

College voor
Arbeidszaken/VNG

BVAKAIO
NV

NV
Arbeidszaken

M: 011

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

GEMEENTE HAARLEM	
Zaak nr:	Doc. nr.
2008/201185	
Afd.: MS/HRM	Kopie: HRM
Reg. datum: 24 NOV 2008	
Afdon. datum: 05/01/2009	Ontv. bev: Mee
Pro. nr.: HRM	Mar. af. afgedaan

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

KOPIE

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)
1

betreft
Technische wijzigingen
bovenwettelijke
werkloosheidsregeling

ons kenmerk
ECCVA/U200801544
CVA/LOGA 08/36
Lbr. 08/185

datum
7 november 2008

Samenvatting

Per 1 juli 2008 is de nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling ingevoerd. In dit verband is de CAR-UWO aangepast. Inmiddels hebben wij een aantal meldingen binnengekregen van verwijzingen die nog niet zijn aangepast. Ook zijn vragen gesteld over een aantal andere aspecten van deze regeling. In deze ledenbrief worden de verwijzingen hersteld en wordt de regelgeving verduidelijkt.

Daarnaast worden enkele andere aanpassingen in de CAR doorgevoerd.

College voor
Arbeidszaken (VNO)

BVAKABO
NV

NV
Arbeidszaken

MED

Aan de leden

T.a.v. het college

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

betreft

ons kenmerk

datum

Technische wijzigingen
bovenwettelijke
werkloosheidsregeling

ECCVA/U200801544
CVA/LOGA 08/36
Lbr. 08/185

7 november 2008

Geacht college,

Per 1 juli 2008 is de nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling ingevoerd. In dit verband is de CAR-UWO aangepast. Inmiddels hebben wij een aantal meldingen binnengekregen van verwijzingen die nog niet zijn aangepast. Ook zijn vragen gesteld over een aantal andere aspecten van deze regeling. In deze ledenbrief worden de verwijzingen hersteld en wordt de regelgeving verduidelijkt.

Uitleg samenloop bijzondere uitkering met privé-verzekering tegen arbeidsongeschiktheid

Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en die in het derde ziektejaar herplaatst worden in een functie waarmee 100% van de restverdiencapaciteit wordt ingevuld, hebben recht op een bijzondere uitkering. Ditzelfde geldt voor medewerkers die in het derde ziektejaar ontslagen worden onder aanvaarding van een functie buiten de gemeente, die aan dezelfde voorwaarden voldoet. De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en de oude bezoldiging. Gevraagd is of privé-verzekeringen van de ambtenaar tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid (zoals de IPAP-verzekering van Loyalis) meegeteld moeten worden bij 'het totaalinkomen uit of in verband met arbeid'. Dit is niet het geval. Privé-verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid blijven dus buiten de berekening van het totaalinkomen.

Dit betekent dus dat de verzekeraar die een aanvulling geeft tot een bepaald niveau van de oude bezoldiging minder hoeft uit te keren. Mogelijk vertaalt zich dit in een daling van de premie voor die verzekering.

Uitleg wijzigingen CAR-UWO

Hieronder wordt, per letter uit de bijlagen, uitgelegd wat de reden is van deze wijziging van de CAR.

Onderdeel A

Deze wijziging was abusievelijk nog niet doorgevoerd.

Onderdelen B, E en F

In artikel 7:16, achtste lid, artikel 8:4, tiende lid, en artikel 8:5, negende lid, is opgenomen dat de termijn van 24 maanden, respectievelijk 36 maanden in een aantal situaties verlengd wordt. Een van die situaties is dat de werkgever te laat is met de ziekmelding, die op grond van artikel 38 Ziektewet na 13 weken moet plaatsvinden. Dit is echter niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

Door een aanvulling van de toelichting wordt hieraan aandacht besteed.

Onderdeel C

Artikel 7:21 regelt de samenloop tussen loondoorbetaling en WIA-uitkering. De WIA-uitkering wordt in mindering gebracht op de loondoorbetaling. Echter, iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Uiteraard moet de ambtenaar ten minste het bedrag krijgen van deze IVA- of WGA-uitkering.

De aanvulling van artikel 7:21 voorziet hierin.

Onderdeel D

In de toelichting op artikel 8:3, lid 1, werd nog uitgegaan van de situatie waarin eerst gewerkt moest worden aan herplaatsing, alvorens tot reorganisatieontslag kon worden overgegaan. Het nieuwe bovenwettelijke werkloosheidsregeling gaat uit van een ander principe. Ontslag is mogelijk als vastgesteld is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet terugkomt dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen. Pas daarna vindt, als hoofdstuk 10d van toepassing is, tijdens de re-integratiefase intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker.

