



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft
toelichting op herziening
bovenwettelijke
werkloosheidsreaelina

ons kenmerk
ECCVA/U200801112;
Lbr. 08/117 CvA/LOGA 08/24

datum

27 juni 2008

Samenvatting

In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 zijn LOGA-partijen een nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling overeengekomen. Ook zijn LOGA-partijen overeengekomen een derde ziektejaar in te voeren, waarin speciale eisen gesteld worden aan de herplaatsing van zieke ambtenaren. Deze LOGA-brief informeert u over deze twee afspraken.

De CAR-teksten zijn u al toegezonden bij de ledenbrief van 25 april 2008 (ECCVA/U200800330, Lbr. 08/075, LOGA 08/22).

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
toelichting op herziening
bovenwettelijke
werkloosheidsregeling

ons kenmerk
ECCVA/U200801112
Lbr. 08/117 CvA/LOGA 08/24

datum
27 juni 2008

Geacht college,

In de CAO sector Gemeenten 2007-2009 zijn LOGA-partijen een nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling overeengekomen. Ook zijn LOGA-partijen overeengekomen een derde ziektejaar in te voeren, waarin speciale eisen gesteld worden aan de herplaatsing van zieke ambtenaren. Beide afspraken zijn toegelicht in de bijlage bij het CAO-akkoord, die u bij ledenbrief van 29 januari 2008 is toegezonden (CVA/U200800110, CVA/LOGA 08/03, Lbr. 08/14).

In deze ledenbrief krijgt u een uitgebreide toelichting op de herziene regeling. De wijziging van de CAR is u eerder toegezonden bij ledenbrief van 25 april 2008 (ECCVA/U200800330, Lbr. 08/075, LOGA 08/22).

1 Nieuwe voorzieningen bij werkloosheid; breuk met het verleden

Na jaren van overleg, zowel tijdens de CAO-onderhandelingen als daarbuiten, hebben de partijen overeenstemming bereikt over de invoering van een nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling. Deze nieuwe regeling is een radicale breuk met het verleden. Anders dan voorheen wordt vanaf 1 juli 2008 uitdrukkelijk de nadruk gelegd op reïntegratie en niet uitsluitend op een inkomensvoorziening.

Een andere wijziging ten opzichte van de oude bovenwettelijke werkloosheidsregeling betreft de

uitvoering. Gekozen is voor een eenvoudig systeem, dat door gemeenten zelf kan worden uitgevoerd. De eenvoud zit onder andere in de berekening van de bovenwettelijke uitkering. De hoogte van deze uitkering is niet afhankelijk van de hoogte van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW).

1.1 Evenwichtiger systeem

De nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling is evenwichtiger dan tot 1 juli 2008 het geval is. Het nieuwe evenwicht in het systeem zoals dat per 1 juli 2008 geldt, zit onder meer in het feit dat, in tegenstelling tot het verleden, de nadruk gelegd wordt op reïntegratie. Met de nieuwe regeling moet werkloosheid zoveel mogelijk worden voorkomen. In plaats daarvan worden ambtenaren ondersteund bij het vinden van nieuw werk. De gemeente en de ambtenaar moeten zich samen inspannen voor de overstap van werk naar werk. Deze inspanningen beginnen al voor de ontslagdatum.

Tot 1 juli 2008 stijgt de duur van de aansluitende uitkering exponentieel met de overheidsdienst. Hoe langer een ambtenaar in overheidsdienst is, des te zwaarder weegt deze overheidsdienst voor de duur van de aansluitende uitkering.

In het nieuwe stelsel leidt een langer dienstverband (binnen de gemeentelijke sector) ook tot een langere nawettelijke uitkering. Er is echter in mindere mate sprake van een exponentiële groei. Dit heeft een evenwichtiger stelsel tot gevolg.

Gemiddeld genomen geldt dat ambtenaren die op relatief jonge leeftijd worden ontslagen, in verhouding tot het systeem zoals dat tot 1 juli 2008 geldt, recht hebben op een langere nawettelijke uitkering dan tot 1 juli 2008 het geval is. Ambtenaren die op oudere leeftijd worden ontslagen, hebben in verhouding tot het systeem zoals dat tot 1 juli 2008 geldt, recht op een kortere nawettelijke uitkering dan tot 1 juli 2008 het geval is. Een exacte leeftijdsgrens is niet aan te geven, omdat de duur van de nawettelijke uitkering in een individueel geval afhankelijk is van dienstjaren in de gemeentelijke sector en de leeftijd op de datum van ontslag.

1.2 Voor wie geldt het nieuwe stelsel

Het nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsstelsel geldt voor de ambtenaar die (al dan niet gedeeltelijk) ontslag wordt verleend op grond van reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid. De overige ontslaggronden geven dus geen recht op de reïntegratiefase (zie paragraaf 1.3) of een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (zie paragraaf 1.9). Voor ambtenaren die twee jaar of korter bij een gemeente hebben gewerkt gelden de reïntegratiefase en het bovenwettelijke werkloosheidsstelsel niet.

Voor de ambtenaren die worden ontslagen op grond van artikel 8:8 CAR 'overige ontslaggronden' dient het college een passende regeling te treffen. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen

welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond deze ontslaggrond te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voorzover dat redelijk en billijk is, gebaseerd wordt op de rechten die gelden voor ambtenaren die op grond van artikel 8:3 of 8:6 ontslagen worden. Ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel behoort te zijn van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de reïntegratie te stimuleren zal daarom ook een onderdeel moeten uitmaken van de ontslagregeling.

Mocht werkloosheid niet te voorkomen zijn, dan geldt de mogelijkheid om, onder gelijke voorwaarden als voor de ambtenaren die ontslagen worden op grond van artikel 8:3 of 8:6, afspraken te maken over een aanvulling op de WW-uitkering en een na-wettelijke uitkering na afloop van de WW-uitkering. De exacte hoogte en duur van deze uitkeringen zijn mede afhankelijk van de overige afspraken die rond het ontslag gemaakt zijn.

1.3 Reïntegratiefase

Zodra bekend is dat er sprake is van reorganisatie (artikel 8:3) dan wel ongeschiktheid/onbekwaamheid (artikel 8:6), op grond waarvan de ambtenaar ontslagen zal worden, wordt het ontslagbesluit genomen. Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut of sociaal plan. Het ontslagbesluit kan worden genomen, wanneer het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie voor hem niet meer beschikbaar is (de functie van betrokkene is daadwerkelijk opgeheven of na de reorganisatie komen minder mensen terug op de functie van betrokkene). Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de ambtenaar voor hem niet meer beschikbaar is. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet het college kunnen motiveren dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen.

