

***Statenstuk* 8**

Aanpassing Collectieve Arbeidsvoorwaarden- regeling Provincies

Advies: ter behandeling in de Statencommissie Bestuur, Financiën en
Economie op 27 november 2002

A-stuk

Behandeld door mevrouw C.M. de Werd-Eijsink, telefoonnummer
(0592) 365865
Portefeuillehouder: de heer H. Weggemans

Inleiding

In de nieuwe Collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2002/2003 zijn afspraken gemaakt met betrekking tot de aanpassing van rechtspositieregelingen (in verband met onder andere de Wet arbeid en zorg). Het betreft de afspraken uit de uitwerkingsdelen 6 en 7 van de Collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst provincies 2002/2003.

Daarnaast is gebleken dat er nog meer aanpassingen in verband met de Wet arbeid en zorg, de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en de Wet verbetering poortwachter noodzakelijk waren. Ten aanzien van deze aanpassingen zijn teksten overeengekomen in het Sectoroverleg Provinciale Arbeidsvoorwaarden (SPA).

In het ontwerpbesluit zijn bovenstaande aanpassingen gezamenlijk opgenomen. Afstemming met de lokale vakbonden is niet meer nodig, aangezien dat op interprovinciaal niveau al heeft plaatsgevonden.

Het betreft zowel redactionele aanpassingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) als nieuwe artikelen. Verder is door het SPA een nieuwe toelichting van de hoofdstukken D en E van de CAP uitgewerkt naar aanleiding van de nieuwe en aangepaste artikelen. Deze toelichtingen zijn in de punten V en VI van het ontwerpbesluit opgenomen.

Advies

Vaststelling van de wijzigingen en de nieuwe artikelen in de CAP conform het voorstel uit de CAO Sector Provincies 2002/2003 en vaststelling van de wijzigingen en de nieuwe bepalingen in de CAP conform de voorstellen van het SPA.

Meetbaar/Beoogd beleidseffect

Actualisering arbeidsvoorwaarden. Conformerings aan CAO- en SPA-afspraken.

Argumenten

Het niet vaststellen van de wijzigingen in de CAP levert leemtes op in de regelgeving. Daarnaast sluit de CAP, bij niet-vaststelling, niet meer aan bij de nieuwe wettelijke regelingen (Wet arbeid en zorg, Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen en de Wet verbetering poortwachter).

Door de aanpassingen komen wij de afspraken uit de CAO na. Niet nakomen hiervan kan problemen opleveren met de andere provincies en de vakbonden. Daarnaast werkt de provincie Drenthe dan niet mee aan de harmonisatie van de rechtspositieregelingen.

Uitvoering

Tijdsplanning

Zie artikel VII van het ontwerpbesluit.

Financiën

N.v.t.

Monitoring en evaluatie

N.v.t.

Extern betrokkenen

N.v.t.

Communicatie

N.v.t.

Bijlagen

Geen

Ter inzage in de leeskamer

N.v.t.

Assen, 11 november 2002
Kenmerk: 45/6.13/2002010149

Gedeputeerde staten van Drenthe,

A.L. ter Beek, voorzitter
J.D. Nauta, griffier

jk/coll.

Provinciale staten van Drenthe;

gelezen het voorstel van gedeputeerde staten van Drenthe van 11 november 2002, kenmerk 45/6.13/2002010149;

BESLUITEN:

ARTIKEL I. AANPASSING COLLECTIEVE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING PROVINCIES (CAP) IN VERBAND MET DE CAO-AFSPRAKEN EN DE UITWERKINGEN DAARVAN

1. Tijdelijke uitbreiding arbeidsduur tot 40 uur per week

Aan artikel D.1 wordt een vijfde lid toegevoegd, luidende:

5. Met de ambtenaar kan worden afgesproken dat gedurende een periode van minimaal 3 en maximaal 12 aaneengesloten maanden de arbeidsduur, in afwijking van het tweede lid, wordt bepaald op 40 uur per week. Met de betrokken ambtenaar kan worden afgesproken deze periode eenmalig te verlengen met eenzelfde periode. De afspraken worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Over de periode waarin de arbeidsduur 40 uur per week bedraagt, kan de ambtenaar niet meedoen aan de mogelijkheid om algemeen verlof te kopen of te verkopen. Over de periode waarin de arbeidsduur 40 uur per week bedraagt worden de aanspraken bij of krachtens deze verordening, indien zij gerelateerd zijn aan de arbeidsduur, vastgesteld op 40/36 deel van de aanspraken in een volledige functie.

