

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

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

00361

- 9 JAN. 2013

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

OS/CP

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Raad / B d w
B.V.O.:

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)  
2

betreft  
wijziging hoofdstuk 10d CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201300008

datum  
9 januari 2013

Lbr: 13/03  
CvA/LOGA 13/02

### Samenvatting

In het cao-akkoord 2011-2012 hebben VNG en bonden afgesproken om te investeren in een Van werk naar werk-aanpak bij reorganisaties. Daartoe wordt hoofdstuk 10d van de CAR aangepast. Deze ledenbrief gaat over de aanpassingen.

**Gemeente Woerden 13.000361**



Registratiedatum: 10/01/2013  
Behandelend afdeling  
Afgehandeld door/op:

College voor  
Arbeidszaken/VNG

**Aan de leden**

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft  
wijziging hoofdstuk 10d CAR

ons kenmerk  
ECCVA/U201300008  
Lbr: 13/03  
CvA/LOGA 13/02

datum

9 januari 2013

Geacht college en geachte gemeenteraad,

In het cao-akkoord 2011-2012 zijn afspraken gemaakt over de versteviging van de Van werk naar werk-aanpak bij reorganisatie. Hiervoor is in 2008 al de basis gelegd in hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Het belang van de Van werk naar werk-aanpak kan niet los worden gezien van de grote verandertrajecten die in veel gemeenten al hebben plaatsgevonden of nog zullen plaatsvinden, en die in veel gevallen gepaard gaan met reorganisaties waaruit boventaligheid voortvloeit.

In deze brief staan de wijzigingen in hoofdstuk 10d en de teksten van de toelichting en waar nodig nadere uitleg.

De nieuwe regeling en de toelichting en een modelreglement voor de paritaire toetsingscommissie zijn als bijlagen opgenomen.

Omdat hoofdstuk 10d in zijn geheel wordt vervangen, waarbij de nummering van de artikelen is gewijzigd, kan het nodig zijn dat u in uw sociaal plan opneemt naar welke versie van hoofdstuk 10d u verwijst, dus naar bijvoorbeeld de versie die gold op 31 december 2012.

#### **Belang van Van werk naar werk**

Al bij de totstandkoming van hoofdstuk 10d in 2008 spraken sociale partners zich uit voor een aanpak waarbij het belang van werk boven dat van een uitkering wordt geplaatst. Ontstaat er werkloosheid door reorganisatie of arbeidsongeschiktheid of door een andere oorzaak, dan

moeten werkgever en medewerker er alles aan doen om ander werk te vinden.

Dit uitgangspunt is niet gewijzigd.

Het LOGA heeft daarom in het cao-akkoord ook afgesproken te investeren in flexibiliteit, mobiliteit en loopbaanbeleid, zodat medewerkers goed zijn toegerust op een Van werk naar werk-traject (hierna: VWNW-traject). Het individuele loopbaanbudget en de aanstelling in algemene dienst zijn daar uitwerkingen van.

Een succesvol VWNW-traject is de verantwoordelijkheid van werkgever én medewerker. De werkgever investeert in voorzieningen en faciliteiten; de medewerker stelt zich actief op en accepteert passend werk, ook als dat buiten de organisatie is.

#### **VWNW en andere trajecten in hoofdstuk 10d**

De afspraken die in het cao-akkoord 2011-2012 zijn gemaakt gelden alleen bij boventaligheid op grond van reorganisatie. De wijzigingen in hoofdstuk 10d hebben dus alleen daar betrekking op. Het begrip boventaligheid is opgenomen in de definities van artikel 10d:2. Er is gekozen voor de volgende formulering:

*'Boventaligheid ontstaat als de medewerker door reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie'*.

In lokale afspraken kan dit nader worden uitgewerkt.

Om ordening aan te brengen is voor de VWNW-aanpak bij boventaligheid wegens reorganisatie, een nieuwe paragraaf 5 toegevoegd. Dit heeft geleid tot henummering van de overige paragrafen en artikelen.

#### **Samenloop met bestaande lokale afspraken**

Het samenloopartikel 10d:3 CAR wordt gewijzigd.

Lid 1 houdt in dat in lokale regelingen afspraken kunnen worden gemaakt die de bepalingen in dit hoofdstuk verruimen, maar ook dat lokaal afspraken kunnen worden gemaakt over onderwerpen die niet zijn opgenomen in dit hoofdstuk.

Als er op de in lid 2 genoemde datum, 26 juni 2012, een sociaal plan of vergelijkbare afspraken golden, die niet voldoen aan de bepalingen van hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan. Totdat de nieuwe afspraken in werking treden blijven de lopende lokale afspraken van kracht. Het LOGA wil benadrukken dat een VWNW-aanpak de basis moet vormen van elk sociaal plan.

#### **De VWNW-aanpak**

De nieuwe VWNW-aanpak die is opgenomen in hoofdstuk 10d paragraaf 5 kent een aantal stappen.

Het traject start met het besluit tot boventaligverklaring. Vanaf de datum dat dit besluit in werking treedt gaat de bemiddelingstermijn lopen. Deze termijn bedraagt twee jaar, maar kan afhankelijk van omstandigheden korter of langer zijn.

Als eerste stap wordt een VWNW-onderzoek gedaan. Dat brengt in kaart welk ander werk de medewerker kan en wil doen, zowel binnen als buiten de organisatie. De gemeente kan hierbij een loopbaanadviseur inschakelen. Het cao-akkoord noemt een gecertificeerde loopbaanadviseur. In de uitwerking heeft het LOGA dit nu vertaald in een loopbaanadviseur die voldoende objectief en voldoende gekwalificeerd is en die kennis heeft van de (regionale) arbeidsmarkt. Dit kan ook een daartoe gekwalificeerde medewerker van de afdeling P&O zijn.

Het VWNW-onderzoek kan beginnen voor de inwerkingtreding van het besluit tot boventalligverklaring. In elk geval dient het te zijn afgerond binnen een maand na deze datum.

De tweede stap is het vaststellen van het VWNW-contract.

Dit contract bevat de afspraken die gemeente en medewerker maken om ander werk te vinden. Naast doelen en termijnen worden ook de beschikbare faciliteiten benoemd en tussentijdse evaluatiemomenten. In artikel 10d:10 CAR is bepaald dat er per medewerker een budget is van maximaal € 7.500 dat kan worden aangewend voor coaching, training en opleiding. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit. Het VWNW-contract is maatwerk; per contract zal de besteding er anders uitzien. De besteding van het budget dient wel onderbouwd te worden; het is geen lumpsum.

In het contract worden ook afspraken gemaakt over passende dan wel geschikte functies. In het lokaal overeen te komen sociaal plan kunnen flankerende maatregelen (verhuis- of reiskosten, voorziening in een toeslag op een eventueel lager salaris, pensioengaten of anderszins; dit wordt opgenomen in artikel 17:7 CAR) worden afgesproken, die ook een vertaling kunnen vinden in het VWNW-contract.

Het VWNW-contract moet zijn vastgesteld binnen drie maanden na de datum waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking treedt.

#### **Paritaire toetsingscommissie**

Het LOGA heeft afgesproken dat elke gemeente een paritaire toetsingscommissie heeft die toeziet op de juiste naleving van de VWNW-afspraken voor elke medewerker met wie een VWNW-contract is afgesloten.