In het ontslagbesluit wordt vastgelegd hoe lang de reïntegratiefase duurt. De duur van de reïntegratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. De duur van het dienstverband wordt gerekend tot de dag van het ontslagbesluit. Als een ambtenaar ontslagen wordt door een gemeente, die na herindeling ontstaan is, tellen de dienstjaren bij de gemeente, waar de ambtenaar direct voorafgaande aan de herindeling werkte, mee voor de berekening van de duur van de reïntegratiefase.

Bij ontslag op grond van artikel 8:3	
duurt de reïntegratiefase	bij een dienstverband van:
7 maanden	2 tot 10 jaar
11 maanden	10 tot 15 jaar
15 maanden	15 jaar of meer.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6	
duurt de reïntegratiefase	bij een dienstverband van:

4 maanden	2 tot 10 jaar
8 maanden	10 tot 15 jaar
12 maanden	15 jaar of meer.

Het inzetten van de ontslagprocedure dient te gebeuren volgens de geldende regels uit de Algemene wet bestuurrecht (Awb). Een ontslagbesluit is een besluit in de zin van de Awb.

Het college zal pas tot een ontslagbesluit kunnen komen als daar een goede onderbouwing aan ten grondslag ligt. Wanneer de ambtenaar bezwaar maakt tegen het ontslagbesluit schort dat de reïntegratiefase en het besluit zelf niet op. Een ambtenaar zal tijdens de bezwaarfase gewoon moeten meewerken aan zijn reïntegratie. Het is namelijk ook in het belang van de ambtenaar dat deze zo spoedig mogelijk weer een nieuwe functie krijgt.

Wanneer een ambtenaar wordt ontslagen op grond van ongeschiktheid/onbekwaamheid moet in het ontslagbesluit worden vastgelegd of er sprake was van ontslag gelegen "in omstandigheden binnen de werksfeer". Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid. Dit is namelijk van invloed op het recht op de nawettelijke uitkering.

De ontslagdatum is de dag na afloop van de reïntegratiefase.

Gedurende de reïntegratiefase geldt de normale rechtspositie. Dat betekent onder meer dat de ambtenaar tijdens deze fase zijn bezoldiging krijgt doorbetaald, tenzij er op grond van de CAR-UWO redenen zijn om de bezoldiging niet volledig door te betalen. Redenen voor verlaging van de bezoldiging kan bijvoorbeeld zijn ziekte, in welke geval artikel 7:3 moet worden toegepast, of bij gedeeltelijk betaald of onbetaald verlof of ouderschapsverlof.

Wanneer een ambtenaar ziek wordt tijdens zijn reïntegratiefase schort dat het ontslagbesluit niet op. In dit geval lopen de reïntegratieactiviteiten uit het reïntegratieplan na ingang van de WW-uitkering door. Eventueel kan de reïntegratiefase door middel van levensloopverlof verlengd worden, als de ambtenaar tijdens de primaire reïntegratiefase als gevolg van zijn ziekte niet aan zijn reïntegratieverplichtingen heeft kunnen voldoen (zie paragraaf 1.5). In dit geval lopen de reïntegratieactiviteiten uit het reïntegratieplan ook tijdens de verlenging van de reïntegratiefase door.

Dat de normale rechtspositie geldt, betekent ook dat tijdens de reïntegratiefase vakantie opgebouwd wordt en vakantie moet worden opgenomen alsof de betreffende ambtenaar voor zijn volledige formele arbeidsomvang werk verricht.

Tijdens de reïntegratiefase moet gestructureerd gezocht worden naar ander werk. De afspraken hiervoor worden in het reïntegratieplan opgenomen (zie paragraaf 1.7).

1.4 Lopende ontslagtrajecten op 1 juli 2008

Op dit moment (mei 2008) kunnen ontslagtrajecten zijn ingezet, waarbij de beoogde ontslagdatum op of na 1 juli 2008 ligt. Voor deze ontslagsituaties geldt vanaf 1 juli 2008 de nieuwe reïntegratiefase. Als de gemeente bij deze lopende ontslagtrajecten geen rekening heeft gehouden met de reïntegratiefase, zoals deze vanaf 1 juli 2008 geldt, is het mogelijk dat de gemeente een nieuwe ontslagdatum moet vaststellen. Omdat mogelijk al wel reïntegratieactiviteiten hebben plaatsgevonden, hebben LOGA-partijen het volgende afgesproken.

Partijen hebben gesproken over ontslagtrajecten (wegens reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid) die voor 1 juli 2008 al zijn ingezet maar waarbij een beoogde ontslagdatum op of na 1 juli 2008 ligt. Lokaal wordt besloten hoe in deze situaties moet worden gehandeld. Het ligt voor de hand om de tijd die vóór 1 juli 2008 al aantoonbaar aan reïntegratieactiviteiten is besteed, mee te tellen bij de duur van de reïntegratiefase zoals deze na 1 juli 2008 geldt.

1.5 Verlenging reïntegratiefase

Verlenging op verzoek ambtenaar

De ambtenaar kan verzoeken om de reïntegratiefase te verlengen. Dit kan voordelig zijn, omdat daarmee de kans om van werk naar werk te gaan wordt vergroot.

Aan verlenging van de reïntegratiefase is een aantal voorwaarden verbonden. De eerste voorwaarde is dat de ambtenaar tijdens de primaire reïntegratiefase redelijkerwijs niet aan zijn reïntegratieverplichtingen heeft kunnen voldoen. De tweede voorwaarde is dat de ambtenaar onbetaald verlof opneemt voor de volledige arbeidsduur en zijn levenslooptegoed aanspreekt. De derde voorwaarde is dat tijdens de verlengde reïntegratiefase gewerkt blijft worden aan reïntegratie. Verlenging van de reïntegratiefase kan alleen plaatsvinden als wordt voldaan aan alle hiervoor genoemde voorwaarden. Dat de ambtenaar volledig onbetaald verlof opneemt en zijn levenslooptegoed aanspreekt, betekent dat de bezoldiging stopt. De ambtenaar bepaalt zelf welk bedrag hij van zijn levenslooptegoed opneemt. Aan de hoogte daarvan zijn geen voorwaarden verbonden.