2. Bepaling inzake 5 mei

Artikel D.3 komt als volgt te luiden:

1. Gedeputeerde staten kunnen, nadat met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) daarover overleg met de OR heeft plaatsgevonden, elk jaar maximaal 7 werkdagen aanwijzen als collectieve roostervrije dagen.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid is 5 mei een collectieve roostervrije dag in jaren dat deze op een werkdag valt en niet op grond van artikel D.1, derde lid, als feestdag wordt aange-merkt.

3. Adoptieverlof

Aan artikel D.14 van de CAP wordt een derde lid toegevoegd, luidende:

3. De ambtenaar aan wie op grond van artikel 3.2 van de Wet arbeid en zorg in verband met de adoptie van een kind of de opname van een pleegkind als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onderdeel d, van die wet, verlof is verleend, behoudt over die verlofperiode zijn aanspraak op bezoldiging. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop hij gedurende de verlofperiode recht heeft of gehad zou hebben als tijdig een aanvraag voor die uitkering zou zijn gedaan.

4. Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel D.14, eerste lid, onderdelen a en b, van de CAP komen als volgt te luiden:

- a. wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens de uitoefening van het actief kiesrecht;
- b. wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;

5. Financiering loopbaanonderbreking

Artikel D.18 van de CAP met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel D.18. Financiering loopbaanonderbreking

1. Indien de ambtenaar verlof geniet met behoud van volle of gedeeltelijke bezoldiging en in aanmerking komt voor een financiële tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg, geschiedt de doorbetaling van de bezoldiging slechts voorzover het deze financiële tegemoetkoming te boven gaat.
2. De ambtenaar is, wanneer hij verlof met behoud van volle of gedeeltelijke bezoldiging opneemt, verplicht eraan mee te werken dat hij in aanmerking komt voor een financiële tegemoetkoming krachtens hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg. De financiële tegemoetkoming zal worden uitbetaald via de provincie.

6. 1%-Regeling ziektekosten

Artikel E.12 1%-regeling komt als volgt te luiden¹:

1. Indien de naar het oordeel van gedeputeerde staten in redelijkheid gedane uitgaven voor geneeskundige verzorging de ambtenaar die aan de ziektekostenverzekering IZR deelneemt krachtens die ziektekostenverzekering gedeeltelijk worden vergoed en het voor zijn rekening blijvende gedeelte van deze uitgaven in enige periode van twaalf opeenvolgende maanden een bedrag van 1% van het inkomen over die periode te boven gaat, wordt het meerdere hem vergoed.
2. Onder het inkomen in de zin van het eerste lid wordt verstaan het inkomen, bedoeld in artikel 3.1 van het pensioenreglement, vermeerderd met de uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen inkomsten van hemzelf en zijn krachtens de ziektekostenverzekering IZR meeverzekerde gezinsleden, alsmede het ouderdomspensioen en de vakantie-uitkering krachtens de Algemene ouderdomswet die het gezinslid geniet. Tot de inkomsten van de gezinsleden worden niet gerekend:
 - a. het werkgeversaandeel in sociale en pensioenverzekeringen;
 - b. inkomsten die strekken tot vergoeding van kosten, vergoedingen voor studiekosten daaronder begrepen;
 - c. vacatie- en presentiegelden;
 - d. kinderbijslag;
 - e. gratificaties en tantièmes;
 - f. uitkeringen bij bijzondere gelegenheden of bijzondere omstandigheden die betrekking hebben op dat gezinslid.
3. Voor de toepassing van het eerste lid blijven buiten beschouwing:
 - a. de door de ambtenaar voor zich en zijn gezinsleden verschuldigde IZR-premie;
 - b. uitgaven die betrekking hebben op vormen van geneeskundige verzorging die niet zijn aangegeven in de bijlage van de Verordening IZR 2000;
 - c. uitgaven, indien en voorzover deze de bedragen te boven gaan, die krachtens de ziektekostenverzekering IZR als uitgangspunt voor de vergoedingen worden gehanteerd;
 - d. uitgaven, indien en voorzover geen vergoeding plaatsvindt op grond van de artikelen 21, 22, 25, 26 of 27 van de Verordening IZR 2000;
 - e. uitgaven, indien en voorzover deze betrekking hebben op ziekenhuisverpleging of klinisch-specialistische hulp;
 - f. uitgaven waarin vergoeding plaatsvindt op grond van artikel 28 van de Verordening IZR 2000;
 - g. uitgaven, indien en voorzover daar besparingen of andere geldelijke voordelen tegenover staan.
4. De vergoeding, bedoeld in het eerste lid dient te worden aangevraagd binnen 24 maanden na afloop van de periode waarop deze betrekking heeft.

