.12 | RECHT OP REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.13 | HOOGTE REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.14 | OPBOUW EN DUUR VAN DE REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.15 | SANCTIES REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.16 | PREMIE REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.17 | EINDE REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.18 | HERLEVEN REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.19 | AFKOOP REPARATIE-UITKERING

§4 OVERLIJDENSUITKERINGEN

ARTIKEL 10.20 | OVERLIJDENSUITKERING

ARTIKEL 10.21 | OVERLIJDENSUITKERING BIJ ONGEVAL IN EN DOOR DE DIENST

§5 geldend tot en met 30-12-2023 | BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.22 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

ARTIKEL 10.23 | HOOGTE BIJZONDERE UITKERING

ARTIKEL 10.24 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

§6 PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

ARTIKEL 10.25 | PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

§7 GENERIEKE SALARISVERHOGING

ARTIKEL 10.26 | INDEXATIE

HOOFDSTUK 10

Uitkeringen

§1 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.1 | RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING

1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de oud-werknemer die een werkloosheidsuitkering krijgt, en:
   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.

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:
   a direct voorafgaand aan de start van het Van werk naar werk-traject in geval van opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW, of
   b direct voorafgaand aan de datum van opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3, onder d BW.

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:

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

4 In fase 2 is de aanvullende uitkering:

Hoogte grondslag van de oud-werknemer	Percentage van de grondslag
van € 4.375,- tot € 5.250	10%
van € 5.250,- tot € 6.560,-	20%
vanaf € 6.560,-	30%

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

Als een sanctie op grond van de WW wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie op dezelfde manier toegepast op de aanvullende uitkering.

§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

Sancties worden toegepast volgens het verplichtingen- en sanctieregime van de WW.

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 WW; of
- b van wie het recht op een uitkering op grond van de WW-is geëindigd, maar op grond van de WW, 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 UWV 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

Sancties worden toegepast volgens het verplichtingen- en sanctieregime van de WW.

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 herleefde 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 OVERLIJDENSUITKERINGEN

ARTIKEL 10.20 | OVERLIJDENSUITKERING

Na het overlijden van een werknemer, waarbij geen sprake is van een ongeval in- en door de dienst als in artikel 10.21, 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.

ARTIKEL 10.21 | OVERLIJDENSUITKERING BIJ ONGEVAL IN EN DOOR DE DIENST

1 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.

2 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 geldend tot en met 30-12-2023 | BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.22 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

1 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en tijdens het derde ziektejaar werk aanvaardt bij de eigen of bij een andere werkgever waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft recht op een bijzondere uitkering. De restverdiencapaciteit 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.

3 Deze regeling in paragraaf 5 blijft gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 10.23 | 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 10.24 | 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 10.25 | 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 betrekt 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 SALARISVERHOGING

ARTIKEL 10.26 | INDEXATIE

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



Overige rechten en plichten

ARTIKEL 11.1 | DRAGEN VAN UNIFORM OF DIENSTKLEDING
ARTIKEL 11.2 | INFECTIEZIEKTEN
ARTIKEL 11.3 | GEBRUIK MOTORRIJTUIG
ARTIKEL 11.4 | SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL
ARTIKEL 11.5 | GESCHILBESLECHTING
ARTIKEL 11.6 | WERKZAAMHEDEN BIJ BUITENGEWONE OMSTANDIGHEDEN

HOOFDSTUK 11

Overige 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 functiewaarderingssysteem;
   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 1.

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.