Deze commissie is nadrukkelijk niet de (reguliere) bezwaarcommissie. Het gaat om een snel bijeen te roepen orgaan, dat er op toeziet dat het VWNW-contract conform de afspraken wordt uitgevoerd. Voor deze commissie is een modelreglement opgesteld, dat als basis kan dienen voor een lokaal op de eigen situatie toegesneden reglement.

Mogelijk werkt de gemeente al met een vergelijkbare commissie met hetzelfde doel, namelijk toezien op de uitvoering van een reorganisatie. In dat geval kan deze commissie uiteraard gehandhaafd worden en hoeft niet nog een tweede toetsingscommissie te worden ingesteld. Wel moet de bestaande commissie vergelijkbare bevoegdheden krijgen als die zijn voorzien in hoofdstuk 10d voor de paritaire toetsingscommissie.

Zowel de gemeente als de medewerker kan zich tot deze commissie wenden als uitvoering van

het contract niet verloopt zoals was afgesproken. De adviezen van de commissie zijn bindend, maar een gang naar de commissie laat onverlet dat medewerkers recht van bezwaar en beroep houden. Het kan voorkomen dat een medewerker die een passende functie weigert de passendheid van de functie voorlegt aan de toetsingscommissie. Deze kan daar in het advies een uitspraak over doen, rekening houdend met de individuele omstandigheden.

### **Afronding VWNW-traject**

Het VWNW contract eindigt als er ander werk wordt gevonden.

Mocht dit niet het geval zijn binnen de termijn van twee jaar dan kan het VWNW-contract in uitzonderlijke gevallen nog eenmaal worden verlengd. Dat is een discretionaire bevoegdheid van de werkgever. De adviezen van de betrokken loopbaanadviseur en de evaluatieverslagen die worden gemaakt tijdens het VWNW-traject spelen een rol bij dit besluit. Als er zekerheid is in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever dat binnen een half jaar een functie voor een medewerker kan worden gevonden, of als voortzetting van het VWNW-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie binnen of buiten de organisatie aantoonbaar vergroot kan het college besluiten tot eenmalige verlenging voor een redelijke en nader te specificeren periode.

Het college is bevoegd om drie maanden voor het einde van het VWNW-contract een ontslagbesluit te nemen, met als ontslagdatum de dag na het verstrijken van de VWNW-termijn. Als het college niet tot verlenging besluit, dan wordt het ontslag, dat dan al is aangezegd, geëffectueerd. Mocht na de verlenging geen werk zijn gevonden, dan treedt eenzelfde procedure in werking.

### **Na ontslag**

De voorzieningen die gelden na de inwerkingtreding van het ontslagbesluit zoals die nu al gelden in 10d blijven ongewijzigd van kracht.

### **Inwerkingtreding**

De uiterste datum voor inwerkingtreding is 1 april 2013.

### **Rechtskracht**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO artikelen.

De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een Cao omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de

arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107e heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad.

Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huis-aan-huisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.

- A. Hoofdstuk 10d 'Voorzieningen bij werkloosheid', wordt in zijn geheel vervangen door een nieuw Hoofdstuk 10d en komt te luiden:

### **Hoofdstuk 10d Van werk naar werk-aanpak en voorzieningen bij werkloosheid**

#### **Toelichting**

Dit het hoofdstuk behandelt de verschillende procedures die dienen te worden gevolgd bij boventaligheid of bij ontslag wegens ongeschiktheid. Daarnaast bevat het hoofdstuk bepalingen over de uitkeringen bij werkloosheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. In het Cao-akkoord 2011 en 2012 zijn de toen bestaande bepalingen over Van werk naar werk-trajecten bij boventaligheid aangescherpt.

In dit hoofdstuk zijn nu de procedures opgenomen die gelden voor ontslag wegens andere gronden (artikel 8:8); re-integratie en ontslag op grond van onbekwaamheid/ongeschiktheid (artikel 8:6); re-integratie en ontslag wegens reorganisatie (artikel 8:3) en ontslag wegens gedeeltelijke (minder dan 35%) arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5).

Dit is dan ook uitgedrukt in de werkingssfeerbepaling artikel 10d:1

Voor de overige ontslaggronden van hoofdstuk 8 (de artikelen 8:1, 8:2, 8:4, 8:7, 8:9, 8:10, 8:11, 8:12 en 8:13) gelden geen bovenwettelijke (uitkerings)rechten.

#### **Paragraaf 1 Werkingssfeer en begripsbepalingen**

##### **Artikel 10d:1 Werkingssfeer**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die als gevolg van een organisatieverandering boventalig is geworden of op grond van artikel 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen wordt en de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 ontslagen is.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:1**

In artikel 10d:1 wordt onderscheid gemaakt tussen ontslagen worden en ontslagen zijn op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8. Het onderscheid tussen "worden" en "zijn" ziet op de re-integratiefase voor ontslag (als medewerkers worden ontslagen) en de (uitkerings)rechten na ontslag (als medewerkers zijn ontslagen).

##### **Artikel 10d:2 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. aanvullende uitkering: uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- b. bezoldiging: het gemiddelde van de bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de start van de re-integratiefase of

de start van het Van werk naar werk-traject, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze 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;
- d. boventalligheid: de situatie dat een ambtenaar wegens reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- e. na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente;
- g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:2**

Ad g werkloosheidsuitkering

Wanneer ambtenaren na ingang van de werkloosheidsuitkering een baan krijgen, eindigt hun werkloosheid. Wanneer ook deze baan weer eindigt, kan er op grond van de WW sprake zijn van een herleving van het recht op uitkering. Waar in dit hoofdstuk gesproken wordt over de werkloosheidsuitkering, wordt ook bedoeld op dit herleefde recht op uitkering.

#### **Paragraaf 2 Samenloop met lokale afspraken**

##### **Artikel 10d:3 Samenloop met lokale afspraken**

1. Er kunnen lokaal aanvullende afspraken worden gemaakt op de bepalingen in dit hoofdstuk.
2. Wanneer voor 26 juni 2012 lokaal andere afspraken zijn overeengekomen, dan die in dit hoofdstuk zijn gesteld, bespreken college en vakorganisaties in de Commissie voor Georganiseerd Overleg wanneer tot herziening zal worden overgegaan van deze lokale afspraken.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:3**

LOGA partijen zijn overeengekomen dat de aanpak, zoals vastgelegd in dit hoofdstuk, de basisaanpak wordt voor alle gemeenten, omdat daarmee door middel van wederzijdse inspanningen maximaal geïnvesteerd wordt in het voorkomen van werkloosheid. In lid 1 is bepaald dat lokaal aanvullende afspraken gemaakt mogen worden ten opzichte van de basisaanpak in dit hoofdstuk, mits deze aanpak gevolgd wordt. Er zijn twee soorten aanvullingen mogelijk: aanvullingen met betrekking tot onderwerpen die niet geregeld zijn in dit hoofdstuk en aanvullingen die tot een verruiming leiden van de afspraken in dit hoofdstuk.



Als er op de in lid 2 genoemde datum een sociaal plan of vergelijkbare afspraak geldt, welke niet voldoet aan de bepalingen in hoofdstuk 10d, bespreken college en vakorganisaties in het GO wanneer tot aanpassing van het lokale beleid zal worden overgegaan.