¹ De 1%-regeling betreft een complementaire voorziening op de IZR en geldt dus niet voor de provincies Limburg en Flevoland die niet deelnemen in de IZR.

5. Gedeputeerde staten kunnen in bijzondere gevallen, indien de noodzakelijke kosten, verband houdende met ziekte, die de in het eerste lid bedoelde ambtenaar voor zich en zijn krachtens de ziektekostenverzekering IZR meeverzekerde gezinsleden heeft gemaakt, een bedrag overschrijden, dat redelijkerwijze te zijnen laste kan komen, in die kosten een tegemoetkoming toekennen.
6. Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de gewezen ambtenaar die aan de ziektekostenverzekering IZR deelneemt en hen die krachtens deze ziektekostenverzekering worden aangemerkt als nagelaten betrekkingen van de ambtenaar of de gewezen ambtenaar.

7. Basisbepaling kinderopvangvoorzieningen

Hiertoe wordt in de CAP een nieuw artikel F.12 opgenomen dat als volgt luidt:

Artikel F.12. Kinderopvang

Met inachtneming van het in het SPA overeengekomen kader stellen gedeputeerde staten een regeling vast met betrekking tot kinderopvangvoorzieningen. Voorzover niet reeds inhoudelijk geregeld in het in de eerste volzin bedoelde kader behoeft de regeling de instemming van de OR.

Toelichting

Dit artikel geeft de rechtspositionele basis voor kinderopvangvoorzieningen ten behoeve van de provinciale ambtenaren. Op grond van deze bepaling zullen gedeputeerde staten een regeling inzake kinderopvangvoorzieningen moeten vaststellen. Een belangrijk deel van die regeling is inhoudelijk al in het SPA overeengekomen en vastgelegd in een sectoraal kader. Daarin is onder meer bepaald dat er voorzieningen zijn ten aanzien van kinderdagverblijf voor kinderen in de leeftijd tot de basisschool, buitenschoolse opvang in de periode van de basisschool en gastouderopvang in de leeftijd van nul tot het einde van de basisschooltijd.

De uitwerking van het sectoraal kader voor de kinderopvang in een concrete regeling vindt plaats in overleg met de OR. De OR krijgt hiermee een bovenwettelijke bevoegdheid. Voorzover een en ander niet al inhoudelijk is geregeld in het sectoraal kader behoeft de regeling instemming van de OR. Ingevolge artikel 32, vierde lid, van de WOR gelden daarbij de bepalingen van artikel 27, vierde tot en met zesde lid, van de WOR die betrekking hebben op geschillen over de toepassing van het instemmingsrecht.

ARTIKEL II. AANPASSING CAP IN VERBAND MET WET ARBEID EN ZORG

Artikel D.13 CAP met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel D.13. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke ambtenaar heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de provincie overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan 6 weken heeft bedragen.
4. Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke ambtenaar op grond van artikel 29a, tweede lid, van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht

heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

5. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de vrouwelijke ambtenaar haar aanspraak op bezoldiging. Op de bezoldiging wordt via een inhouding in mindering gebracht een bedrag, gelijk aan de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg waarop zij gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht heeft of gehad zou hebben als zij tijdig een aanvraag voor die uitkering zou hebben gedaan.

Toelichting

In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld. De bepaling van artikel D.13 van de CAP (eerste tot en met vierde lid) is hiermee redactioneel in overeenstemming gebracht.

De Wet arbeid en zorg geeft de vrouwelijke ambtenaar een wettelijk recht op een uitkering gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Die uitkering bedraagt 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Artikel D.13 van de CAP geeft daarnaast de vrouwelijke werknemer recht op doorbetaling van de volle bezoldiging gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de tweede volzin van artikel D.13, vijfde lid, van de CAP is een anticumulatiebepaling opgenomen: de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in mindering gebracht op de bezoldiging. Als de vrouwelijke ambtenaar tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geniet omdat ze heeft nagelaten die (tijdig) aan te vragen wordt de fictieve uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.