Lokaal overleg met vakbonden

ARTIKEL 12.1 | HET LOKAAL OVERLEG

ARTIKEL 12.2 | ONDERWERPEN

ARTIKEL 12.3 | AFSPRAKEN OVER DE WERKWIJZE

ARTIKEL 12.4 | VAKBONDSVERLOF

ARTIKEL 12.5 | ONBETAALD VERLOF

ARTIKEL 12.6 | VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

ARTIKEL 12.7 | WERKGEVERSBIJDRAGE

ARTIKEL 12.8 | AANWIJZING VAN EEN ONBEZOLDIGDE TOEZICHTHOUDER EN ONBEZOLDIGDE OPSPORINGSAMBTENAAR

HOOFDSTUK 12

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 3.1 lid 3 Conversietabel functiewaardering- en beloning
      - artikel 3.7 Uitloopschaal
      - artikel 3.14 Inconveniëntentoelage
      - artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenregeling
      - artikel 3.22 lid 1 Reiskostenvergoeding woon-werk
      - artikel 4.2 lid 5 Bronnen IKB
      - artikel 4.3 lid 2 Doelen IKB
      - 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 over:
   a de manier waarop personele gevolgen van een belangrijke wijziging in de organisatie worden opgevangen; en
   b 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;

   wordt tenzij de belangen van de organisatie zich daartegen verzetten verlof verleend met behoud van salaris en salaristoelage(n):
   a voor het deelnemen aan bestuursvergaderingen binnen de vakvereniging, landelijke vakgroeps- of raadsvergaderingen of andere vergaderingen waarin de afdeling wordt vertegenwoordigd;
   b voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan 1 algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de werknemer is aangesloten;
   c 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

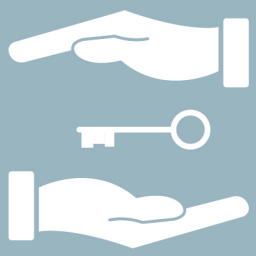
De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

ARTIKEL 12.7 | WERKGEVERSBIJDRAGE

1 De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via FNV.
2 De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland, 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.
4 De werkgever verstrekt FNV uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
5 FNV 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.

ARTIKEL 12.8 | AANWIJZING VAN EEN ONBEZOLDIGDE TOEZICHTHOUDER EN ONBEZOLDIGDE OPSPORINGSAMBTENAAR

Voor toepassing van artikel 2 onder d van het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 is overeenstemming vereist in het lokaal overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.



Medezeggenschap

ARTIKEL 13.1 | SLUITEN VAN EEN CONVENANT

ARTIKEL 13.2 | KLEINE ONDERNEMINGEN

HOOFDSTUK 13

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.

ARTIKEL 13.2 | KLEINE ONDERNEMINGEN

In artikel 2 en artikel 4 WOR wordt in plaats van '50 personen' gelezen: '35 personen'.

Kunstzinnige vorming

ARTIKEL 14.1 | BEGRIPPEN

ARTIKEL 14.2 | TOEPASSING

ARTIKEL 14.3 | FUNCTIE-EISEN

ARTIKEL 14.4 | FUNCTIONERINGSGESPREK

ARTIKEL 14.5 | VERDELING VAN WERKZAAMHEDEN

ARTIKEL 14.6 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

ARTIKEL 14.7 | AANLOOPBEDRAGEN

ARTIKEL 14.8 | UITLOOPBEDRAGEN

ARTIKEL 14.9 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

ARTIKEL 14.10 | VAKANTIE-UREN

ARTIKEL 14.11 | VERPLICHTE VRIJE PERIODES

ARTIKEL 14.12 | VASTSTELLEN VAN HET ROOSTER

ARTIKEL 14.13 | SAMENLOOP ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF MET EEN VERPLICHT VRIJE PERIODE

ARTIKEL 14.14 | BEPALEN BENODIGDE CAPACITEIT

ARTIKEL 14.15 | GARANTIE-UITKERING

HOOFDSTUK 14

Kunstzinnige vorming

ARTIKEL 14.1 | BEGRIPPEN

1 De begrippen in dit hoofdstuk betekenen:
   a instelling: onderdeel van de werkgever voor kunsteducatie.
   b lesgebonden uren: uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
   c niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
   d sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
2 Er zijn 4 categorieën niet-lesgebonden uren:
   a het voorbereiden van lesgebonden uren;
   a het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
   b activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
   c het uitvoeren van algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

ARTIKEL 14.2 | TOEPASSING

Dit hoofdstuk geldt voor de werknemer in dienst bij de werkgever in de functie van docent, consulent en balletbegeleider in de kunstzinnige vorming. In bijlage 4 staat de functiewaardering en het sjabloon voor de kunstzinnige vorming.