Bij onbetaald verlof waarbij levenslooptegoed wordt opgenomen, houdt de gemeente de verschuldigde loonheffing (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke ziektekostenbijdrage in. Als het onbetaald verlof 3 maanden of korter duurt, betaalt de ambtenaar alleen het werknemersdeel van de pensioenpremies. Duurt het verlof langer dan 3 maanden, dan komt ook het werkgeversdeel voor rekening van de ambtenaar.

Verlenging als sanctie voor gemeente

De reïntegratiefase wordt ook verlengd als de werkgever zicht niet houdt aan de verplichtingen uit het reïntegratieplan (zie paragraaf 1.6).

1.6 Sancties

Er zijn in de CAR sancties opgenomen voor zowel de ambtenaar als de gemeente wanneer zij zich niet aan hun afspraken uit het reïntegratieplan houden.

Sanctie voor de ambtenaar

Als de ambtenaar zich niet houdt aan de verplichtingen uit het reïntegratieplan, wordt, met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, de ontslagdatum door het college vervroegd. Het college neemt dan een nieuw ontslagbesluit. Beëindiging van de reïntegratiefase om deze reden heeft tot gevolg dat de ambtenaar geen recht heeft op de aanvullende uitkering of nawettelijke uitkering. Ook hierbij neemt het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht.

Sanctie voor de gemeente

Wanneer het college zich niet houdt aan de verplichtingen uit het reïntegratieplan wordt de reïntegratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke duur van de reïntegratiefase. Tijdens deze verlenging herstelt het college het verzuim naar de mate waarin dat mogelijk is.

Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap moet de werkgever zijn eigen reïntegratie-inspanningen zo objectief mogelijk beoordelen en zonodig overgaan tot een verlenging van de reïntegratiefase.

De bezoldiging loopt tijdens deze fase gewoon door.

1.7 Reïntegratieplan

Tijdens de reïntegratiefase moet een reïntegratieplan worden opgesteld. Het plan wordt vastgesteld door de gemeente, na overleg met de ambtenaar. De bedoeling van LOGA-partijen is dat gemeente en medewerker zich beiden in het reïntegratieplan kunnen vinden. Het reïntegratieplan wordt zo spoedig mogelijk na de start van de reïntegratiefase opgesteld, maar in ieder geval binnen een maand daarna. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat de reïntegratieactiviteiten snel ter hand genomen worden.

Het vaststellen van het reïntegratieplan is een besluit in de zin van de Awb. Hiertegen staat dus ook bezwaar en beroep open. Na vaststelling van het reïntegratieplan wordt dit doorlopend geëvalueerd en geactualiseerd. Deze evaluaties en bijstellingen worden niet beschouwd als nieuw besluit. Echter, als nieuwe reïntegratieactiviteiten in het reïntegratieplan worden opgenomen,

waarmee het oorspronkelijke reïntegratieplan drastisch wordt gewijzigd, is wel sprake van een nieuw reïntegratieplan. Dit moet door middel van een nieuw besluit door het college worden vastgesteld.

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het reïntegratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:3 of artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Een snelle start is in het belang van beide partijen, omdat daarmee de volle tijd van de reïntegratiefase benut kan worden voor het vinden van een baan, waardoor de kans op werkloosheid wordt verkleind.

Het doel van het reïntegratieplan is dat zowel de ambtenaar als het college intensief en uitdrukkelijk betrokken blijven bij het vinden van nieuw werk voor de ambtenaar.

Bij de ledenbrief van 25 april 2008 is een handreiking reïntegratieplan bij dreigende werkloosheid gevoegd. De handreiking licht de verschillende inhoudelijke en organisatorische aspecten toe die van belang zijn bij het opstellen van een individueel reïntegratieplan. Deze handreiking is een hulpmiddel voor de personen die binnen de gemeente betrokken zijn bij en verantwoordelijk zijn voor het opstellen van een reïntegratieplan, zoals de reïntegratiecoördinator, de P&O-medewerker en/of de leidinggevende.

1.8 Einde reïntegratiefase

Als de ambtenaar vóór de beoogde ontslagdatum een baan aanvaardt, eindigt de reïntegratiefase. Het college moet dan een nieuw ontslagbesluit nemen. Dit blijft een ontslag op grond van artikel 8:3 of 8:6 CAR. Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de reïntegratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente, ook bij gedeeltelijke werkloosheid, voor zijn oud-ambtenaren een plicht om de reïntegratie in de arbeid te bevorderen (zie paragraaf 1.9.1.2).

Wanneer de reïntegratiefase afloopt zonder dat de ambtenaar een nieuwe baan heeft gevonden, wordt de ambtenaar ontslagen op de voorgenomen of uitgestelde datum. Zoals hiervoor al is aangegeven, is het ontslagbesluit al genomen bij de start van de reïntegratiefase. De ambtenaar weet dus al ver voor de ontslagdatum, dat hij ontslagen zal gaan worden op grond van reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid.

1.9 Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering is, net als de reïntegratiefase, alleen van toepassing op de ambtenaar die wegens reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid ontslagen is. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering bestaat uit een aanvullende uitkering (zie paragraaf 1.9.1) en een nawettelijke uitkering (zie paragraaf 1.9.2).

Bij ontslag wegens ongeschiktheid/onbekwaamheid bestaat, mits aan de overige voorwaarden

voldaan wordt, altijd recht op een aanvullende uitkering. Recht op de nawettelijke uitkering bestaat bij ontslag wegens ongeschiktheid/onbekwaamheid alleen als het ontslag gelegen is in de werksfeer en niet grotendeels te wijten is aan de werknemer.

1.9.1 Aanvullende uitkering

Als de ambtenaar na ontslag recht heeft op een WW-uitkering, heeft hij recht op een aanvullende uitkering. Als er geen recht bestaat op WW is er dus ook geen recht op een aanvullende uitkering. Het recht op de aanvullende uitkering bestaat zolang de WW-uitkering duurt.

De hoogte van de aanvullende uitkering is onafhankelijk van de hoogte van de WW-uitkering.