Een recht op doorbetaling van bezoldiging geldt onder voorwaarden ook bij zwangerschaps- en bevallingsverlof na ontslag (als de bevalling binnen 4 maanden na ontslag wordt verwacht). In bepaalde situaties is er ook dan een wettelijk recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg (als de bevalling binnen 10 weken wordt verwacht). In geval van samenloop geldt eenzelfde anticumulatiebepaling. Zie daarvoor de wijziging van artikel 11 van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt niet gelijkgesteld met verhindering wegens ziekte en telt dus niet mee voor de periode van 52 weken waarna de doorbetaling van bezoldiging wegens ziekte eindigt (en overgaat in een aanvulling van de WAO). Zij telt ook niet mee voor de periode van 52 weken in de Ziektewet en de WAO. Ongeschiktheid tot werken die haar oorzaak vindt in zwangerschap en bevalling is ongeschiktheid tot werken wegens ziekte en telt wel mee voor de periode van 52 weken. Bij een onderbreking van de ongeschiktheid van 4 weken en meer vangt de periode van 52 weken opnieuw aan. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt echter in de Ziektewet en WAO voor die onderbreking buiten beschouwing gelaten en leidt er evenmin toe dat bij voortdurende ziekte na het zwangerschaps- en bevallingsverlof de periode van 52 weken 100% doorbetaling van bezoldiging opnieuw start. Artikel 6, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid is hiermee in overeenstemming gebracht.

Als een werkloze gewezen vrouwelijke ambtenaar een uitkering wegens zwangerschap en bevalling geniet op grond van de Wet arbeid en zorg bestaat er in die periode geen recht op een WW-uitkering en dus evenmin op een aanvullende werkloosheidsuitkering op grond van de provinciale Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. In verband hiermee is nieuw geregeld dat gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt aangevuld tot 100% van de berekeningsgrondslag. Zie daarvoor het nieuwe vierde lid van artikel 4 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. In artikel 2, tweede lid, van die regeling is nu ook de Wet arbeid en zorg opgenomen.

ARTIKEL III. AANPASSINGEN IN DE CAP IN VERBAND MET DE WET STRUCTUUR UITVOERINGSORGANISATIE WERK EN INKOMEN (WET SUWI)

1. Aan artikel A.1 wordt, onder wijziging van de punt aan het einde van onderdeel p in een puntkomma, een nieuw onderdeel q toegevoegd, luidende:
 - q. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Aan artikel E.5 wordt een achtste lid toegevoegd, luidende:
 8. Het bepaalde in het tweede tot en met zevende lid is niet van toepassing indien de ambtenaar het UWV kan verzoeken terzake een oordeel te geven als bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdelen e, f en g, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
3. In artikel E.9, vijfde lid, wordt "de uitvoeringsinstelling" gewijzigd in: het UWV.

ARTIKEL IV. AANPASSINGEN IN DE CAP IN VERBAND MET DE WET VERBETERING POORTWACHTER

- A. Aan artikel A.1 worden, onder vervanging van de punt aan het einde van onderdeel p in een puntkomma, toegevoegd de onderdelen q, r en s, luidende:
 - q. (zie aanpassing in verband met Wet SUWI);
 - r. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de ambtenaar is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
 - s. gangbare arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 18, vijfde lid, van de WAO.
- B. In artikel B.11 wordt, onder verlettering van onderdeel o in onderdeel p, ingevoegd een nieuw onderdeel o, luidende:
 - o. wegens het niet meewerken aan reïntegratie in geval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten, met inachtneming van het bepaalde in artikel E.16;
- C. Artikel E.7 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel E.7. Reïntegratie van zieke ambtenaren

1. Gedeputeerde staten zijn verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de ambtenaar, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de provinciale organisatie geen andere passende arbeid voorhanden is, bevorderen gedeputeerde staten de inschakeling van de ambtenaar in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting als bedoeld in het eerste lid, stellen gedeputeerde staten in overeenstemming met de ambtenaar een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de ambtenaar regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
3. De ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
 - a. gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in het eerste lid;

- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in het tweede lid.
 - 4. Gedurende de periode als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO dat de ambtenaar in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is hij verplicht passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen.
 - 5. De ambtenaar die na de periode als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht passende en gangbare arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen.
 - 6. Het bepaalde in het vierde en vijfde lid is op overeenkomstige wijze van toepassing, indien aan de ambtenaar de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.
 - 7. De periode, bedoeld in het vierde en vijfde lid, wordt verlengd met de duur van:
 - a. de vertraging indien de werkgever de aangifte als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
 - b. de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien de wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel van de WAO wordt verlengd;
 - c. het tijdvak dat het UWV op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO heeft vastgesteld.
 - 8. Bij verlenging op grond van het zevende lid bedraagt de in het vierde en vijfde lid bedoelde periode niet meer dan 104 weken.
- D. Artikel E.9, tweede lid, komt als volgt te luiden:
- 2. Onder arbeid als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt gedurende de periode, bedoeld in artikel E.7, vierde en zevende lid, dat de ambtenaar in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten verstaan passende arbeid en gedurende de periode daarna passende of gangbare arbeid.
- E. Een nieuw artikel E.16 wordt ingevoegd, luidende:

Artikel E.16. Ontslag wegens niet meewerken aan reïntegratie in geval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten

- 1. Aan de ambtenaar die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan ontslag worden verleend indien hij zonder deugdelijke grond weigert gevolg te geven aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door gedeputeerde staten of een door hen aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - a. passende arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen;
 - b. gangbare arbeid te verrichten waartoe gedeputeerde staten hem na de periode, bedoeld in artikel E.7, vierde en zevende lid, in de gelegenheid stellen;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO.
- 2. Alvorens een besluit tot ontslag op grond van het eerste lid te nemen, wordt het UWV verzocht een oordeel te geven als bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdelen f en g, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

Toelichting

Algemeen

Met ingang van 1 april 2002 is de Wet verbetering poortwachter (WVP) in werking getreden. Deze wet heeft tot doel de instroom in de WAO te beperken door de werkgever en de werknemer te verplichten aantoonbaar werk te maken van de reïntegratie van zieke werknemers. Het UWV, waarin sedert 1 januari 2002 de oude uitvoeringsinstellingen (GAK, USZO, Cadans, SFB en GUO) zijn opgegaan, is de poortwachter die vanaf 1 april 2002 bij de WAO-beoordeling aan de hand van het nieuwe reïntegratieverslag toetst wat werkgever en werknemer daadwerkelijk hebben gedaan. In hoofdlijnen regelt de WVP de volgende zaken:

- a. het UWV is de strengere poortwachter die aan werkgever en werknemer bij onvoldoende reïntegratie-inspanningen sancties kan uitdelen, waaronder verlenging van de WAO-wachttijd onder handhaving van de loondoorbetalingsplicht en weigering van een WAO-uitkering aan de werknemer;
- b. een bijbehorende ministeriële regeling, de Regeling procesgang eerste ziektejaar, geeft aan wanneer er wat van werkgever, ARBO-dienst en werknemer wordt verwacht;
- c. de werkgever wordt nog meer en nog langer verantwoordelijk voor de reïntegratie van de werknemer maar heeft ook betere sanctiemogelijkheden zoals stopzetting van de loondoorbetaling en zelfs ontslag om de zieke werknemer aan te zetten tot medewerking aan zijn reïntegratie;
- d. van de werknemer wordt verwacht dat hij ook een aantoonbaar actieve rol speelt, zelf de WAO-beoordeling aanvraagt en daarbij een reïntegratieverslag indient;
- e. werkgever en werknemer mogen samen een verzoek doen om de WAO-beoordeling uit te stellen;
- f. van de ARBO-dienst wordt een grotere inbreng verwacht, onder andere het opsporen van dreigend langdurige ziektegevallen vroeg in het eerste ziektejaar, het uitbrengen van een concreet reïntegratieadvies aan de werkgever en het periodiek evalueren van het reïntegratieproces.

De onder b genoemde ministeriële Regeling procesgang eerste ziektejaar bevat samengevat de volgende regels:

- dag 1: eerste dag van de arbeidsongeschiktheid; ziekmelding door de werknemer aan de werkgever binnen 2 dagen en doorgeven van de ziekmelding door de werkgever aan de Arbo-dienst binnen 1 week;
- week 6: probleemanalyse en reïntegratieadvies door de Arbo-dienst;
- week 8: plan van aanpak van de werkgever en de werknemer; aanwijzing van een casemanager;
- iedere 6 weken: overleg tussen de Arbo-dienst, de werkgever en de werknemer;
- week 13: melding door de werkgever aan het UWV;
- ca. 34e week: het UWV informeert de belanghebbende werknemer;
- 37e week: reïntegratieverslag op basis van het reïntegratiedossier;
- vanaf 39e week: aanvraag WAO-beoordeling en indiening reïntegratieverslag door de werknemer.

De WVP moet leiden tot een aantal aanpassingen in de provinciale rechtspositieregelingen, met name in de CAP en de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij gaat het onder meer om het overnemen van de bepalingen die voor werkgevers en werknemers in de marktsector via de WVP zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Te denken valt hierbij aan de verplichtingen voor werkgever en werknemer met betrekking tot de reïntegratie van zieke werknemers (zie het voorgestelde nieuwe artikel E.7 van de CAP). Maar ook aan de opname van sanctiemogelijkheden voor de werkgever bij het niet nakomen van de verplichtingen door de werknemer zoals het stopzetten van de doorbetaling van de bezoldiging en ontslag.