ARTIKEL 14.3 | FUNCTIE-EISEN

1 Een docent of consulent moet een Hbo-diploma op zijn eigen vakgebied hebben.
2 In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad afwijken van lid 1.

ARTIKEL 14.4 | FUNCTIONERINGSGESPREK

De werkgever voert na elke periode van 1 jaar met de werknemer een functioneringsgesprek.

ARTIKEL 14.5 | VERDELING VAN WERKZAAMHEDEN

1 De werkgever maakt een regeling over hoe lesgebonden en niet-lesgebonden uren zich tot elkaar verhouden. Hij doet dat per discipline. Hij doet dat aan de hand van het sjabloon van bijlage 4. In de regeling staat in welk geval die verhouding anders kan zijn. De werkgever stelt deze regeling vast in overeenstemming met de ondernemingsraad.
2 De werkgever stelt aan de hand van de regeling in lid 1 voor iedere werknemer de verhouding tussen lesgebonden en niet-lesgebonden uren vast.
3 Zolang de verhouding in lid 2 niet is vastgesteld, is de verhouding:
   a maximaal 65% van de formele arbeidsduur aan lesgebonden uren; en
   b minimaal 35% van de formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

ARTIKEL 14.6 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen volgens de salaristabel in lid 2, die hoort bij de functieschaal in lid 3.

2 De salaristabel is per 2 januari 2023:

Ervaringsjaar/ Periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	2326	2369	2414	2471	2768	3195
Aanloopbedrag 2	0	2471	2537	2616	2912	3333
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2768	3053	3480
0	2414	2616	2694	2912	3195	3557
1	2471	2694	2768	2984	3265	3645
2	2537	2768	2842	3053	3333	3725
3	2616	2842	2912	3122	3406	3795
4	2694	2912	2984	3195	3480	3871
5	2768	2984	3053	3265	3557	3948
6	2842	3053	3122	3333	3645	4021
7	2912	3122	3195	3406	3725	4088
8	2984	3195	3265	3480	3795	4155
9	3053	3265	3333	3557	3871	4223
10	3122	3333	3406	3645	3948	4292
11	0	3406	3480	3725	4021	4368
12	0	0	3557	3795	4088	4443
13	0	0	3645	3871	4155	4512
14	0	0	3725	3948	4223	4578
15	0	0	3795	4021	4292	4642
Uitloopbedrag 1	3265	3557	3948	4223	4443	4779
Uitloopbedrag 2	0	3725	4088	4443	4578	4921
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4578	4713	5072

3 Het functiewaarderingssysteem in artikel 3.1 lid 2 geldt niet. De waardering van de functies is als volgt:
   a balletbegeleider: functieschaal 5;
   b docent: functieschaal 8;
   c consulent: functieschaal 9.

4 De werkgever kan junior- of seniorfuncties invoeren. De werkgever houdt daarbij rekening met lid 3. De werkgever stelt de functiebeschrijving en de functiewaardering vast.

ARTIKEL 14.7 | AANLOOPBEDRAGEN

1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt. Dat kan als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel in artikel 14.6.

2 De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

ARTIKEL 14.8 | UITLOOPBEDRAGEN

Een werknemer krijgt een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag als hij 24 maanden achter elkaar op het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal heeft gezeten. Daarna krijgt de werknemer iedere 24 maanden een periodiek erbij.

ARTIKEL 14.9 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

1 Artikel 3.11 geldt niet. De werknemer krijgt een toelage onregelmatige dienst over gewerkte tijd verricht op zondag.
2 De werknemer krijgt de toelage onregelmatige dienst in de vorm van verlof. Dat verlof is 25% van de gewerkte tijd.
3 De werkgever en de werknemer kunnen afspreken de toelage in afwijking van lid 2 in geld te geven.