### **Paragraaf 3 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

#### **Artikel 10d:4 Rechten bij ontslag op grond van artikel 8:8**

1. Voor de ambtenaar die op grond van artikel 8:8 ontslagen wordt, treft het college een passende regeling.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van de regeling voorafgaand door het college gehoord.
3. Het college betreft bij de vaststelling van de regeling de inhoud van de paragraaf over aanvullende uitkering bij ontslag uit dit hoofdstuk, voor zover dit redelijk en billijk is.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:4**

Het college treft een passende regeling voor de ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:8. LOGA-partijen hebben niet willen vastleggen welke inhoud een dergelijke regeling moet krijgen. Daarvoor zijn de omstandigheden rond het ontslag te divers. Het ligt echter wel in de rede dat de inhoud, voor zover 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. Afhankelijk van de omstandigheden ligt opschorting van het ontslag wellicht minder voor de hand. Maar ook voor deze groep ontslagenen geldt dat overstappen van werk naar werk het primaire doel is van de ontslagregeling. Het ter beschikking stellen van faciliteiten (financieel of anderszins) om de re-integratie te stimuleren zal daarom vaak onderdeel 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.

### **Paragraaf 4 Procedure van re-integratie bij ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid (art 8:6)**

#### **Artikel 10d:5 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder:

- a. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk te voorkomen;

- b. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van gemeente en de ambtenaar beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de ambtenaar te bevorderen;

#### **Artikel 10d:6 Re-integratiefase voor ontslag**

1. De ambtenaar die ontslagen wordt op grond van artikel 8:6 heeft recht op een re-integratiefase.
2. De re-integratiefase begint met een besluit tot ontslag op grond van artikel 8:6.
3. De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit tot ontslag.
4. De re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt. Hierbij wordt de duur van het dienstverband gerekend vanaf de datum van indiensttreding bij de gemeente, waaruit ontslag plaatsvindt, tot de datum van de start van de re-integratiefase.
5. De duur van de re-integratiefase bedraagt bij een dienstverband van:
  - a. 2 tot 10 jaar 4 maanden
  - b. 10 tot 15 jaar 8 maanden
  - c. 15 jaar of meer 12 maanden.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:6**

###### Lid 1

Het doel van de re-integratiefase is het voorkomen van werkloosheid.

###### Lid 2 en 3

Het ontslagbesluit bevat de datum waarop het ontslag ingaat. Doordat eerst nog de re-integratiefase doorlopen moet worden, is dit een datum die in de toekomst ligt. Deze ontslagdatum wordt bepaald op de eerstvolgende datum die, gelet op de duur van de re-integratiefase die voor de ambtenaar geldt, mogelijk is. Wanneer voor de ambtenaar een re-integratiefase van 4 maanden geldt, bevat het ontslagbesluit een datum, gelegen 4 maanden na de verzending/overhandiging van het ontslagbesluit. In artikel 10d:7 worden de mogelijkheden genoemd, op grond waarvan het ontslag al eerder dan na afloop van de re-integratiefase kan eindigen. Om die reden moet in het ontslagbesluit worden opgenomen dat het ontslag eerder kan eindigen, indien dat op grond van artikel 10d:7 aan de orde is.

Als met inachtneming van de artikelen 10d:8 en 10d:9 de re-integratiefase verlengd wordt, moet het oorspronkelijke ontslagbesluit worden ingetrokken en worden vervangen door een nieuw ontslagbesluit met een ontslagdatum die verder ligt dan de oorspronkelijke ontslagdatum.

#### Lid 5 en 6

Het besluit tot ontslag, inclusief ontslagdatum, kan worden genomen als aan de noodzakelijke voorwaarden voor het ontslag op grond van artikel 8:6 voldaan is.

Bij ontslag op grond van artikel 8:6 moet een dossier zijn opgebouwd, waaruit het college de conclusie heeft getrokken dat de ambtenaar ongeschikt of onbekwaam is om zijn functie te blijven uitoefenen. Als dit dossier voldoende is, kan het besluit tot ontslag genomen worden.

Bezwaar tegen een ontslagbesluit schort de werking van het ontslagbesluit en de intreding van de re-integratiefase niet op.

#### **Einde re-integratiefase**

##### **Artikel 10d:7**

1. De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de ambtenaar geldende termijn, indien de ambtenaar voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt.
2. De re-integratiefase eindigt eerder en het ontslag op grond van artikel 8:6 gaat direct in, indien de ambtenaar zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
3. Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:7**

###### **Lid 1**

Ook bij het aanvaarden van een deeltijdbetrekking eindigt de re-integratiefase. Op grond van artikel 72a WW heeft de gemeente voor zijn oud-medewerkers een plicht om de re-integratie in de arbeid te bevorderen. Zolang de re-integratie nog niet volledig is gelukt en heeft geleid tot volledige opheffing van de werkloosheid (minder dan 5 uur werkloos), blijft deze plicht van de gemeente bestaan. In dat verband kan het zinvol zijn om afspraken uit het re-integratieplan voort te zetten.

###### **Lid 2**

Tijdens de re-integratiefase worden afspraken gemaakt over de inspanningen die van de gemeente en de ambtenaar verlangd worden. Deze afspraken worden door het college vastgesteld en vastgelegd in het re-integratieplan. Dit kunnen onder meer afspraken zijn over sollicitatieactiviteiten, opleidingen en outplacementtraject (zie artikel 10d:10). Wanneer de ambtenaar zich niet houdt aan de gemaakte afspraken, zoals het niet starten van een cursus of onvoldoende sollicitaties verrichten, gaat het ontslag op grond van 8:6 eerder in dan pas na afloop van de re-integratiefase. Uiteraard gelden hierbij de algemene beginselen van

behoorlijk bestuur, zoals het zorgvuldigheidsbeginsel (belangenafweging) en proportionaliteitsbeginsel (de sanctie moet niet zwaarder zijn dan op grond van het gedrag te rechtvaardigen is). De medewerker kan het stopzetten van de re-integratiefase aan de rechter voorleggen. De rechter beoordeelt de redelijkheid en billijkheid hiervan. Ook kan disciplinair ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:13 (de nalatigheid moet dan voldoen aan de eisen die bij disciplinair ontslag horen). In beide gevallen moet een besluit genomen worden waarin, gemotiveerd en onder verwijzing naar artikel 10d:7, de nieuwe ontslagdatum is opgenomen.

Onderdeel van de afspraken kan bij ontslag op grond van artikel 8:6 ook zijn welke eisen de ambtenaar mag stellen aan de aangeboden functie. Als de ambtenaar een functie die aan dergelijke eisen voldoet, niet accepteert, kan eveneens vóór het aflopen van de re-integratietermijn ontslag plaatsvinden op grond van artikel 8:6.

Naarmate de re-integratiefase langer duurt, mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager.

#### Lid 3

Eerdere beëindiging van de re-integratiefase leidt tot het vervallen van het recht op een aanvullende uitkering en na-wettelijke uitkering. Ook hierbij moet het college de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

#### **Artikel 10d:8**

1. De re-integratiefase wordt verlengd wanneer het college zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan.
2. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase.
3. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt het college de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is.
4. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:8**

De sanctie voor de medewerker op nalatigheid is beëindiging van de re-integratiefase en het vervallen van het recht op de aanvullende uitkering en de na-wettelijke uitkering. Ook het college moet zich aan de acties uit het re-integratieplan houden. Doet het college dit niet, dan wordt de re-integratiefase verlengd met minimaal één maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase verlengd, binnen welke termijn geprobeerd wordt de nalatigheid te herstellen, voor zover dit naar redelijkheid en billijkheid mogelijk is.