De hoogte van de aanvullende uitkering is gebaseerd op de bezoldiging. Hierbij is de bezoldiging het gemiddelde van de bezoldiging over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de reïntegratiefase. Deze bezoldiging wordt verhoogd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering. De bezoldiging is inclusief eventuele emolumenten en (vaste) toelagen. Gemeenten worden geadviseerd om het bedrag van deze bezoldiging in het ontslagbesluit op te nemen.

Deze gemiddelde bezoldiging wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector. Uitkeringen op grond van de nieuwe BWW-regeling volgen de loonsverhoging op de datum van de loonsverhoging. De bezoldiging die de berekeningsgrondslag is voor de aanvullende uitkering is de bezoldiging die de ambtenaar feitelijk ontvangt. Deze bezoldiging wordt dus niet omgerekend naar een voltijd dienstverband.

De hoogte van de aanvullende uitkering is 10%, 20% of 30% van de bezoldiging. Welk percentage wordt gegeven (10%, 20% of 30%), is afhankelijk van de hoogte van de bezoldiging, die de ambtenaar ontving. Hoe hoger de bezoldiging was, hoe hoger ook de aanvullende uitkering.

Voor de hoogte van de aanvullende uitkering wordt een onderscheid gemaakt tussen het eerste jaar en de periode daarna.

Het eerste jaar

De aanvullende uitkering is gedurende het eerste jaar voor de ambtenaar met een bezoldiging:

tot € 4.375,=	10% van zijn bezoldiging
vanaf € 4.375,= tot € 5.250,=	20% van zijn bezoldiging
vanaf € 5.250,=	30% van zijn bezoldiging.

De periode na het eerste jaar

Ook na het eerste jaar wordt aan de ambtenaren met een oorspronkelijke bezoldiging boven € 4.375,= een aanvullende uitkering verstrekt van 10%, 20% of 30% van de oorspronkelijke

bezoldiging. De bezoldigingsbedragen waarbij genoemde percentages worden uitgekeerd liggen echter hoger dan tijdens de eerste fase van de aanvullende uitkering. Het totaalinkomen (WW-uitkering plus aanvullende uitkering) tijdens deze fase is daardoor lager dan in de eerste fase. Ambtenaren met een oorspronkelijke bezoldiging lager dan € 4.375,= ontvangen na het eerste jaar dus geen aanvullende uitkering meer.

De aanvullende uitkering is gedurende de periode na het eerste jaar voor de ambtenaar met een bezoldiging:

vanaf € 4.375,= tot € 5.250,=	10% van zijn bezoldiging
vanaf € 5.250,= tot € 6.560,=	20% van zijn bezoldiging
vanaf € 6.560,=	30% van zijn bezoldiging.

Naar rato van mate werkloosheid

De aanvullende uitkering is gebaseerd op het aantal uren werkloosheid. Als de ambtenaar volledig ontslagen wordt uit een betrekking van 36 uur, dan ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (of 20% of 30%) van zijn bezoldiging. Wordt hij uit een betrekking van 36 uur slechts voor 18 uur ontslagen, dan ontvangt hij een aanvullende uitkering van 18/36 maal 10% (of 20% of 30%) van zijn bezoldiging.

Ditzelfde geldt wanneer de ambtenaar gedurende de aanvullende uitkering een deeltijdbetrekking aanvaardt, waardoor hij voor minder uren werkloos wordt.

1.9.1.1 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt wanneer de WW-uitkering eindigt. Een van de redenen van beëindiging van de WW is dat de werkloosheid eindigt. Op dat moment wordt niet meer voldaan aan de voorwaarden voor een aanvullende uitkering. De werkloosheid eindigt wanneer de ambtenaar voor minder dan 5 uur werkloos blijft¹.

Ook wanneer de WW-uitkering om andere redenen eindigt, eindigt de aanvullende uitkering.

1.9.1.2 Voortzetting acties reïntegratieplan

Op grond van artikel 72a WW is de overheidswerkgever ook na ontslag belast met de reïntegratie van de gewezen ambtenaar. Afgesproken kan worden dat (bepaalde) activiteiten uit het reïntegratieplan worden voortgezet. Bij de aanvaarding van een deeltijdfunctie is de ambtenaar gedeeltelijk werkloos. Ook dan blijft deze plicht voor de gemeente bestaan en kan het zinvol zijn om afspraken uit het reïntegratieplan voort te zetten.

¹ Voor de ambtenaar die oorspronkelijk een baan had voor minder dan 10 uur geldt dat zijn werkloosheid eindigt, wanneer hij voor minder dan de helft van zijn oorspronkelijke baan werkloos blijft.

1.9.1.3 Sancties tijdens de aanvullende uitkering

Wanneer op de WW-uitkering een sanctie wordt toegepast, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering. Dit betekent bijvoorbeeld dat als UWV de WW gedurende 3 maanden met 10% kort, ook de aanvullende uitkering voor 3 maanden met 10% wordt gekort.

De gemeente kan zich via www.fiv.uwv.nl aanmelden voor de Financiële Informatie Voorziening van UWV. Via deze site kan, op individueel niveau, het verloop van de uitkering bekeken worden. Hierop is dus de informatie te vinden over onder andere sancties op de uitkering.

Voorbeeld

Een ambtenaar had voorafgaande aan de reïntegratiefase een bezoldiging van € 4000,=. De ambtenaar wordt werkloos en ontvangt een werkloosheidsuitkering. De ambtenaar ontvangt gedurende het eerste jaar van de WW-uitkering een aanvullende uitkering van 10% van zijn bezoldiging. UWV kort de WW-uitkering gedurende 3 maanden met 10%. Deze korting wordt evenredig toegepast op de aanvullende uitkering. Ook op zijn aanvullende uitkering wordt dus gedurende 3 maanden een korting van 10% toegepast. Hij ontvangt daardoor gedurende 3 maanden niet een aanvullende uitkering van 10%, maar van 9% van zijn oorspronkelijke bezoldiging.

Het evenredigheidsprincipe impliceert dat indien de WW-uitkering als sanctie blijvend geheel wordt geweigerd, dit ook voor de aanvullende uitkering geldt.

Het college kan op grond van de aard van het gedrag dat geleid heeft tot een sanctie op de WW-uitkering besluiten om de nawettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.

1.9.2 Nawettelijke uitkering

Wanneer direct na afloop van de WW-uitkering nog sprake is van werkloosheid, ontstaat recht op een nawettelijke uitkering. Bij ontslag wegens ongeschiktheid of onbekwaamheid bestaat alleen recht op een nawettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in de werksfeer.