ARTIKEL 14.10 | VAKANTIE-UREN

1 In afwijking van artikel 6.1 lid 1 is de duur van de vakantie voor de werknemer met een voltijddienstverband 180 uur, als:
   a met toepassing van artikel 14.11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode; of
   b de werknemer geen verlof kan opnemen door toegewezen lessen of cursussen.
2 De vakantie-uren worden evenredig over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld. Daarbij geldt een maximum van 36 uur per week.
3 Artikel 4.2 lid 1, onder d geldt niet voor de werknemer in de kunsteducatie voor wie dit artikel geldt.

ARTIKEL 14.11 | VERPLICHTE VRIJE PERIODES

1 De werkgever stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de werknemer verplicht vrij is.
2 De werknemer houdt zich op verzoek van de werkgever tijdens maximaal 1 week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
3 Afwijken van lid 1 is mogelijk als de ondernemingsraad of de werknemer daarmee instemt.

ARTIKEL 14.12 | VASTSTELLEN VAN HET ROOSTER

1 In afwijking van artikel 5.5 lid 2 geldt artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet.
2 In aanvulling op artikel 5.5 lid 3 geeft de werkgever aan de werknemer een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren. Hij doet dat in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursusjaar.
3 Als er belangrijke wijzigingen optreden dan geeft de werkgever de werknemer zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 1 maand, een aangepast rooster.

ARTIKEL 14.13 | SAMENLOOP ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF MET EEN VERPLICHT VRIJE PERIODE

Bij samenloop van een verplicht vrije periode in artikel 14.11 lid 1 met zwangerschaps- en bevallingsverlof, heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.

ARTIKEL 14.14 | BEPALEN BENODIGDE CAPACITEIT CURSUSJAAR

Uiterlijk in de 10e week van elk cursusjaar bekijkt de werkgever of het totaal aantal uren werk voor werknemers met dezelfde functie overeenkomt met de totale omvang van het dienstverband van deze werknemers.

ARTIKEL 14.15 | GARANTIE-UITKERING

1 De begrippen in dit artikel betekenen:
   a de werknemer: de werknemer die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur wordt ontslagen;
   b minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
2 Op de werknemer zijn de hoofdstukken 9 en 10 niet van toepassing.
3 De garantie-uitkering is de uitkering aan de werknemer die:
   a gedeeltelijk werkloos is als gevolg van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW;
   b in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de opzegging in minimaal 26 weken, als werknemer in artikel 3 van de WW, werkzaam is geweest;
   c aantoont dat hij in de periode van 5 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in minimaal 4 jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
   d ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
4 De duur van de garantie-uitkering is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:

Lengte dienstverband	Duur garantie-uitkering
1 tot 2 jaar	6 maanden
2 tot 3 jaar	12 maanden
3 tot 4 jaar	18 maanden
4 jaar en meer	24 maanden

5 De garantie-uitkering is:
   a tijdens de eerste 12 maanden 70% van het salaris per uur op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren; en
   b vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
6 In afwijking van lid 2 tot en met lid 4 krijgt de werknemer die niet voldoet aan de voorwaarde in lid 2 onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in lid 2, een garantie-uitkering tijdens 6 maanden. Deze uitkering is 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
7 De werknemer met een garantie-uitkering is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf en zich beschikbaar te stellen voor passende werkzaamheden. Hij dient ook alle informatie te geven die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Als de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, kan de werkgever besluiten de garantie-uitkering geheel of gedeeltelijk te beëindigen.
8 Als de werknemer die een garantie-uitkering heeft, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden gaat verrichten, beëindigt de werkgever de garantie-uitkering met het aantal uur dat de nieuwe werkzaamheden omvat.

9 Het recht op een garantie-uitkering dat in lid 7 is beëindigd kan herleven. Dat is het geval als de werkzaamheden die de reden waren voor het beëindigen van de uitkering ook ophouden. Voorwaarde is dat er geen nieuwe rechten op enige uitkering zijn ontstaan vanwege het ontslag uit de nieuwe werkzaamheden.