#### **Artikel 10d:9 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop**

1. De ambtenaar kan het college verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.
2. Het college stemt alleen in met het verzoek indien de ambtenaar tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:
  - a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
  - b. de ambtenaar tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van de gemeentelijke levenslooptegeregeling; en
  - c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.
3. Het college en de ambtenaar maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van het college en de ambtenaar, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.
4. Artikel 10d:7 is tijdens de verlenging van de re-integratiefase van overeenkomstige toepassing.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:9**

##### Lid 1 en 2

Als de ambtenaar levenslooptegoed opneemt voor zijn volledige arbeidsduur, kan zijn dienstverband worden voortgezet. Dit betekent in ieder geval dat zijn WW pas later ingaat. Belangrijker is dat hij van werk naar werk kan overstappen, wat het vinden van een baan over het algemeen makkelijker maakt. De verlenging van de re-integratiefase wordt slechts toegestaan, wanneer de ambtenaar tijdens die fase aan zijn re-integratie blijft werken.

Het college stemt alleen in met een verzoek tot verlenging van de re-integratiefase, wanneer de ambtenaar de re-integratiefase niet volledig heeft kunnen benutten aan re-integratie. De oorzaak hiervoor moet redelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld de zorg voor een ernstig zieke partner zijn. Hierdoor kan het voor de ambtenaar onmogelijk zijn geweest om tijdens de re-integratiefase aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Het college kan dan instemmen met een verlenging. Een langdurige vakantie wordt niet als redelijk beschouwd.

Voldoet de ambtenaar tijdens de verlenging van de re-integratiefase niet meer aan de voorwaarde dat aan re-integratie gewerkt moet worden, dan wordt de verlenging gestopt en gaat het oorspronkelijke ontslag alsnog in.

Door aangepaste fiscale wetgeving kunnen alleen mensen, die op 1 januari 2012 minimaal 3000 euro op hun levenslooptekening hadden staan, doorgaan met sparen volgens deze regeling.

Lid 4

Lid 4 geeft aan dat de bepalingen over de eerdere beëindiging van de aanstelling of arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn. Wanneer tijdens de verlenging afspraken worden gemaakt over voortzetting van de re-integratieactiviteiten en de ambtenaar houdt zich niet aan deze afspraken, wordt voor het aflopen van de verlengde re-integratiefase het ontslag verleend op grond van artikel 8:6.

#### **Artikel 10d:10 Re-integratieplan**

1. Het college stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op.
2. De ambtenaar wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door het college gehoord.
3. In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie-inspanningen die van het college en de ambtenaar verlangd worden. In het re-integratieplan staan in ieder geval afspraken over:
  - verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
  - 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;
  - opstellen arbeidsmarktprofiel;
  - sollicitatieactiviteiten.
4. In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van het college, met een maximum van € 7.500,=.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:10**

Tijdens de re-integratiefase geldt de reguliere rechtspositieregeling. Dit houdt onder meer in dat de ambtenaar gewoon verlof opbouwt, zoals hij dat eerder opbouwde. Wanneer hij tijdens de re-integratiefase geen werkzaamheden verricht, betekent dit dat hij in principe geen verlof nodig heeft voor activiteiten die in het kader van het re-integratieplan zijn afgesproken.

Als bij de start van de re-integratiefase al duidelijk is dat direct na de beoogde ontslagdatum een functie voorhanden is, bestaat het re-integratieplan uit het benoemen van die functie en de datum vanaf wanneer de ambtenaar deze functie gaat bekleden. Het re-integratieplan hoeft dan niet verder uitgewerkt te worden.

#### Lid 1

Het is zinvol om te beginnen met het opstellen van het re-integratieplan, zodra duidelijk is dat de ambtenaar ontslagen gaat worden op grond van artikel 8:6 en daarmee dus niet te wachten tot het ontslagbesluit genomen is. Gemeente noch ambtenaar zijn hiertoe overigens verplicht. Medewerking van beide partijen kan echter de mogelijkheden op het vinden van een baan bespoedigen en dus de kans op het voorkomen van werkloosheid vergroten.

Het re-integratieplan moet in ieder geval binnen 1 maand na ingang van de re-integratiefase zijn opgesteld.

#### Lid 4

De gemeente maakt een kosten-batenanalyse van de voorgenomen re-integratieactiviteiten. De gemeente stelt vast welke kosten redelijkerwijs voor rekening van de gemeente komen (de wensen van de ambtenaar kunnen verder gaan dan op grond van re-integratie noodzakelijk zijn, waardoor de gemeente niet de volledige kosten vergoedt).

Wanneer besloten wordt dat volledige vergoeding van de kosten door de gemeente niet redelijk is of wanneer de kosten uitstijgen boven het bedrag van € 7.500,=, kan van de ambtenaar verlangd kan worden dat hij zelf ook financieel bijdraagt aan de activiteiten uit het re-integratieplan.

### **Paragraaf 5 Van werk naar werk-begeleiding bij boventalligheid**

#### **Toelichting**

In deze paragraaf zijn de nieuwe bepalingen opgenomen voortvloeiende uit het Cao-akkoord 2011-2012.

#### **Algemene bepalingen**

##### **Artikel 10d:11 Toepassingsbereik**

Deze paragraaf is van toepassing op de ambtenaar die door het college boventallig wordt verklaard, en die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat, een dienstverband van tenminste twee jaar heeft bij de betreffende gemeente.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:11**

Het toepassingsbereik van paragraaf 5 strekt zich uit over ambtenaren die een dienstverband van 2 jaar of langer bij dezelfde gemeente hebben.

In dit licht wijst het LOGA op artikel 10d:3 lid 1.

#### **Artikel 10d:12 Duur van een Van werk naar werk-traject**

De boventallig verklaarde ambtenaar heeft recht op een Van werk naar werk-traject dat maximaal twee jaar duurt, tenzij het college besluit tot verlenging op grond van artikel 10d:20 en artikel 10d:22.

#### **Artikel 10d:13 Inspanningsverplichting**

In het Van werk naar werk-traject leveren zowel de boventallig verklaarde ambtenaar als het college een actieve bijdrage aan de uitvoering van het Van werk naar werk-traject. De Van werk naar werk-inspanningen zijn gericht op plaatsing van de ambtenaar in een passende dan wel geschikte functie, of aanvaarding door de ambtenaar van een functie buiten de gemeente.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:13**

Dit artikel drukt uit dat een goede uitvoering van het Van werk naar werk-traject de verantwoordelijkheid is van zowel werkgever als ambtenaar.

#### **Artikel 10d:14 Start Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject start op de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:14**

Een goed te definiëren moment markeert de start van het hele traject. Voor beide partijen moet duidelijk zijn dat vanaf dit moment, dat boventalligheid intreedt, de periode van twee jaar begint te lopen.

#### **Inhoud Van werk naar werk-traject**

##### **Artikel 10d:15 Van werk naar werk-onderzoek**

1. Om richting te geven aan het Van werk naar werk-traject onderzoeken college en ambtenaar gezamenlijk de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de ambtenaar, binnen en buiten de gemeente. Hierbij worden tevens de kansen van de ambtenaar op de regionale arbeidsmarkt onderzocht.
2. Bij het in het eerste lid bedoelde onderzoek kan een gecertificeerd loopbaanadviseur worden ingeschakeld.
3. Het Van werk naar werk-onderzoek kan van start gaan vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint en is uiterlijk binnen een maand na die datum afgerond.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:15**

In dit artikel worden de inhoudelijke stappen van het Van werk naar werk-traject geregeld.