Verwezen wordt in dit verband naar bijvoorbeeld het voorgestelde artikel 8 van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en naar de voorgestelde artikelen B.11, onderdeel o, en E.16 van de CAP.

Met de WVP is een einde gekomen aan de vaste wachttijd van 52 weken voor de WAO. Deze wachttijd kan worden verlengd tot maximaal 104 weken op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer en als sanctie voor de werkgever. Al langer gold uitstel van de WAO bij een te late ziekmelding (later dan de 13e week) door de werkgever aan het UWV. In deze 3 gevallen geldt een wettelijke doorbetalingsplicht voor de werkgever van ten minste 70% van het loon. In de rechtspositieregelingen is tot heden geregeld dat de zieke ambtenaar de eerste 52 weken de bezoldiging krijgt doorbetaald, vervolgens 26 weken een aanvulling op de WAO tot 100% van de bezoldiging ontvangt en daarna een aanvulling tot 80% van de bezoldiging. De gewezen ambtenaar die vóór ontslag ziek geworden is en dat daarna nog steeds is, ontvangt volgens de huidige regels 52 weken de laatstelijk genoten bezoldiging en vervolgens 26 weken een aanvulling op de WAO tot 100% van de bezoldiging. De rechtspositionele bepalingen zijn nu afgestemd op de flexibele wachttijden van de WAO. Als de wachttijd van de WAO is verlengd met de maximale periode van 52 weken dan is bijvoorbeeld in het voorgestelde nieuwe artikel 2 van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid geregeld dat de bezoldiging de eerste 78 weken (52+26) voor 100% en de resterende 26 weken (104-78) voor 80% wordt doorbetaald. Ten opzichte van de situatie waarin de wachttijd voor de WAO niet is verlengd betekent een en ander dat de werkgever na de eerste 52 weken niet de WAO op de 100% en 80% doorbetaling van de bezoldiging in mindering kan brengen.

Artikelgewijze toelichting

De CAP

Onderdeel A (definities)

De definitie van passende arbeid in de zin van de WVP is overgenomen. De definitie van gangbare arbeid is overgeheveld van de Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid naar artikel A.1 van de CAP.

Onderdelen B en E (ontslag)

De WVP maakt het (via wijziging van het Burgerlijk Wetboek, artikel 670b) mogelijk voor de werkgever ook in de periode van 2 jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAO. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt gereïntegreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. De doorwerking van deze maatregel op grond van de WVP wordt bereikt door invoering van een nieuwe ontslagbepaling (artikel B.11, onderdeel o, juncto artikel E.16 van de CAP). Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid (waarvoor artikel E.9 van de CAP geldt), maar ontslag wegens het niet meewerken van de ambtenaar aan zijn reïntegratie zodat voor een nieuwe ontslagbepaling is gekozen. Ingevolge artikel E.7, vierde en zevende lid, moet de ambtenaar in het kader van zijn reïntegratie na de (eventueel verlengde) wachttijd voor de WAO niet alleen passende maar ook gangbare arbeid verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen. De sanctiemogelijkheid van ontslag geldt ook ingeval de ambtenaar zonder deugdelijke grond weigert deze gangbare arbeid te verrichten. Ontslag op grond van artikel B.11, onderdeel o, juncto artikel E.16 moet worden gezien als een ultimum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging). Alvorens het ontslag-

besluit te nemen wordt het UWV een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 30, eerste lid, onderdelen f en g, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

Onderdeel C (Reïntegratie van zieke werknemers)

In artikel E.7 van de CAP zijn de reïntegratieverplichtingen overgenomen van werkgever en werknemer zoals die via de WVP voor de marktsector zijn neergelegd in de artikelen 658a en 660a van het Burgerlijk Wetboek en wat betreft verplichtingen voor de overheidswerknemer in de Wet terugdringing ziekteverzuim. Gehandhaafd is de bestaande regeling van artikel E.7 die de ambtenaar verplicht ook gangbare arbeid te aanvaarden als hij in de WAO zit. In het nieuwe zevende en achtste lid is rekening gehouden met de flexibele wachttijd van de WAO sinds de WVP.