10 Het recht op de garantie-uitkering eindigt volledig:

a als de werknemer voor het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;

b met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de werknemer volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;

c op de dag na het overlijden van de werknemer;

d met ingang van de dag waarop de werknemer recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Bijlagen

BIJLAGE 1 | VOORBEELDREGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE[1]

BIJLAGE 2 | VOORBEELDREGLEMENT OVERLEG MET VAKBONDEN

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

BIJLAGE 4 | FUNCTIEWAARDERING EN SJABLOON VOOR DE KUNSTZINNIGE VORMING

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

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

BIJLAGE 7 | WERKGEVERS GELIEERD AAN DE G4

Bijlagen

BIJLAGE 1 | VOORBEELDREGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE[1]

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,

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

- 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.

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 AAC-DO.

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 AAC-DO 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 AAC-DO. 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 AAC-DO 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 AAC-DO-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 AAC-DO. 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

1 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 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 | VERSCHONING

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.

De procedure

ARTIKEL 9 | INDIENING VAN EEN VERZOEK

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.

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 betrekt in haar oordeel in ieder geval:
   a het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
   b de Ontslagregeling, inclusief de in deze cao geregelde uitzondering(en) op de ontslagcriteria in § 4 van de Ontslagregeling; 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.

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 toekennen 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 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 (i) hoeveel verzoeken zijn ingediend, (ii) hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen, (iii) wat de gemiddelde doorlooptijd is van een verzoek. Het jaarverslag wordt gestuurd naar de cao partijen.

BIJLAGE 4 | FUNCTIEWAARDERING EN SJABLOON DE KUNSTZINNIGE VORMING

Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 14.5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

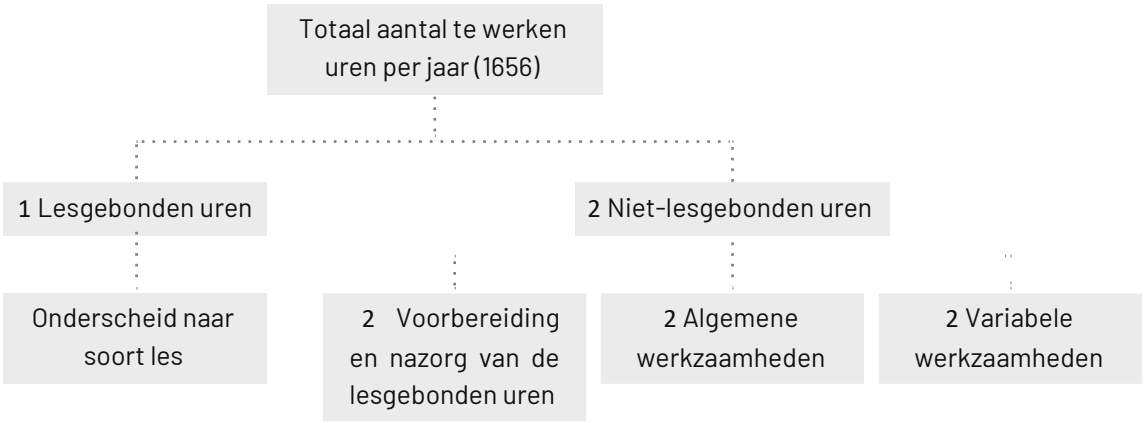
Status sjabloon

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen.
Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd.
Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:



Categorieën van werkzaamheden

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1 lesgebonden uren en
2 niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

2b Algemene werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

2c Variabele werkzaamheden

Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

1 Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- Homogene ensembles
- Heterogene ensembles
- Koren
- Orkesten
- Regulier onderwijs
- Speciaal onderwijs

2 Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

2b Algemene werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- Collegiaal overleg (intern en extern)
- Voorbereiding en deelname aan open dagen
- Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan

- Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2c Variabele werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Stagebegeleiding
- Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- Coördinatiewerkzaamheden
- Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.
Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1 Discipline A
2 Discipline B
3 Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1 Lesgebonden uren	2 Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën

Aanstellingsomvang	2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b Algemene werkzaamheden	2c Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeellid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld

Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.[2] Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische

ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid personeelslid een onderwijsvernieuwende werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