De hoogte van de nawettelijke uitkering is gelijk aan de hoogte van de WW-uitkering. Bij de nawettelijke uitkering wordt dus, net als bij de WW-uitkering, rekening gehouden met het gemaximeerd dagloon. Voor de hoogte van de WW-uitkering kan het college de laatste WW-beschikking van het UWV gebruiken.

De gemeente kan zich via www.fiv.uwv.nl aanmelden voor de Financiële Informatie Voorziening van UWV. Via deze site kan, op individueel niveau, het verloop van de uitkering bekeken worden. De nawettelijke uitkering wordt ook gebaseerd op het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

De nawettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit arbeid ontvangt, mag 90% van de

oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de nawettelijke uitkering.

De duur van de nawettelijke uitkering is afhankelijk van de lengte van het dienstverband in de gemeentelijke sector (dit is gedefinieerd als andere gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard). Dit hoeft niet aaneengesloten te zijn.

De periode van de nawettelijke uitkering is één maand voor ieder vol dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is 1,4 voor de dienstjaren vóór de leeftijd van 40 jaar, 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar en 3 voor de dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Voorbeeld

Een ambtenaar is op 1 september 1998 in dienst getreden bij een gemeente. Hij wordt op 1 juni 2009 ontslagen. Deze ambtenaar werd op 1 oktober 2008 40 jaar. De ambtenaar heeft in de leeftijdscategorie tot 40 jaar 10 dienstjaren en 1 maand (van 1 september 1998 tot 1 oktober 2008). Deze dienstjaren tellen voor de duur van de nawettelijke uitkering 1,4 keer mee. De dienstjaren worden afgerond op volle dienstjaren dus het wordt 10 dienstjaren x 1,4 = 14 maanden recht op de nawettelijke uitkering. Voor de dienstjaren na het 40^{ste} jaar telt de periode van 1 oktober 2008 tot 1 juni 2009. Omdat dit geen vol dienstjaar is worden deze maanden niet meegeteld in de totale duur van de nawettelijke uitkering. Dus deze ambtenaar heeft recht op 14 maanden nawettelijke uitkering.

1.9.2.1 Einde nawettelijke uitkering

De nawettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt. De uitkering eindigt in ieder geval wanneer de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt.

1.9.2.2 Sancties tijdens de nawettelijke uitkering

Het college kan tijdens de nawettelijke uitkering sancties opleggen. Hiervoor wordt door het college een sanctiebeleid opgesteld. Een van de redenen om te sanctioneren is dat de ambtenaar nalaat het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de nawettelijke uitkering. Hiervoor wordt in 2008 een model opgesteld.

1.9.2.3 Afkoop nawettelijke uitkering

De nawettelijke uitkering kan worden afgekocht. Het verzoek daartoe moet aan het begin van de nawettelijke uitkeringsperiode gedaan worden. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop plaatsvindt.

1.10 Lokale afspraken

Wanneer lokaal (bijvoorbeeld in een sociaal plan of sociaal statuut) ruimere afspraken gelden, dan die in de nieuwe regeling staan, bespreken het college en het Georganiseerd Overleg (GO) of tot

herziening moet worden overgegaan van deze lokale afspraken. Wanneer lokaal ruimere afspraken zijn gemaakt dan gelden deze afspraken in plaats van de CAR. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer lokaal een langere reïntegratiefase is afgesproken.

2 Eindheffing en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

Op grond van artikel 32aa Wet op de loonbelasting 1964 is over een VUT-regeling – naast de reguliere loonheffing – eindheffing verschuldigd. Eindheffing is een belasting die is verschuldigd door de werkgever. Eindheffing kan niet worden verhaald op de werknemer. De eindheffing bedraagt 26% tot 2010 en 52% vanaf 2011.

In individueel geval kan de belastingdienst van mening zijn dat sprake is van een VUT-achtige regeling. Wanneer dat zo is, is de werkgever eindheffing verschuldigd. Indien dit het geval is, is het verstandig om ook de belastinginspecteur in uw regio te raadplegen. Binnenkort verschijnt hierover op www.vng.nl uitgebreide informatie.

3 Bovenwettelijke regeling bij arbeidsongeschiktheid

3.1 Derde ziektejaar

Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten die op of na 1 juli 2007 ziek zijn geworden, wordt een derde ziektejaar ingevoerd.

Ambtenaren die vóór 1 juli 2007 ziek zijn geworden hebben dus geen recht op een derde ziektejaar. Voor hen blijft gelden dat zij na 24 maanden van ziekte ontslagen of definitief herplaatst mogen worden.

Tijdens het derde ziektejaar gelden bijzondere voorwaarden voor definitieve herplaatsing of ontslag.

Mate van arbeidsongeschiktheid

Het UWV stelt het loonverlies wegens ziekte vast. Als het loonverlies meer dan 35% bedraagt, wordt een arbeidsongeschiktheidspercentage in de WIA-beschikking opgenomen. Als het loonverlies minder dan 35% bedraagt, zal er geen arbeidsongeschiktheidspercentage in de beschikking opgenomen kunnen worden. De ambtenaar wordt over dit loonverlies geïnformeerd door het UWV middels een kopie van de arbeidskundige rapportage.

De gemeente heeft de informatie over het loonverlies nodig om te beoordelen aan welke voorwaarde een nieuwe baan in het derde ziektejaar moet voldoen (zie paragraaf 3.2). Ook is deze informatie nodig om te beoordelen of de ambtenaar in aanmerking komt voor de bijzondere uitkering (zie paragraaf 3.3.2). De ambtenaar moet deze informatie dus aan de gemeente overleggen. Dit is ofwel de WIA-beschikking ofwel een kopie van het arbeidskundig rapport.

3.2 Voorwaarden herplaatsing in derde ziektejaar

Zieke ambtenaren mogen gedurende de eerste twee jaar van ziekte niet definitief herplaatst of ontslagen worden. Van ontslag of definitieve herplaatsing of ontslag kan dus pas na 24 maanden van ziekte sprake zijn. Er is sprake van definitieve herplaatsing als de nieuwe baan binnen de gemeente gevonden wordt. Ontslag is aan de orde wanneer er een nieuwe baan buiten de gemeente gevonden wordt.

Om een ambtenaar in het derde ziektejaar definitief te kunnen herplaatsen of ontslaan worden de volgende voorwaarden gesteld.