Een wijziging van de toelichting maakt dit duidelijk.

In de toelichting op lid 2 van artikel 8:3 stonden verkeerde verwijzingen. Deze toelichting is, gelet op het nieuwe hoofdstuk 10d, niet meer nodig.

Onderdeel F

In artikel 8:5, vierde lid, stond nog dat de melding van de ontslagprocedure op zijn vroegst 21 maanden na de eerste ziekte dag plaatsvond. Ontslag op grond van artikel 8:5 kan echter pas na 36 maanden plaatsvinden. Daarom is dit vierde lid gewijzigd. De melding dat de ontslagprocedure is ingezet vindt op zijn vroegst plaats vanaf 33 maanden na de eerste ziekte dag.

Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21^e maand moet plaatsvinden.

Verder worden de voorbeelden in de toelichting op lid 8 van artikel 8:5 aangepast. Deze voorbeelden sluiten nu aan bij het feit dat het derde ziektejaar van toepassing is op medewerkers die op of na 1 juli 2007 ziek zijn geworden.

Onderdeel G

Dit is een redactionele wijziging.

Onderdeel H

In de toelichting op artikel 10d:5, lid 5 en 6, staat dat het ontslagbesluit genomen kan worden als duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet meer terugkomt. Dit dekt niet alle situaties. Er kan namelijk ook sprake van zijn dat bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkomen. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers na de reorganisatie niet meer terugkomen. Om ook deze situatie het hoofd te bieden, wordt de toelichting op artikel 10d:5, lid 5 en 6, aangepast.

Onderdeel I

Artikel 10d:24 wordt zodanig aangepast, dat duidelijk is dat slechts sprake is van een afwijking van de duurbepaling van de na-wettelijke uitkering. Verder zijn alle andere bepalingen van paragraaf 5 van hoofdstuk 10d van toepassing.

In de toelichting op artikel 10d:24 is het woord "overgangsuitkering" gewijzigd en zijn verwijzingen naar het tweede lid aangepast. Vanwege de leesbaarheid is de hele toelichting op artikel 10d:24 bijgevoegd.

Onderdeel J

Verzuimd was om in bijlage I ook de wijzigingen van de eindejaarsuitkering op te nemen.

Inwerkingtreding

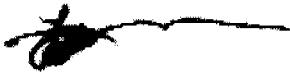
De wijzigingen treden in werking met ingang van 1 december 2008.

Rechtskracht

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeenkomen 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.

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 gemeenteblad, dan wel, bij gebreke daarvan, door opneming in een andere door de gemeente algemeen verkrijgbaar gestelde uitgave.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



drs. J.D. Voortman,
wnd. secretaris

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

CAR-wijzigingen

- B Aan het einde van de toelichting op artikel 7:16, lid 8, worden de volgende zinnen toegevoegd:
- Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.

- C Aan artikel 7:21, eerste lid, wordt de volgende zin toegevoegd:
- Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.

Aan de toelichting op artikel 7:21, lid 1, worden de volgende zinnen toegevoegd:

Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.

Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziektedag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.

- D In de toelichting op artikel 8:3, eerste lid, worden de zinnen "Alvorens tot ontslag over te gaan, vereist het beginsel van zorgvuldigheid dat eerst wordt nagegaan of er een andere functie is waarin betrokkene kan worden herplaatst. Als dit niet is gebeurd, kan namelijk het ontslagbesluit nietig worden verklaard. Na dit reorganisatieontslag heeft betrokkene aanspraak op wachtgeld respectievelijk een uitkering" vervangen door:

Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit genomen worden. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, nadat het ontslagbesluit genomen is, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d.

Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

De toelichting op artikel 8:3, tweede lid, vervalt.

- E Aan het einde van de toelichting op artikel 8:4, lid 10, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
- F Artikel 8:5, vierde lid, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:
- 4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand na de eerste ziektedag.

- In de toelichting op artikel 8:5, aanhef, wordt de zin "De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken." geschrapt.
- Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel.

Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21^e maand moet plaatsvinden.

- In de toelichting op artikel 8:5, lid 8, worden de voorbeelden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 20 juli 2011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken.

Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

- Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 9, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
- G Artikel 10d:1, eerste lid wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 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.

- H De tweede en derde alinea van de toelichting op artikel 10d:5, lid 5 en 6, worden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet terugkomt dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit worden genomen. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren.

Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen. Pas daarna vindt, als hoofdstuk 10d van toepassing is, tijdens de re-integratiefase intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

- I Artikel 10d:24 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Overgangsrecht

Artikel 10d:24

In afwijking van artikel 10d:17 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.

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 nawettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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.

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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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 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.

De formule is gebaseerd op het oude artikel 10a:16. Het oude artikel 10a:16 (duur aansluitende uitkering in de BWV-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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht verschijnt dan op het scherm.

De na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht gaat in na afloop van de WW-uitkering.

CAR- en UWO wijzigingen

- A In artikel 1:2:2, achtste lid, wordt de aanduiding "10a" vervangen worden door: 10d.
- B Aan het einde van de toelichting op artikel 7:16, lid 8, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
- C Aan artikel 7:21, eerste lid, wordt de volgende zin toegevoegd:
Wanneer de ambtenaar recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de ambtenaar ten minste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.
- Aan de toelichting op artikel 7:21, lid 1, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Iemand die recht heeft op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt een uitkering ter hoogte van 75% van zijn laatste loon. Wanneer dit hoger is dan de doorbetaling van de bezoldiging, waarop op grond van artikel 7:3 recht bestaat, heeft de ambtenaar ten minste recht op het bedrag van de IVA- of WGA-uitkering. Dit is het geval na 24 maanden van ziekte, waarna recht op doorbetaling van 70% van de bezoldiging bestaat.
- Niet altijd zal er sprake van zijn dat de door te betalen bezoldiging lager is dan de IVA- of WGA-uitkering bij volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid. Hiervan is geen sprake iemand eerder voor een IVA-uitkering in aanmerking komt (verkorte wachttijd op grond van artikel 23, zesde lid, WIA). Deze eerdere ingang van de IVA-uitkering is al mogelijk vanaf 13 weken na de eerste ziekte dag. Op dat moment (na 13 weken) is er zelfs nog sprake van 100% loondoorbetaling. Op dat moment vindt dus wel volledige verrekening van de uitkering met de loondoorbetaling plaats.
- D In de toelichting op artikel 8:3, eerste lid, worden de zinnen "Alvorens tot ontslag over te gaan, vereist het beginsel van zorgvuldigheid dat eerst wordt nagegaan of er een andere functie is waarin betrokkene kan worden herplaatst. Als dit niet is gebeurd, kan namelijk het

ontslagbesluit nietig worden verklaard. Na dit reorganisatieontslag heeft betrokkene aanspraak op wachtgeld respectievelijk een uitkering" vervangen door:

Alvorens tot ontslag op grond van artikel 8:3 over te gaan moet, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming zijn bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal plan gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na reorganisatie niet meer terugkomt, dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit genomen worden. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren. Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker(s) niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

Ingeval hoofdstuk 10d van toepassing is, vindt, nadat het ontslagbesluit genomen is, intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker. Dit onderzoek vindt dan plaats tijdens de re-integratiefase op grond van hoofdstuk 10d.

Na ontslag kan op grond van hoofdstuk 10d recht bestaan op een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

De toelichting op artikel 8:3, tweede lid, vervalt.

- E Aan het einde van de toelichting op artikel 8:4, lid 10, worden de volgende zinnen toegevoegd:
- Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
- F Artikel 8:5, vierde lid, wordt vervangen en komt als volgt te luiden:
- 4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid op grond waarvan de ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 33e maand

na de eerste ziektedag.

- In de toelichting op artikel 8:5, aanhef, wordt de zin "De werkgever kan vanaf dit moment zijn voornemen tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar maken." geschrapt.
- Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 3, 4 en 5, worden de volgende zinnen toegevoegd:

Wanneer sprake is van de situatie als bedoeld in het tweede lid, en er dus 36 maanden van ziekte verstrijken zonder dat er een mogelijkheid is om de ambtenaar te herplaatsen, wordt de ambtenaar 33 maanden na ingang ziekte (dus 3 maanden voor de beoogde ontslagdatum bij ontslag na 36 maanden) op de hoogte gesteld van het feit dat de ontslagprocedure in gang is gezet. Deze melding is dus niet aan de orde als de ambtenaar gedurende het derde ziektejaar wordt herplaatst op grond van artikel 7:16, dan wel ontslagen wordt op grond van het tiende lid van dit artikel.

Dit laat overigens onverlet dat de WIA-aanvraag wel in de 21^e maand moet plaatsvinden.