De start is het onderzoek naar wensen en mogelijkheden en arbeidsmarktpotentie, ook buiten de gemeente. Het onderzoek wordt afgerond binnen een maand na de startdatum van het Van werk naar werk-traject. De startdatum is de dag waarop het besluit tot boventalligverklaring in werking is getreden. Het onderzoek kan eerder opgestart worden, als al is voorzien dat boventalligheid aan de orde zal komen. Duidelijk is dat wanneer het onderzoek eerder aanvangt, sneller met de uitvoering ervan kan worden gestart, en de kans van slagen toeneemt.

Bij het onderzoek kan een gecertificeerde loopbaanadviseur worden ingeschakeld. Dit kan ook een functionaris zijn die bij de gemeente zelf in dienst is, mits deze aantoonbaar is gekwalificeerd als loopbaanbegeleider.

Wat betreft de loopbaanadviseur is van belang dat deze voldoet aan de professionele kwaliteitseisen van de beroepsgroep van loopbaanbegeleiders ofwel aantoonbaar daartoe gevolgde opleidingen en/of relevante ervaring heeft.

#### **Artikel 10d:16 Van werk naar werk-contract**

1. Binnen drie maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen college en ambtenaar een Van werk naar werk-contract op.
2. Het in het eerste lid bedoelde contract bevat de doelen, de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken, nadere afspraken en daaraan verbonden termijnen.
3. Afspraken kunnen worden gemaakt over:
  - het al dan niet toekennen van professionele begeleiding en de tijdsduur daarvan;
  - het al dan niet elders opdoen van werkervaring;
  - de werkzaamheden die de ambtenaar gedurende het Van werk naar werk-traject verricht;
  - het al dan niet volgen van een opleiding en het daarvoor beschikbare budget;
  - eventuele beperkingen van de ambtenaar, die zijn gebleken uit het Van werk naar werk-onderzoek;
  - de tijd die de ambtenaar beschikbaar heeft voor sollicitatieactiviteiten en andere inspanningen gericht op het vinden van een nieuwe werkkring. Deze tijd bedraagt tenminste 20% van de omvang van de aanstelling;
  - het al dan niet gebruik maken van specifieke flankerende voorzieningen, zoals bedoeld in het artikel 17:7.
4. De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject komen tot een bedrag van € 7.500,- voor rekening van het college. Ten aanzien van kosten die dit bedrag overstijgen neemt het college een afzonderlijk besluit.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:16**

Na het onderzoek genoemd in artikel 10d:13 wordt een contract gemaakt. Dat is uiterlijk gereed drie maanden na afronding van het onderzoek. Het contract bevat de afspraken tussen werkgever en ambtenaar gericht op het vinden van nieuw werk. Het contract is maatwerk en zal per individu verschillen. Het is van belang concreet alle van belang zijnde afspraken op te nemen. In het artikel is een niet-limitatieve opsomming hiervan opgenomen. Gedurende de looptijd van het contract is de ambtenaar boventallig; ten aanzien van de werkzaamheden die hij gedurende de Van werk naar werk-termijn voor de werkgever verricht dienen daarom ook afspraken te worden gemaakt.

#### **Artikel 10d:17 Uitvoering van het Van werk naar werk-contract**

Vanaf de start van de uitvoering van het Van werk naar werk-contract wordt de nakoming van de wederzijds gemaakte afspraken gevolgd. Iedere drie maanden wordt de voortgang in het traject geëvalueerd. Hiervan wordt een verslag opgemaakt.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:17**

De monitoring en de verslaglegging van de voortgang en evaluatiegesprekken wordt neergelegd bij een nader aan te wijzen persoon of organisatie. Van belang is dat goed wordt toegezien op de uitvoering, voor beide partijen. Het verloop van het Van werk naar werk-traject kan immers aanleiding geven tot een verschil in opvatting dat aan een commissie ter toetsing wordt voorgelegd (zie artikel 10d:24). De dossiervorming moet dan op orde zijn.

#### **Verlenging en einde Van werk naar werk-traject**

##### **Artikel 10d:18 Einde Van werk naar werk-traject**

Het Van werk naar werk-traject eindigt op het moment dat de ambtenaar - al dan niet in deeltijd - een andere functie binnen of buiten de gemeente aanvaardt, op grond van ontslag op eigen verzoek of ontslag om een andere reden .

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:18**

Een Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Maar deze termijn kan korter zijn als eerder passend of geschikt werk is gevonden. Passend of geschikt werk kan ook werk in deeltijd zijn en/of werk buiten de eigen organisatie of gemeente.

#### **Artikel 10d:19 Tussentijdse beëindiging**

1. Het Van werk naar werk-traject eindigt, indien de ambtenaar plaatsing in een passende of geschikte functie binnen de gemeente of de aanvaarding van een aangeboden functie buiten de gemeente weigert.
2. Het college kan eveneens besluiten tot tussentijdse beëindiging van het Van werk naar werk-traject en ontslag, indien de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het Van werk naar werk-contract.
3. Indien het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om de in het eerste of tweede lid genoemde reden, wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3 met ingang van de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. In dit geval kan het college aangeven dat sprake is van verwijtbare werkloosheid en vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:19**

Als de boventallige ambtenaar een aanbod voor passend of geschikt werk binnen of buiten de gemeentelijke organisatie weigert, volgt beëindiging van het Van werk naar werk-contract en vervolgens reorganisatieontslag (ontslag op grond van 8:3 CAR). Partijen leggen in het Van werk naar werk-contract vast welke functies passend dan wel geschikt zijn. Als de ambtenaar een dergelijke functie weigert, eindigt het Van werk naar werk-contract. Afhankelijk van de duur van het Van werk naar werk-traject mag een bredere oriëntatie op arbeid verwacht worden. Op grond van jurisprudentie kan dat, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, betekenen dat de ambtenaar na verloop van tijd een functie moet aanvaarden, waaraan een salaris is verbonden van maximaal 2 schalen lager of een vergelijkbaar verschil als het een functie buiten de gemeente betreft.

Hiermee wordt gevolg gegeven aan de essentie van deze afspraken, namelijk dat het voor de ambtenaren van belang is dat zij aan het werk blijven.

Dat wordt ook uitgedrukt door lid 2: als de ambtenaar zich niet houdt aan de afspraken uit het contract, dan wordt het traject eveneens gestopt en tot ontslag overgegaan.

In beide gevallen verliest de ambtenaar ook het recht op aanvulling op de werkloosheidsuitkering en de na-wettelijke uitkering.

##### **Artikel 10d:20 Advies loopbaanadviseur**

1. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 21 maanden sinds de start ervan niet met een positief resultaat is afgesloten of om een andere reden is beëindigd, brengt een gecertificeerd loopbaanadviseur binnen een maand een advies uit aan het college over het vervolgtraject. Hierbij worden in ieder geval de evaluatieverslagen als bedoeld in artikel 10d:17 in acht genomen. De ambtenaar ontvangt een afschrift van het advies.
2. Het advies bedoeld in het eerste lid gaat in op de vraag of voortzetting van het Van werk naar werk-traject zinvol is, gelet op de vooruitzichten op korte termijn en de mate waarin

voortzetting de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.

3. Het college beslist of het advies van de loopbaanadviseur wel of niet wordt overgenomen.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:20**

Het Van werk naar werk-traject duurt twee jaar. Als na verloop van 21 maanden geen ander werk is gevonden dient een loopbaanadviseur een advies uit te brengen over een eventueel vervolgtraject. Om een goed advies te kunnen uitbrengen, heeft de loopbaanadviseur in ieder geval inzage in de evaluatieverslagen, en zonodig in andere relevante correspondentie. De loopbaanadviseur moet overwegen of een vervolgtraject een zinvolle stap is, die de kans op ander werk evident doet toenemen. De verwachte ontwikkelingen binnen de organisatie en de arbeidsmarkt van dat moment zijn daarbij relevant.