3 Functiebeschrijvingen

1 Consulent

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent
Functie-eisen: Hbo-niveau

Taken

1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B Beschrijving van de taken

B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.
Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.
Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.
Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.
Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.
Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.
Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.
Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2 Docent

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent
Functie-eisen: Hbo-niveau

Taken

1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2 Het geven van de onderwijsactiviteiten
3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

4 Het verrichten van overige werkzaamheden

B Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.
Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.
Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3 Balletbegeleider

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: Mbo-niveau

Taken

1 Het instrumentaal begeleiden van lessen
2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3 Het verrichten van overige werkzaamheden

B Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten.
Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.
Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.
Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

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 arbeidsvoorwaarden[1] 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 refertejaar 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) omvatdan 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 opnamein 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 refertejaar 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 inonderling 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 gedoeld 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 gedoeld 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 maandelijkse 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, behalveingeval 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-UWO | 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 levensloopprekening. 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 zonodig 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 luidden 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 garantie-uitkering 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 voortduring 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 agenoemde 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 betrekt 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 betrekt 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 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 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:

i arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;

ii 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 betrekt 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:
   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
   ii 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 betrekt 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 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.

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 LEVENSLOOPREGELING

Vervallen met ingang van 2 januari 2023

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 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 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 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 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 daarmede 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 ontslagvoorafgaande 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 WAJONG 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 aantoont 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 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk

aan 18% van de diensttijd;

b die op de dag van ontslag 21 jaar 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 l i d, 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 hierbedoelde 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 evengenoemde 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 eenjaar 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 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 evenbedoelde 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 waarmede 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 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 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 driemaanden. 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 wachtgelden 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 wachtgelden, 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 luidden 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 luidden 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 terzake 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, voorzover 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 luidden 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 dientengevolge 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 dientengevolge 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 voorzover 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 aantoont 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 voorzover 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 overheidswerknemer 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 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b die op de dag van ontslag 21 jaar 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 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van de diensttijd;
   b die op de dag van ontslag 21 jaar 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 luidden 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag, 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 reïntegratietoeslag.

ARTIKEL 10a:29

1 De duur van de reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag 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 kalendenveek 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag is en zo ja, hoe hoog die toeslag dient te zijn.
5 Indien het recht op reïntegratietoeslag op grond van het eerste lid, onderdeel c is beëindigd,

kan dit recht niet meer herleven.

ARTIKEL 10a:31

1 De reïntegratietoeslag 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 reïntegratietoeslag 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 reïntegratiepremie 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 reïntegratiepremie dient uiterlijk 10 weken na beëindiging van de uitkering op basis van de Werkloosheidswet door betrokkene te worden ingediend.
3 Toekenning van een reïntegratiepremie is alleen mogelijk indien het verzoek betrekking heeft op de gehele bovenwettelijke uitkering.
4 Indien op verzoek van betrokkene een reïntegratiepremie 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 reïntegratiepremie genomen is, wordt negatief besloten op dit verzoek.

ARTIKEL 10a:33

1 De berekeningsgrondslag van de reïntegratiepremie is de som van de maandelijkse 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 reïntegratiepremie 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 reïntegratiepremie.

ARTIKEL 10a:34

De reïntegratiepremie 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 LOGApartners 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 luidden 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 daarmede 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 herkregen, 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 aantoont 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 arbeidsongeschiktheids-voorziening 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 diensttijd, 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 diensttijd van ten minste tien jaren heeft volbracht en de som van zijn leeftijd en diensttijd, 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 vervolguitkering.

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 vervolguitkering.

3 Behoudens het gestelde in de volgende leden is de duur van de vervolguitkering een jaar.

4 De duur van de vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering 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 vervolguitkering.

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 vervolguitkering 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 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 11:12 | VERHUISKOSTEN

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 waarmede 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 verminderd 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 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 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 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 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, voorzover 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 evengenoemde 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, voorzover 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 Coordinatiewet 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 herplaatsingstoelage 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 HERPLAATSINGSWACHTGELD EN BEZOLDIGING OF UITKERING WEGENS ZIEKTE

1 Degene die op 31 december 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 31 december 1995 genoten recht op herplaatsingswachtgeld van:

1	maand:	gedurende de	eerste	27	maanden	80%,	vervolgens	33	maanden	70%;
2	maanden:	gedurende de	eerste	26	maanden	80%,	vervolgens	33	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 zoalsbepaald 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 Coordinatiewet 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 1januari 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.