- In de toelichting op artikel 8:5, lid 8, worden de voorbeelden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Voorbeeld I

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2009 (na 2 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 14 januari 2012 (dit is 36 maanden + 2 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een medewerker is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 15 maart 2009 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2009 (na 6 weken) weer ziek wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerker op 27 april 2012 (dit is 36 maanden na 27 april 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 herstelt zij. Op 29 maart 2008 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2008 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter ziek. Omdat de medewerkster voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet ziek was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan 4 weken. Daardoor geldt 20 juli 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de

medewerkster op 20 juli 20011 (dit is 36 maanden na 20 juli 2008) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2009. Op 1 mei 2009 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2009. Op 22 augustus 2009 zou zij weer moeten gaan werken.

Echter, zij is op dat moment nog ziek. Er zijn twee mogelijkheden.

Mogelijkheid A

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 1 januari 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 23 april 2012 (dit is 36 maanden + 16 weken na 1 januari 2009) kan worden ontslagen.

Mogelijkheid B

De ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de ziekte voor dat verlof. In dit geval geldt 22 augustus 2009 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 22 augustus 2012 (dit is 36 maanden na 22 augustus 2009) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere medewerkster is ziek vanaf 1 januari 2008. Op 15 maart 2008 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2008 (6 weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten en wordt zij weer gewoon ziek. Deze ziekte duurt voort. De zwangerschapsgerelateerde ziekte heeft langer geduurd dan 4 weken. Daardoor geldt 27 april 2008 als eerste ziektedag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de medewerkster op 18 augustus 2011 (dit is 36 maanden + 16 weken na 27 april 2008) kan worden ontslagen.

- Aan het einde van de toelichting op artikel 8:5, lid 9, worden de volgende zinnen toegevoegd:
Onderdeel a is niet van toepassing op werkgevers die eigenrisicodrager zijn voor de WIA. Artikel 85 van de WIA stelt hen namelijk vrij van de 13^e weeks melding van artikel 38 Ziektewet. Eigenrisicodragers moeten op grond van dit laatste artikel uiterlijk acht maanden nadat de ongeschiktheid tot werken zijn verstreken, aangifte van die ongeschiktheid doen bij het UWV. Vertraging van deze laatste aangifte leidt dus niet tot verlenging van de termijn van 24 maanden.
- G Artikel 10d:1, eerste lid wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:
Dit hoofdstuk is van toepassing op de ambtenaar die op grond van artikel 8:3, 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.

- H De tweede en derde alinea van de toelichting op artikel 10d:5, lid 5 en 6, worden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Voor ontslag op grond van artikel 8:3 betekent dit dat, individuele gevallen uitgezonderd, overeenstemming is bereikt over het sociaal statuut. Op het moment dat het sociaal statuut gereed is en duidelijk is dat de functie van betrokkene na de reorganisatie niet terugkomt dan wel als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie, kan het ontslagbesluit worden genomen. Van dit laatste is sprake als bijvoorbeeld van de vijf beleidsmedewerkers er na de reorganisatie maar drie terugkeren. Op grond van lokale regels wordt dan bepaald welke twee medewerkers niet kunnen terugkeren.

Als ook geen andere passende functie beschikbaar is, kan het ontslagbesluit worden genomen. Pas daarna vindt, als hoofdstuk 10d van toepassing is, tijdens de re-integratiefase intern en extern een onderzoek plaats naar een andere functie voor de medewerker.

Als er geen sociaal plan is, kan het ontslagbesluit worden genomen, zodra duidelijk is dat de functie van de medewerker of de functies van een kleine groep medewerkers worden opgeheven, als duidelijk is dat de betrokken medewerker niet meer terugkomt op zijn functie en als duidelijk is dat er ook geen andere passende functie beschikbaar is.

- I Artikel 10d:24 wordt, inclusief koptekst, gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Overgangsrecht

Artikel 10d:24

In afwijking van artikel 10d:17 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 indiensttredleeftijd 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 nawettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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.

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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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 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.

De formule 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

- 3 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%.
- 4 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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht 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 na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht verschijnt dan op het scherm.

De na-wettelijke uitkering op grond van het overgangsrecht gaat in na afloop van de WW-uitkering.

J De laatste twee zinnen van bijlage I worden gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Met ingang van 1 juni 2007 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2007 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 0,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 3,5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,=.

Met ingang van 1 juni 2008 worden de schaalbedragen verhoogd met 2,2%.

In 2008 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,5 procentpunt. Dit resulteert in een eindejaarsuitkering van 5%. De bodem van de eindejaarsuitkering wordt niet verhoogd en blijft € 836,=.