De loopbaanadviseur adviseert het college; het college hoeft dit advies niet te volgen.

##### **Artikel 10d:21 Reguliere beëindiging Van werk naar werk-traject**

1. Na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur beslist het college over het vervolg van het Van werk naar werk-traject, en stelt de ambtenaar in kennis van deze beslissing.
2. Indien het Van werk naar werk-traject na verloop van 24 maanden niet wordt voortgezet wordt de ambtenaar ontslag verleend op grond van artikel 8:3.
3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de Van werk naar werk-termijn van twee jaar.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:21**

Als de termijn van 2 jaar voorbij is wordt het Van werk naar werk-traject beëindigd. Er volgt dan, zonder verdere opzegtermijnen of wachttijd, een ontslagbesluit op grond van artikel 8:3 CAR.

Dat is alleen anders als het college het advies van de loopbaanadviseur tot verlenging volgt.

##### **Artikel 10d:22 Verlenging Van werk naar werk-traject**

1. Indien er zekerheid is, in de vorm van een schriftelijke toezegging van een werkgever, dat binnen een half jaar een functie voor de ambtenaar kan worden gevonden, of indien voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar vergroot, kan het college besluiten het Van werk naar werk-traject te verlengen. Deze verlenging beslaat een redelijke en nader gespecificeerde periode en kan niet meer dan één keer worden verleend.
2. Indien aan het einde van de periode van verlenging het Van werk naar werk-traject niet tussentijds is beëindigd, verleent het college de ambtenaar ontslag op grond van artikel 8:3.

3. Het ontslag als bedoeld in het tweede lid gaat in op de eerste dag na afloop van de periode waarmee het Van werk naar werk-traject is verlengd.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:22**

De mogelijkheid bestaat om het Van werk naar werk-contract te verlengen. Logischerwijs zou dit kunnen voortvloeien uit het advies van de loopbaanadviseur zoals bedoeld in artikel 10d:20, maar ook een zeer reële kans op een andere functie –schriftelijk te bevestigen door de werkgever in kwestie- kan leiden tot verlenging. Een besluit hieromtrent is geheel aan de werkgever.

Er kan maar een keer worden verlengd. Het traject wordt definitief beëindigd op de datum waarop het verlengde contract afloopt. Na afloop daarvan volgt het ontslagbesluit op grond van 8:3.

##### **Artikel 10d:23 Niet-nakoming van afspraken uit Van werk naar werk-contract**

1. Indien één van beide partijen van mening is dat de andere partij zich niet houdt aan de afspraken zoals vastgelegd in het Van werk naar werk-contract, maakt deze partij dit aan de andere partij in een gesprek kenbaar. Dit gesprek is erop gericht gezamenlijk afspraken te maken over verbetering.
2. Indien één van beide partijen na het gesprek zoals bedoeld in het eerste lid in gebreke is gebleven ten aanzien van de in het Van werk naar werk-contract vastgelegde afspraken kan de andere partij eisen dat dit gevolgen heeft voor de voortzetting van het contract. Deze partij maakt dit schriftelijk aan de andere partij kenbaar.
3. Ingeval de ambtenaar van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij eisen dat het Van werk naar werk-traject wordt verlengd. Deze verlenging bedraagt een redelijke termijn, waarbij de periode die door de niet-nakoming verloren is gegaan als richtlijn kan dienen. Gedurende de periode van verlenging herstelt het college zoveel als mogelijk de gebreken die bij de uitvoering van het Van werk naar werk-contract zijn ontstaan.
4. Ingeval het college van het in het tweede lid bedoelde recht gebruik maakt, kan hij het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen op grond van artikel 10d:19 tweede lid en ontslag verlenen op grond van artikel 8:3.
5. Indien over de nakoming van de afspraken in het Van werk naar werk-contract of de mogelijkheden zoals vastgelegd in dit artikel een geschil ontstaat, kunnen partijen dit geschil voorleggen aan de paritaire commissie.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:23**

In dit artikel is geregeld wat er gebeurt als een van beide partijen het Van werk naar werk-contract niet nakomt of als bij de uitvoering ervan geschillen optreden.

Als de ene partij van oordeel is dat de ander zich niet houdt aan de afspraken is de eerste stap dat in goed overleg naar een uitweg wordt gezocht.

Als een gesprek niet leidt tot een oplossing volgt een ingebrekestelling: de partij die vindt dat de ander niet doet wat is afgesproken in het contract stelt de ander hiervan schriftelijk in kennis.

Voor de gemeente kan dit leiden tot beëindiging van het contract en een ontslag. Dat is beschreven in artikel 10d:19 bij tussentijdse beëindiging.

Voor de ambtenaar betekent dit dat hij kan eisen dat het Van werk naar werk-contract wordt verlengd met de periode waarin het gebrek is opgetreden. Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de situatie dat een loopbaancoach afwezig is waardoor afgesproken gesprekken niet hebben plaatsgevonden. Deze worden dan als het ware ingehaald.

Uitgangspunt is dat ook in deze fase werkgever en ambtenaar er samen uitkomen. Maar als dat niet lukt, kan de paritaire toetsingscommissie om advies worden gevraagd.

### **Paritaire commissie voor toezicht op Van werk naar werk-trajecten**

#### **Artikel 10d:24 Paritaire commissie**

1. Het college stelt een paritair samengestelde commissie in, die desgevraagd toeziet op de individuele toepassing van de bepalingen in deze paragraaf.
2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract, als bedoeld in artikel 10d:23, vijfde lid, voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt over een in het tweede lid bedoeld geschil een bindend advies uit.
4. Het college stelt een reglement vast waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:24**

Dit artikel regelt de positie van de paritaire toetsingscommissie. De commissie is paritair. Gemeenten die al een dergelijke paritaire commissie hebben kunnen de bestaande commissie aanwijzen. Het college moet een reglement vaststellen waarin de samenstelling, bevoegdheden en werkwijze van de commissie worden vastgelegd. De LOGA partijen hebben een voorbeeld reglement opgesteld.

### **Paragraaf 6 Aanvullende uitkering**

#### **Artikel 10d:25 Aanvullende uitkering**

1. Recht op een aanvullende uitkering heeft de ambtenaar die:
  - a. op grond van artikel 8:6 is ontslagen en de re-integratiefase heeft doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:7 tweede en derde lid niet aan de orde is; of
  - b. op grond van artikel 8:3 is ontslagen en het Van werk naar werk-traject heeft

- doorlopen, waarbij de situatie zoals beschreven in artikel 10d:19 niet aan de orde is;  
en
- c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.
2. Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:25**

##### Lid 1, sub a

Wanneer de re-integratiefase eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het re-integratieplan zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

##### Lid 1, sub b

Wanneer het Van werk naar werk-traject eerder is geëindigd, omdat de ambtenaar zich niet heeft gehouden aan de afspraken die in het Van werk naar werk-contract zijn neergelegd, vervalt het recht op de aanvullende uitkering.