De ambtenaar die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt is

Voorwaarde voor definitieve herplaatsing of ontslag van de ambtenaar die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is dat de ambtenaar met de nieuwe baan 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut.

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is

Voorwaarde voor definitieve herplaatsing of ontslag van de ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is dat de ambtenaar met de nieuwe baan zijn volledige restverdiencapaciteit benut.

3.3 Inkomenspositie bij voldoen aan voorwaarden voor definitieve herplaatsing of ontslag

De in paragraaf 3.2 genoemde voorwaarden zorgen ervoor dat de inkomenspositie van arbeidsongeschikte ambtenaren niet ingrijpend verslechtert. Dit wordt op de volgende manier gerealiseerd.

3.3.1 Loonaanvulling voor de ambtenaar die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt is

De ambtenaar die 35% of meer, maar minder dan 80%, arbeidsongeschikt is, en die tijdens het derde ziektejaar voldoet aan de voorwaarde voor definitieve herplaatsing of ontslag, krijgt op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) na de loongerelateerde uitkering een loonaanvulling. De hoogte van deze loonaanvulling is 70% van het verschil tussen het oude loon en 100% van de restverdiencapaciteit. Bij invulling van minder dan 50% restverdiencapaciteit volgt na de loongerelateerde uitkering een vervolguitkering, die in een veel lager inkomen voorziet.

3.3.2 Bijzondere uitkering voor de ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is

Als tijdens het derde ziektejaar voldaan wordt aan de voorwaarde voor definitieve herplaatsing of ontslag van de ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, komt deze ambtenaar in aanmerking voor een bijzondere uitkering.

Deze bijzondere uitkering is in de CAR opgenomen.

De bijzondere uitkering is ook van toepassing op ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 juli 2007 en die op of na 1 juli 2008 worden ontslagen.

3.3.2.1 Hoogte bijzondere uitkering

De hoogte van deze bijzondere uitkering is 75% van het verschil tussen het oude en nieuwe inkomen.

3.3.2.2 Duur bijzondere uitkering

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de andere baan.

4 Overgangsrecht

Bij de herziening van de bovenwettelijke werkloosheidsregeling is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die wegens reorganisatie of ongeschiktheid/onbekwaamheid ontslagen wordt en die:

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt. De ontslagdatum dient gelegen te zijn binnen 10 jaar na 1 juli 2008.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de nawettelijke uitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde. Wel hebben LOGA-partijen afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is artikel 10a:16 (het artikel waarin de duur van aansluitende uitkering is opgenomen), omgezet in een formule, die in artikel 10d:24 van hoofdstuk 10d is opgenomen. Deze formule bepaalt de duur van de overgangsuitkering.

Het oude artikel 10a:16 (duur aansluitende uitkering in de BWW-regeling tot 1 juli 2008) luidde als volgt.

Artikel 10a:16

- 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.

Dit artikel is omgezet in een formule. In deze formule staat

- X voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag;
- Y voor indienststreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

Lid 1, onderdeel b: $(0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y)$

Lid 2, onderdeel a: $-(X-18) / 12$, waarbij X-18 gemaximeerd is op 38

Lid 2, onderdeel b: - 2

Alles bij elkaar is de duur van de overgangsuitkering voor overgangsgerechtigden gelijk aan:
 $0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2$, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38 (dit is de maximumduur van de WW).

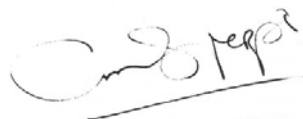
Op www.car-uwo.nl staat een rekenmodule, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de overgangsuitkering verschijnt dan op het scherm.

De overgangsuitkering gaat in na afloop van de WW-uitkering.

Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een reïntegratiefase. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt voor de ambtenaren die onder het overgangsrecht vallen slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW-uitkering een uitzondering.

Dit betekent dat ook de overgangsuitkering waarop volgens het overgangsrecht recht bestaat, eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:18).

Hoogachtend,
 Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



drs. mr. C.M. Sjerps,
 secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Bijlage 1 bij LOGA-brief U200801112
CAR- en UWO-wijzigingen per 1 juli 2008

- A In artikel 1:2:1, tweede lid, wordt de aanduiding “10a” vervangen door: 10d.
- In artikel 1:2:1, derde lid, wordt de aanduiding “10a” vervangen door: 10d.
- In artikel 1:2:1, vierde lid, wordt de aanduiding “10a” vervangen door: 10d.
- B In artikel 1:6, eerste lid, wordt de aanduiding “10a” vervangen door: 10d.
- In de toelichting op artikel 1:6, lid 1, wordt de zinsnede “niet behoort tot de kring van rechthebbenden op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering krachtens hoofdstuk 10a” vervangen door: niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d.
- In de toelichting op artikel 1:6, lid 2, wordt de zinsnede “bovenwettelijke uitkeringen ex hoofdstuk 10a” vervangen door: bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d.
- C In artikel 2:4:2, tweede lid, wordt na de woorden “hoofdstuk 10a” de woorden “en 10d” toegevoegd.
- D De derde alinea van de toelichting op hoofdstuk 3, inleiding, vervalt.
- E In artikel 3:5:1, eerste lid, worden de woorden “artikel 8:4” vervangen door: artikel 8:3.
- In artikel 3:5:1, eerste lid, worden de woorden “artikel 8:5” vervangen door: artikel 8:4.
- In de toelichting op artikel 3:5:1, lid 2, worden de woorden “artikel 8:4” vervangen door: artikel 8:3.
- F In artikel 4:3, vijfde lid, wordt de woorden “artikel 8:4” vervangen door: artikel 8:3.
- In artikel 4:3, zevende lid, worden de woorden “artikel 8:5” vervangen door: artikel 8:4 en 8:5.

In de toelichting op artikel 4:3, lid 4 t/m 9, worden de woorden “(artikel 8:4 CAR)” vervangen door: (artikel 8:3 CAR).

In de toelichting op artikel 4:3, lid 4 t/m 9, worden de woorden “(artikel 8:5 CAR)” vervangen door: (artikel 8:4 en 8:5 CAR).

- G De eerste en tweede alinea van de toelichting op artikel 7:16 worden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.

Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

In de toelichting op artikel 7:16, lid 3, worden de woorden “(zie paragraaf ... van hoofdstuk 10d)” vervangen door: (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In de toelichting op artikel 7:16, lid 4, worden de woorden “voor meer dan 35%” vervangen door: 35% of meer, .