Onderdeel D (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid)

Het betreft hier een redactionele aanpassing in verband met de flexibele wachttijd voor de WAO. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid kan, als is voldaan aan het eerste lid, onderdelen a en b (2 jaar arbeidsongeschiktheid en geen herstelkans binnen 6 maanden nadien), worden verleend indien het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar gedurende de (flexibele) wachttijd voor de WAO andere passende arbeid en na afloop van die wachttijd andere passende of gangbare arbeid aan te bieden dan wel indien de ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden.

ARTIKEL V. TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D

Toelichting bij hoofdstuk D

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Arbeidsduur en werktijden

In opdracht van het bevoegd gezag van de provincie is het ambtelijk kader belast met de invulling van de op sectoraal niveau vastgestelde arbeidsduur voor het lokaal niveau. Het gaat erom, dat de arbeidstijden door het leidinggevende kader worden gemanaged, een vorm van arbeidstijdenmanagement derhalve. Als het gaat om arbeidsduur en werktijden voor het provinciaal personeel dan zijn organisatiebelang en individueel belang nadrukkelijk in beeld. Een evenwichtige benadering van beide belangen is noodzakelijk. Het organisatiebelang vereist primair een goede bedrijfsvoering, waarbij werkaanbod en beschikbare tijd goed op elkaar zijn afgestemd. Het individueel belang vereist een adequate zorg voor de arbeidsomstandigheden en de individuele wensen. Te denken valt vooral aan het scheppen van faciliteiten die een combinatie van zorg en arbeid mogelijk maken. De 36-urige werkweek heeft het kader geschapen om in de individuele sfeer te zorgen voor een betere combinatie van zorg en arbeid.

De regeling van de arbeidsduur en de daarbinnen gehanteerde werktijden vereisen een adequate verantwoordelijkheidsverdeling tussen het centrale (sectorale) en lokale bevoegde gezag.

In de CAP zijn uitgewerkt:

- a. de arbeidsduur;
- b. de opdracht aan het lokale gezag tot vaststelling van de werktijdenregelingen en de belangrijkste randvoorwaarden daarbij (kaderstellend);

Per provincie vindt vaststelling van de concrete werktijdenregelingen plaats. De werktijdenregelingen maken immers bij uitstek deel uit van de bedrijfsvoering, die een lokale verantwoordelijkheid is.

In de CAP worden slechts randvoorwaarden aangegeven, waardoor in de lokale uitwerkingsregeling ruimte voor individueel maatwerk overblijft (bijvoorbeeld individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid). Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de OR gesprekspartner bij de vaststelling of wijziging van de werktijdenregelingen.

Algemeen en buitengewoon verlof

In de paragrafen 2 en 3 van hoofdstuk D van de CAP is een rechtspositionele regeling van het verlof opgenomen. Daarin is een onderscheid aangebracht tussen algemeen verlof en buitengewoon verlof. Eerstgenoemd verlof is aan te merken als het reguliere (vakantie)verlof en is steeds (volledig) betaald verlof. Buitengewoon verlof kan slechts om bijzondere redenen worden verleend en kan ook onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof zijn. De verloffregeling regelt de verloffaciliteiten in hun onderlinge samenhang en geeft de ambtenaar aanspraken op verlof met inachtneming van een aantal restricties met het oog op de bedrijfsvoering. De regeling biedt daarmee een goed evenwicht tussen de belangen van de individuele ambtenaar en die van de organisatie. De ambtenaar heeft met deze regeling goede mogelijkheden om arbeid en privé-leven met elkaar te combineren, enerzijds door een ruim aantal uren algemeen verlof waarover hij binnen de grenzen van het dienstbelang vrij kan beschikken en anderzijds door een aantal specifieke bepalingen van buitengewoon verlof. Daarnaast biedt de regeling de ambtenaar binnen randvoorwaarden ook een aantal keuzemogelijkheden zoals koop, verkoop en sparen van verlof. De ambtenaar is mede verantwoordelijk voor een goede afstemming tussen privé-belangen en organisatiebelangen.

Het management zal zoveel mogelijk rekening moeten houden met de individuele verlofwensen van zijn ambtenaren. Hij is echter tevens verantwoordelijk voor een zodanige sturing van de verlofopname dat de continuïteit van de werkzaamheden is gewaarborgd en dat verlofstuwmeren worden voorkomen. De regeling biedt het management in samenhang met andere P&O-instrumenten de middelen voor een planmatige aanpak.