##### Lid 1, sub c

De ambtenaar moet niet alleen in principe recht hebben op een werkloosheidsuitkering, maar deze ook daadwerkelijk ontvangen. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de ambtenaar alleen vanwege het feit dat hij met vakantie is nog geen WW-uitkering ontvangt. Dan ontvangt hij ook geen aanvullende uitkering. De WW-uitkering, en de aanvullende uitkering, vangen dan tegelijk aan, na de vakantie.

##### Lid 2

Gedacht kan worden aan de betalingsberichten van UWV, gegevens over werkhervatting (ter bepaling van het aantal uren dat iemand werkloos is) of sanctiebesluiten van UWV. Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl); zoeken op poortwachertoets). Deze voorwaarde geldt ter bepaling van de hoogte van de aanvullende uitkering (artikel 10d:26) en ter controle van sancties, die door UWV kunnen zijn opgelegd (artikel 10d:28).

#### **Artikel 10d:26 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De aanvullende uitkering kent twee fases.
2. Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:
  - a. voor ambtenaren met een bezoldiging tot een bedrag van € 4.375,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;

- b. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 5.250,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:
- a. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 4.375,= tot een bedrag van € 5.250,= 10% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - b. voor ambtenaren met een bezoldiging van € 5.250,= tot een bedrag van € 6.560,= 20% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is;
  - c. voor ambtenaren met een bezoldiging vanaf € 6.560,= 30% van de bezoldiging naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:26**

In artikel 10d:2 is de bezoldiging gedefinieerd. De hoogte van de uitkering is gedurende de twee fases verschillend. De genoemde bedragen zijn feitelijke bezoldigingsbedragen. Hiermee wordt dus niet de voltijdsbezoldiging bedoeld, die omgerekend moet worden naar de deeltijdfactor van de medewerker. Dus ook een medewerker die met een functie voor 30 uur per week een bezoldiging van € 5.500,= ontvangt, krijgt gedurende de eerste fase een aanvullende uitkering van 30% van deze bezoldiging en gedurende de tweede fase een aanvullende uitkering van 20% van deze bezoldiging.

De zinsnede "naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is" houdt in dat indien iemand een arbeidsduur had van 36 uur, waaruit hij voor 18 uur is ontslagen hij een aanvullende uitkering ontvangt van 10%, respectievelijk 20% of 30% maal 18/36. Als deze persoon vervolgens een baan aanvaardt van 10 uur per week, ontvangt hij een aanvullende uitkering van 10% (respectievelijk 20% of 30%) maal 8/36 van zijn bezoldiging.

#### **Artikel 10d:27 Duur aanvullende uitkering bij ontslag**

1. De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag.
2. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:27**

Het kan voorkomen dat een medewerker, bijvoorbeeld vanwege vakantie rond de datum van ontslag, nog geen WW-uitkering ontvangt (hij is dan namelijk niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt). Ook dan eindigt het recht op de aanvullende uitkering 12 maanden na de dag van ontslag en niet 12 maanden na dag van ingang van de WW-uitkering



### **Artikel 10d:28 Sancties**

1. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
2. Het college stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
3. Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan het college besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
4. Het college stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:28**

##### Lid 1

Iedere sanctie die door UWV wordt opgelegd, leidt tot een evenredige sanctie op de aanvullende uitkering. Dit betekent dat als UWV voor de duur van 3 maanden een sanctie oplegt van 10%, ook de aanvullende uitkering voor de duur van 3 maanden gekort wordt met 10%. Beëindiging van de WW-uitkering voor bijvoorbeeld 6 maanden leidt ook tot beëindiging van de aanvullende uitkering voor 6 maanden. Hiermee wordt de ambtenaar gestimuleerd om zijn verplichtingen (die grotendeels gericht zijn op werkhervatting) op grond van de Werkloosheidswet na te komen.

##### Lid 3

Een sanctie die door UWV wordt opgelegd, kan leiden tot het vervallen van het recht op een na-wettelijke uitkering. Dit is een facultatieve bepaling en is afhankelijk van de aard en ernst van het gedrag dat heeft geleid tot de sanctie die door UWV is opgelegd.

#### **Artikel 10d:29 Einde aanvullende uitkering**

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:29**

Omdat de aanvullende uitkering gekoppeld is aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet, eindigt de aanvullende uitkering sowieso als de WW-uitkering eindigt.

#### Herleving aanvullende uitkering

Omdat de werkloosheidsuitkering gedefinieerd is als uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de gemeente, herleeft de aanvullende uitkering, wanneer de werkloosheidsuitkering herleeft. Omdat de duur van de aanvullende uitkering van één jaar gekoppeld is aan de dag van ontslag, geldt de herleving van de eerste fase van de aanvullende uitkering alleen wanneer de

werkloosheidsuitkering herleeft binnen 12 maanden na de ingangsdatum van ontslag. Deze eerste fase wordt dus niet opgeschort met de periode, waarin geen werkloosheidsuitkering is ontvangen. Gedurende de resterende tijd van de werkloosheidsuitkering wordt de hoogte van de tweede fase uitbetaald.

#### **Paragraaf 7 Na-wettelijke uitkering**

##### **Artikel 10d:30 Na-wettelijke uitkering**

1. De ambtenaar die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:
  - a. de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt;
  - b. hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.
2. Bij ontslag op grond van artikel 8:6 geldt als voorwaarde dat het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:30**

###### Lid 1

###### Onderdeel a

Ook na afloop van de werkloosheidsuitkering moet sprake zijn van werkloosheid, zoals gedefinieerd in artikel 10d:1. Zowel deze verwijzing naar werkloosheid, als naar de definitie van werkloosheidsuitkering geven aan dat het moet gaan om een uitkering die voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de gemeente.

###### Onderdeel b

Hiervoor wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de procedure van gegevenslevering zoals deze bij UWV geldt (zie voor meer informatie [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl); zoeken op poortwachertoets). Deze gegevens zijn nodig ter bepaling van de hoogte van de na-wettelijke uitkering (artikel 10d:31) en het door de gemeente te voeren sanctiebeleid (zie artikel 10d:34).

###### Lid 2

Bij -ontslag wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid (artikel 8:6) ontstaat alleen recht op een na-wettelijke uitkering als het ontslag gelegen is in omstandigheden binnen de werksfeer. Dit betekent dat de ambtenaar zelf geen schuld heeft aan de ongeschiktheid of onbekwaamheid.

### **Artikel 10d:31 Hoogte na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet.
2. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de ambtenaar werkloos is.
3. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de ambtenaar uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude bezoldiging niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:31**

##### **Lid 2**

In lid 2 is opgenomen dat als iemand voor minder dan 36 uur werkloos is, zijn na-wettelijke uitkering naar evenredigheid wordt bepaald. De na-wettelijke uitkering wordt namelijk gebaseerd op de mate van werkloosheid.

Als uit een arbeidsovereenkomst of aanstelling blijkt dat iemand een functie van 20 uur in de week heeft, ontvangen hij een na-wettelijke uitkering voor de resterende 16 uur. Als door een nieuwe baan een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur, is de werkloosheid beëindigd en eindigt de na-wettelijke uitkering (zie definitie werkloosheid en artikel 10d:18).

Gedeeltelijke werkhervatting, maar ook werkzaamheden als zelfstandige verminderen de werkloosheid.

Of iemand minder dan 36 uur werkloos is, is af te leiden uit de gegevens over werkzaamheden (bijvoorbeeld salarisstroken). In artikel 10d:15 is opgenomen dat de ambtenaar alle gegevens moet overleggen die van belang zijn voor het bepalen van het recht op na-wettelijke uitkering. Hiertoe behoren dus ook salarisstroken en arbeidsovereenkomsten.