- H In artikel 8:4, vierde lid, wordt het woord “tweede” vervangen door: derde.

In de toelichting op artikel 8:4 wordt de alinea die begint met “Tussen week 87 en 91” en alinea die begint met “Indien de reïntegratie-inspanningen” geschrapt.

- I In artikel 8:5, tiende lid, worden de woorden “zevende, achtste en negende” vervangen door: zesde, zevende en achtste.

In de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de woorden “voor meer dan 35%” vervangen door: 35% of meer.

In de toelichting op artikel 8:5, lid 10, worden de woorden “meer dan 35%” vervangen door: 35% of meer, .

- J Artikel 9b:19, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
- 1 Op de ambtenaar wiens eerste ziekte­dag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

De toelichting op artikel 9b:19, lid 1, eerste zin, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden: Dat artikel 8:4 en artikel 8:5 niet van toepassing zijn, betekent dat, anders dan bij ‘reguliere’ gedeeltelijk arbeidsongeschikten, er na een periode van 24 maanden (bij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten), dan wel 36 maanden (bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten), geen sprake mag zijn van ontslag.

- K Artikel 9b:43, tweede lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
- 2 Op de ambtenaar wiens eerste ziekte­dag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

- L In de eerste zin van de toelichting op Hoofdstuk 10d wordt het woord “januari” vervangen door: juli.

- M Artikel 10d:2, onderdeel b en c, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:
- | | | |
|---|----------------------|--|
| b | bezoldiging | het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de reïntegratiefase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze bezoldiging wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector; |
| c | gemeentelijke sector | de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard; |

- N Artikel 10d:7, derde lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
- 3 Tijdens de verlengde reïntegratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.

- O In artikel 10d:9, derde lid, wordt de tekst achter het tweede aandachtsstreepje vervangen door: scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten.
- P In de koptekst bij artikel 10d:21 worden na het woord "ontslag" de woorden "of definitieve herplaatsing" toegevoegd.
- Q Aan het einde van de koptekst bij artikel 10d:22 worden de woorden "of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16" toegevoegd.
- R Aan het einde van de koptekst bij artikel 10d:23 worden de woorden "of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16" toegevoegd.
- S In artikel 10d:24, eerste lid, worden de woorden "nawettelijke uitkering" vervangen door: overgangsuitkering.

Artikel 10d:24, tweede lid, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

2De duur van de overgangsuitkering is gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor $(X-18)$ gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

De toelichting op artikel 10d:24, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel 10d:24

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde.

Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.

Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een reïntegratiefase. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de

uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:18). Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.

Lid 2

De formule uit lid 2 is gebaseerd op het oude artikel 10a:16.

Het oude artikel 10a:16 (duur aansluitende uitkering in de BWW-regeling tot 1 juli 2008) luidde als volgt.

Artikel 10a:16

- 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.

Dit artikel is omgezet in een formule. In deze formule staat

- X voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag;
- Y voor indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

Lid 1, onderdeel b: $(0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y)$

Lid 2, onderdeel a: $-(X-18) / 12$, waarbij X-18 gemaximeerd is op 38

Lid 2, onderdeel b: - 2

Alles bij elkaar is de duur van de overgangsuitkering voor overgangsgerechtigden gelijk aan:

$0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2$, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38 (dit is de maximumduur van de WW).

NOTA BENE: Op www.car-uwo.nl staat een rekenmodule, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de overgangsuitkering verschijnt dan op het scherm.

De overgangsuitkering gaat in na afloop van de WW-uitkering.

- T Hoofdstuk 10e vervalt.

- U In bijlage IV, aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming, artikel 9, tweede lid, worden de woorden “artikel 8:4” vervangen door: artikel 8:3.

- V In bijlage IV, aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming, artikel 10, eerste lid, onderdeel a, worden de woorden “artikel 8:4” vervangen door: artikel 8:3.

CAR-wijzigingen per 1 juli 2008

B In artikel 1:6, eerste lid, wordt de aanduiding "10a" vervangen door: 10d.

In de toelichting op artikel 1:6, lid 1, wordt de zinsnede "niet behoort tot de kring van rechthebbenden op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering krachtens hoofdstuk 10a" vervangen door: niet behoort tot de kring van rechthebbenden op de bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d.

In de toelichting op artikel 1:6, lid 2, wordt de zinsnede "bovenwettelijke uitkeringen ex hoofdstuk 10a" vervangen door: bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen krachtens hoofdstuk 10d.

D De derde alinea van de toelichting op hoofdstuk 3, inleiding, vervalt.

F In artikel 4:3, vijfde lid, wordt de woorden "artikel 8:4" vervangen door: artikel 8:3.

In artikel 4:3, zevende lid, worden de woorden "artikel 8:5" vervangen door: artikel 8:4 en 8:5.

In de toelichting op artikel 4:3, lid 4 t/m 9, worden de woorden "(artikel 8:4 CAR)" vervangen door: (artikel 8:3 CAR).

In de toelichting op artikel 4:3, lid 4 t/m 9, worden de woorden "(artikel 8:5 CAR)" vervangen door: (artikel 8:4 en 8:5 CAR).

G De eerste en tweede alinea van de toelichting op artikel 7:16 worden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Gedurende de hele periode van ziekte geldt dat de ambtenaar passende arbeid moet verrichten. Gedurende de eerste 24 maanden kan de ambtenaar niet definitief worden herplaatst in deze passende arbeid. Na 24 maanden gebeurt dat wel. Hieraan worden echter in de 12 maanden na afloop van de eerste 24 maanden voorwaarden verbonden. Deze voorwaarde is voor de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, dat hij met de passende arbeid zijn volledige restverdiencapaciteit benut. Voorwaarde voor definitieve herplaatsing van de ambtenaar die 35% tot 80% arbeidsongeschikt is, is dat hij

met de passende arbeid 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit benut. Zie verder lid 3 en 4.

Voor definitieve herplaatsing na het derde ziektejaar gelden de voorwaarden van lid 3 en 4 niet meer. De ambtenaar hoeft met de passende arbeid dan niet meer zijn volledige restverdiencapaciteit te benutten (minder dan 35% arbeidsongeschikt) of 50% of meer van zijn restverdiencapaciteit te benutten (35% tot 80% arbeidsongeschikt).