BIJLAGE 7 | Werkgevers gelieerd aan de G4

Deze bijlage geldt alleen voor de werkgever die voor 1 januari 2020 een rechtspositieregeling hanteerde die was gebaseerd op de rechtspositieregeling van de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam of Utrecht.

ARTIKEL 1 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN AMSTERDAM

1 In afwijking van artikel 1.1 onder 'boventalligheid' van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van boventalligheid.
2 In afwijking van artikel 1.1 onder 'deeltijddienstverband' en onder 'voltijddienstverband', stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van arbeidsduur.
3 In afwijking van artikel 2.2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van vacaturevervulling.
4 In afwijking van hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van een vergoeding van hoge ziektekosten.
5 In aanvulling op artikel 3.3 en 3.4 stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van salaris.
6 In aanvulling op artikel 3.16 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de afbouwtoelage.
7 In afwijking van artikel 3.20 lid 2 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de vergoeding BHV, EHBO en interventieteam.
8 In afwijking van artikel 3.21 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding.
9 In afwijking van artikel 3.23 en 3.24 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering.
10 In afwijking van artikel 3.25 en bijlage 5A lid 1b, lid 3 en lid 7 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de toelage overgangsrecht.
11 In afwijking van artikel 5.1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
12 Artikel 6.3 geldend tot en met 31-12-2021 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
13 Artikel 6.4 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
14 In afwijking van artikel 6.7 lid 2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van kortdurend zorgverlof.
15 In aanvulling op artikel 6.13 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van huwelijk of geregistreerd partnerschap, jubilea en overlijden.
16 In afwijking van artikel 6.15 lid 7 van deze cao geldend in 2021 en 2022 en artikel 6.14 lid 7 van deze cao geldend met ingang van 01-01-2023, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van aanspraken tijdens onbetaald verlof.
17 Artikel 7.4 lid 3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
18 In afwijking van artikel 7.3 lid 2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
19 In afwijking van hoofdstuk 8 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
20 In afwijking van artikel 9.1, artikel 9.3 tot en met 9.14 en artikel 9.15 lid 5, onder b van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van boventalligheid.

21 In aanvulling op artikel 10.1 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van recht op een aanvullende uitkering.
22 Artikel 10.24 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
23. Artikel 11.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
24 In aanvulling op artikel 11.4 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van schorsing als ordemaatregel.
25 In aanvulling op artikel 12.4 lid 1 sub a van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam eigen regels vast voor de centrales van overheidspersoneel.

ARTIKEL 2 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN ROTTERDAM

1 In afwijking van artikel 3.25 en bijlage 5A van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de toelage overgangsrecht.
2 In aanvulling op artikel 3.3 lid 3 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de salaristabel.
3 In aanvulling op artikel 3.10 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de waarnemingstoelage.
4 Artikel 3.12 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam.
5 In afwijking van artikel 3.19 lid 8 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de overwerkvergoeding.
6 In afwijking van artikel 3.21 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding.
7 In afwijking van artikel 4.3 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van doelen IKB.
8 In afwijking van artikel 5.1 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
9 In afwijking van artikel 5.2, 5.3, 5.4 en 5.5 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de werktijden.
10 Artikel 6.4 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam.
11 In aanvulling op artikel 6.10 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van ouderschapsverlof.
12 In aanvulling op artikel 6.18 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van politiek verlof.
13 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 medische vervolgopleiding Maatschappij & Gezondheid;
   c academische vervolgopleiding van MSc onderzoekers, uitmondend in een wetenschappelijke promotie.
   d Aanstellingen in verband met een duale leerweg binnen het hoger beroepsonderwijs (HBO)
14 In afwijking van artikel 10.4 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties aanvullende uitkering.
15 In afwijking van artikel 10.9 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties na-wettelijke uitkering.
16 In afwijking van artikel 10.15 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties reparatie-uitkering.