##### **Lid 3**

Het is mogelijk dat iemand met het aantal uren werkhervatting meer verdient dan hij in de oude situatie deed. Daarom is in lid 3 een bepaling opgenomen, waaruit voortvloeit dat het nieuwe inkomen en de na-wettelijke uitkering nooit meer kan bedragen dan 90% van de oude bezoldiging.

##### **Voorbeeld**

Iemand werkte 36 uur en verdiende € 2000,=. De na-wettelijke uitkering bedraagt 70% hiervan; dit is € 1400,=. Hij krijgt tijdens de periode van de na-wettelijke uitkering een baan voor 18 uur. Hiermee resteert een werkloosheid voor 18 uur. Met zijn nieuwe baan gaat hij € 1500,= verdienen. Zijn uitkering zou, gebaseerd op 18 uur werkloosheid, € 700,= bedragen. Samen met de inkomsten van € 1500,= komt zijn totaal inkomen uit op € 2200,=. Het

totaalinkomen is gemaximeerd op 90% van € 2000,=; dit is € 1800,=. Zijn uitkering wordt dus gekort met € 300,=. Hij ontvangt nog een na-wettelijke uitkering van € 400,=.

#### **Artikel 10d:32 Duur na-wettelijke uitkering**

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar in de gemeentelijke sector maal een correctiefactor. De correctiefactor is

- 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.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:32**

Als iemand 45 is op de dag van ontslag en hij heeft vanaf zijn 25e in de gemeentelijke sector gewerkt, ontvangt hij een na-wettelijke uitkering voor de duur van  $(15 \times 1,4) + (5 \times 2) = 31$  maanden.

#### **Artikel 10d:33 Einde na-wettelijke uitkering**

1. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.
2. De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.
3. De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de ambtenaar de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

#### **Toelichting**

##### **Artikel 10d:33**

###### Lid 2

Recht op een werkloosheidsuitkering bestaat als iemand meer dan 5 uur of meer dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week verliest. Als door werkherwinning een werkloosheid resteert van minder dan 5 uur (of minder dan de helft van zijn oorspronkelijke arbeidsduur per week) eindigt de werkloosheid en eindigt de na-wettelijke uitkering.

###### Lid 3

De na-wettelijke uitkering eindigt altijd op 62 jaar en 9 maanden. De ambtenaar kan dan zijn ouderdomspensioen laten ingaan.

#### **Artikel 10d:34 Sancties na-wettelijke uitkering**

Het college stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de ambtenaar heeft om het college te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

### **Artikel 10d:35 Afkoop**

1. Het college kan eenmalig, aan het begin van de uitkeringsperiode, op verzoek van de ambtenaar, toestemming geven voor afkoop van de na-wettelijke uitkering.
2. Het college bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder de afkoop verstrekt wordt.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:35**

Er bestaat geen recht op afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college kan echter op verzoek van de ambtenaar besluiten tot afkoop van de na-wettelijke uitkering. Het college bepaalt daarbij de voorwaarden en de hoogte van het afkoopbedrag.

Als partijen het niet eens worden over de hoogte van het afkoopbedrag, vallen partijen terug op de normale regels over hoogte en duur van de na-wettelijke uitkering.

### **Paragraaf 8 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

#### **Artikel 10d:36 Bijzondere uitkering bij ontslag of definitieve herplaatsing ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid**

1. De ambtenaar die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:16, derde lid, is ontslagen op grond van artikel 8:5 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:16, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.
2. Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de ambtenaar ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de gemeente overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

### **Toelichting**

#### **Artikel 10d:36**

De ambtenaar die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar definitief worden herplaatst, wanneer hij een functie aanvaardt, waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV is vastgesteld, kan voorzien. Wanneer een dergelijke functie buiten de organisatie van de gemeente wordt gevonden, kan ontslag op grond van artikel 8:5 plaatsvinden.

Is dat het geval dan ontvangt de ambtenaar, zolang hij arbeid heeft waarmee hij ten minste in 100% van de restverdiencapaciteit kan voorzien, een bijzondere uitkering.

**Artikel 10d:37 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

1. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de bezoldiging voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.
2. Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

**Artikel 10d:38 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:5 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:16**

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

**Artikel 10d:39 Overgangsrecht**

1. In afwijking van artikel 10d:31 is de duur van de na-wettelijke uitkering voor de ambtenaar die:
  - a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had in de gemeentelijke sector en
  - b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008 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.
2. De 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.

**Toelichting**

**Artikel 10d:39**

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 re-integratiefase of een Van werk naar werk-traject. 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:33).

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.

## **Reglement commissie Van werk naar werk**

- Dit reglement dient ter uitvoering van de bepaling in artikel 10d:23 CAR-UWO
- De bepalingen in dit reglement hebben landelijke binding voor alle gemeenten.

### **Samenstelling commissie**

#### Artikel 1.1

1. Het college stelt een commissie in als bedoeld in artikel 10d:24 CAR-UWO.
2. De commissie bestaat uit:
  - een vaste onafhankelijk voorzitter;
  - een lid aan te wijzen door het college;
  - een lid, aan te wijzen door de werknemersgeleding.
3. Voor elk lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

#### Artikel 1.2

De commissie wordt bijgestaan door een ambtelijk secretaris.

### **Verantwoordelijkheden**

#### Artikel 2.1

De commissie heeft als taak het college desgevraagd te adviseren:

- a. over de naleving van tussen het college en de ambtenaar gemaakte afspraken in het kader van het Van werk naar werk-contract;
- b. over eventuele verlenging van het Van werk naar werk-contract, zoals bedoeld in artikel 10d:22;
- c. over geschillen voortvloeiend uit het Van werk naar werk contract.

#### Artikel 2.2

Een verzoek om advies als bedoeld in artikel 2.1 kan worden gedaan door of namens het college of door de betrokken ambtenaar.

#### Artikel 2.3

De commissie brengt een bindend advies uit.

### **Werkwijze**

#### Artikel 3.1

De commissie kan belanghebbenden en bij de voorbereiding en uitvoering van het Van werk naar werk-contract betrokkenen horen.



**Artikel 3.2**

Het college en de betrokken ambtenaar zijn verplicht alle gevraagde informatie te verschaffen aan de commissie.

**Artikel 3.3**

Vergaderingen van de commissie zijn niet openbaar.

**Artikel 3.4**

De commissie brengt haar advies schriftelijk uit, binnen vier weken na de aanvraag daartoe.

**Van:** VNG [VNG@VNG.NL]  
**Verzonden:** woensdag 9 januari 2013 17:07  
**Aan:** Stadhuis  
**Onderwerp:** Lbr. 13/03 - wijziging hoofdstuk 10d CAR



**informatiecentrum tel.**  
(070) 373 8393

**betreft**  
wijziging hoofdstuk 10d CAR

**uw kenmerk**

**ons kenmerk**  
ECCVA/U201300008  
Lbr: 13/03

**bijlage(n)**  
3

**datum**  
9 januari 2013

In het cao-akkoord 2011-2012 hebben VNG en bonden afgesproken om te investeren in een Van werk naar werk-aanpak bij reorganisaties. Daartoe wordt hoofdstuk 10d van de CAR aangepast. Deze ledenbrief gaat over de aanpassingen.

Klik op, of kopieer onderstaande link voor de volledige brief en/of de bijlagen:

<http://www.vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/arbeidsvoorwaarden/brieven/wijziging-hoofdstuk-10d-car>