In de toelichting op artikel 7:16, lid 3, worden de woorden "(zie paragraaf ... van hoofdstuk 10d)" vervangen door: (zie paragraaf 7 van hoofdstuk 10d).

In de toelichting op artikel 7:16, lid 4, worden de woorden "voor meer dan 35%" vervangen door: 35% of meer, .

H In artikel 8:4, vierde lid, wordt het woord "tweede" vervangen door: derde.

In de toelichting op artikel 8:4 wordt de alinea die begint met "Tussen week 87 en 91" en alinea die begint met "Indien de reïntegratie-inspanningen" geschrapt.

I In artikel 8:5, tiende lid, worden de woorden "zevende, achtste en negende" vervangen door: zesde, zevende en achtste.

In de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de woorden "voor meer dan 35%" vervangen door: 35% of meer.

In de toelichting op artikel 8:5, lid 10, worden de woorden "meer dan 35%" vervangen door: 35% of meer, .

J Artikel 9b:19, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.

De toelichting op artikel 9b:19, lid 1, eerste zin, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden: Dat artikel 8:4 en artikel 8:5 niet van toepassing zijn, betekent dat, anders dan bij 'reguliere' gedeeltelijk arbeidsongeschikten, er na een periode van 24 maanden (bij volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten), dan wel 36 maanden (bij gedeeltelijk arbeidsongeschikten), geen sprake mag zijn van ontslag.

- K Artikel 9b:43, tweede lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
 2 Op de ambtenaar wiens eerste ziektedag na de leeftijd van 50 jaar valt en die volledig, maar niet duurzaam, of gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt, is artikel 8:4 respectievelijk artikel 8:5 niet van toepassing.
- L In de eerste zin van de toelichting op Hoofdstuk 10d wordt het woord “januari” vervangen door: juli.
- M Artikel 10d:2, onderdeel b en c, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:
 b bezoldiging het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de reïntegratiefase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze bezoldiging wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de gemeentelijke sector;
 c gemeentelijke sector de gemeenten en gemeenschappelijke regelingen, die de CAR van toepassing hebben verklaard;
- N Artikel 10d:7, derde lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
 3 Tijdens de verlengde reïntegratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
- O In artikel 10d:9, derde lid, wordt de tekst achter het tweede aandachtsstreepje vervangen door: scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten.
- P In de koptekst bij artikel 10d:21 worden na het woord “ontslag” de woorden “of definitieve herplaatsing” toegevoegd.
- Q Aan het einde van de koptekst bij artikel 10d:22 worden de woorden “of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16” toegevoegd.
- R Aan het einde van de koptekst bij artikel 10d:23 worden de woorden “of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16” toegevoegd.

S In artikel 10d:24, eerste lid, worden de woorden "nawettelijke uitkering" vervangen door: overgangsuitkering.

Artikel 10d:24, tweede lid, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

2De duur van de overgangsuitkering is gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttreedleeftijd in de gemeentelijke sector.

De toelichting op artikel 10d:24, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel 10d:24

In de CAO 2007-2008 is overgangsrecht overeengekomen voor de ambtenaar die

- op de dag van inwerkingtreding van hoofdstuk 10d (1 juli 2008) 20 dienstjaren of meer heeft in de gemeentelijke sector en
- die binnen 10 jaar daarna daadwerkelijk ontslag verleend wordt.

Het overgangsrecht houdt in dat de duur van de overgangsuitkering overeenkomt met de aansluitende uitkering uit hoofdstuk 10a, zoals dit hoofdstuk tot 1 juli 2008 luidde.

Wel is afgesproken dat de berekening hiervan voor gemeenten gemakkelijker wordt gemaakt. Daarom is de oude berekeningsduur van de aansluitende uitkering omgezet in een formule, die in het tweede lid, is opgenomen.

Vanaf 1 juli 2008 valt iedereen onder hoofdstuk 10d. Alle ambtenaren die op grond van artikel 8:3 en 8:6 ontslagen worden, krijgen dus recht op een reïntegratiefase. Mocht daarna sprake zijn van werkloosheid, dan geldt slechts ten aanzien van de duur van de uitkering na afloop van de WW een uitzondering voor de ambtenaren, voor wie dit overgangsrecht is overeengekomen.

De overgangsuitkering eindigt op de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden (artikel 10d:18).

Vanwege deze beëindiging op 62 jaar en 9 maanden komt de potentiële uitkeringsduur uit lid 2, bij ontslag op de leeftijd van 50 jaar en ouder niet volledig tot uitkering. Samen met een WW van minimaal 20 maanden (het overgangsrecht is voor mensen die op 1 juli 2008 minstens 20 dienstjaren hadden) komt deze uitkering namelijk boven de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden uit.

Lid 2

De formule uit lid 2 is gebaseerd op het oude artikel 10a:16.

Het oude artikel 10a:16 (duur aansluitende uitkering in de BWW-regeling tot 1 juli 2008) luidde als volgt.

Artikel 10a:16

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.

Dit artikel is omgezet in een formule. In deze formule staat

- X voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag;
- Y voor indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

Lid 1 eerste zin: 3 maanden = 0,25

Lid 1, onderdeel b: $(0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y)$

Lid 2, onderdeel a: $-(X-18) / 12$, waarbij X-18 gemaximeerd is op 38

Lid 2, onderdeel b: - 2

Alles bij elkaar is de duur van de overgangsuitkering voor overgangsgerechtigden gelijk aan:

$0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2$, met dien verstande dat de factor (X-18) gemaximeerd wordt op 38 (dit is de maximumduur van de WW).

NOTA BENE: Op www.car-uwo.nl staat een rekenmodule, waarin gemeenten alleen de factoren X en Y hoeven in te vullen. De duur van de overgangsuitkering verschijnt dan op het scherm.

De overgangsuitkering gaat in na afloop van de WW-uitkering.

T Hoofdstuk 10e vervalt.

U In bijlage IV, aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming, artikel 9, tweede lid, worden de woorden "artikel 8:4" vervangen door: artikel 8:3.

V In bijlage IV, aanvullende rechtspositieregeling voor de ambtenaar behorend tot het onderwijzend personeel in de kunstzinnige vorming, artikel 10, eerste lid, onderdeel a, worden de woorden "artikel 8:4" vervangen door: artikel 8:3.