ARTIKEL 3 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN UTRECHT

1 In afwijking van artikel 3.11 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Utrecht voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
2 Artikel 3.12 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Utrecht.
3 In afwijking van artikel 3.19 lid 1 en lid 4 van deze cao stelt de gemeente Utrecht voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van overwerkvergoeding.
4 Artikel 5.4 leden 1, 2, 3, 9 en 11 van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Utrecht.

ARTIKEL 4 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN DEN HAAG

1 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao en in aanvulling op artikel 3.25 en bijlage 5a van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers die op 31 december 2015 in dienst waren, lokaal regels vast voor de toelage overgangsrecht.
2 In aanvulling op artikel 3.3 lid 3 van deze cao stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de salaristabel.
3 In aanvulling op artikel 3.13 lid 4 van deze cao stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers in dienst van de organisatieonderdelen Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) en Veilig Thuis (VT) van de dienst OCW lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
4 In afwijking van artikel 3.23 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering.
5 In afwijking van artikel 3.24 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de tegemoetkoming kosten collectieve zorgverzekering.
6 In afwijking van artikel 6.2 van deze cao stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast voor de bovenwettelijke vakantie.
7 Artikel 8.5 lid 2 en artikel 8:7 van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Den Haag.

ARTIKEL 5 | PERSONENCHAUFFEURS AMSTERDAM

1 In afwijking van artikel 1.1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van salaristoelagen.
2 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
3 In afwijking van artikel 3.11 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
4 In aanvulling op artikel 3.13 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
5 In aanvulling op artikel 4.2 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de opbouw IKB.
6 In afwijking van artikel 5.1 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
7 In afwijking van artikel 6.2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de omvang van de bovenwettelijke vakantie.

ARTIKEL 6 | PERSONENCHAUFFEURS ROTTERDAM

1 Artikel 1.1 begrippen 'arbeidsduur per jaar' en 'voltijdsdienstverband' van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
2 Artikel 3.19 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.

3 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
4 Artikel 5.1 is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
5 Artikel 5.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
6 In afwijking van artikel 3.11 stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
7 In afwijking van artikel 3.13 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
8 In afwijking van artikel 4.2 lid 1 onderdeel b van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de grondslag voor de opbouw IKB.
9 In afwijking van artikel 6.2 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de omvang van de bovenwettelijke vakantie.

ARTIKEL 7 | PERSONENCHAUFFEURS DEN HAAG

1 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van kledingvergoeding.
2 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
3 In afwijking van artikel 5.1 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
4 In afwijking van artikel 5.5 lid 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur per dag en per week.

ARTIKEL 8 | STRAATMAKERS AMSTERDAM

1 In afwijking van artikel 5.1 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 59 jaar of ouder waren, lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
2 In afwijking van artikel 3.3 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 59 jaar of ouder waren, lokaal regels vast op het gebied van het overeenkomen van het salaris.
3 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 59 jaar of ouder waren, lokaal regels vast op het gebied van een vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering en levensloopbijdrage en op het gebied van een compensatie AOW-gat.
4 Artikel 3.22, hoofdstuk 4, hoofdstuk 6, hoofdstuk 7 en hoofdstuk 8 van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam, die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 59 jaar of ouder waren.
5 In afwijking van artikel 2.10 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 59 jaar of ouder waren, lokaal regels vast op het gebied van einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
6 In afwijking van hoofdstuk 6 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017

jonger dan 59 jaar waren, lokaal regels vast op het gebied van vakantie en verlof.

7 In afwijking van artikel 2.10 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 jaar waren, lokaal regels vast op het gebied van einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

8 Artikel 4.3 lid 1 onderdeel a van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam, die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 waren.

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking. Werkgevers die lid zijn van de WSGO mogen vrij gebruik maken van deze uitgave en hoeven geen schriftelijke toestemming aan te vragen.
Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan het LOGA.