Wet arbeid en zorg

Sinds 1 december 2001 geldt de Wet arbeid en zorg voor alle werknemers bij de overheid en in de marktsector. Deze wet bevat een samenhangend systeem van bestaande en nieuwe verloffregelingen met de daarbij behorende financiering. In deze wet zijn onder meer de volgende verloffregelingen opgenomen:

- (gedeeltelijk) betaald kortdurend zorgverlof;
- onbetaald ouderschapsverlof;
- betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof
- betaald adoptieverlof
- betaald calamiteiten- en ander kort verzuimverlof
- financiering loopbaanonderbreking

Van een aantal wettelijke bepalingen mag bij CAO of publiekrechtelijke regeling worden afgeweken. In paragraaf 3 van hoofdstuk D zijn diverse verloffregelingen getroffen die ook in de Wet arbeid en zorg voorkomen. Het is van belang dat er helderheid bestaat over de verhouding tussen de wettelijke en rechtspositionele verloffregelingen. Voor elk van de genoemde verloffregelingen wordt dat hieronder aangegeven.

a. Zorgverlof

Hier staan twee regelingen naast elkaar. Er is een verloffregeling opgenomen in artikel D.14 van de CAP die voorziet in volledig betaald verlof bij ernstige ziekte van de partner, (stief)ouders en van (stief, pleeg- en aangetrouwde) kinderen van de ambtenaar en zijn partner. Wat onder ernstige ziekte moet worden verstaan zal in de concrete situatie met enige soepelheid moeten worden bepaald. Een griepje valt er niet onder. Anderzijds gaat het ook niet om terminale patiënten. Van ernstige ziekte zal bijvoorbeeld sprake zijn bij ziekenhuisopname en meer dan incidenteel ziekenhuisbezoek. Het gaat om verlof van korte duur maar een maximum is niet aangegeven. Daarnaast is er het wettelijk zorgverlof van maximaal 10 dagen per jaar tegen doorbetaling van 70% van het loon. Naast de hoogte van de doorbetaling en de duur van het zorgverlof zijn er ook andere verschillen. Het wettelijk zorgverlof kan ook worden toegekend bij niet ernstige ziekte van familieleden.

Het is niet uitgesloten dat een ambtenaar voldoet aan de criteria voor beide verlofregelingen. Het ligt voor de hand dat de ambtenaar in dat geval opteert voor de voor hem gunstigste regeling. Uiteraard kunnen beide regelingen niet cumuleren.

b. Ouderschapsverlof

Ook hier staan twee regelingen naast elkaar: het gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, zoals geregeld in artikel D.17 van de CAP en het wettelijk onbetaald ouderschapsverlof. Naast de gedeeltelijke doorbetaling is er ook een (beperkt) aantal andere verschillen tussen beide regelingen. Zo is er bij meerlingen voor elk kind een wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof maar slechts eenmaal recht op betaald ouderschapsverlof. Verder kan het onbetaald ouderschapsverlof desgewenst in drie delen worden opgenomen terwijl het betaald ouderschapsverlof aaneengesloten moet worden opgenomen. Het zal overigens vaak zo zijn dat een ambtenaar zowel aan de criteria van de wettelijke regeling voldoet als aan die van de rechtspositionele regeling van artikel D.17 van de CAP. Als voor deze laatste regeling wordt gekozen dan zijn alle bepalingen van die regeling integraal van toepassing.

c. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De regeling van artikel D.13 van de CAP is volledig afgestemd op de wettelijke regeling. Het extra ten opzichte van de wettelijke regeling is dat de wettelijke uitkering (het dagloon) wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximumdagloon.

d. Adoptieverlof

De in artikel D.14, derde lid, opgenomen regeling is een aanvulling op het wettelijk adoptieverlof in die zin dat wordt geregeld dat de wettelijke uitkering bij het adoptieverlof (het dagloon) steeds wordt aangevuld tot 100% van de bezoldiging. Dat is van belang als de bezoldiging uitkomt boven het maximumdagloon.

e. Calamiteiten- en kortverzuimverlof

De in de Wet arbeid en zorg opgenomen regeling van calamiteiten- en ander kortverzuimverlof brengt geen wijziging in de bestaande, in het SPA overeengekomen regeling van artikel D.14, eerste en tweede lid, van de CAP. Laatstgenoemde regeling is aan te merken als een eigen publiekrechtelijke regeling die in de plaats komt van de wettelijke regeling. De verschillen tussen wettelijke en rechtspositionele regeling zijn overigens beperkt. Artikel D.14 van de CAP geeft wat duidelijker aan hoeveel verlof bij overlijden kan worden verleend en kent ook een verlofdag toe bij huwelijk of geregistreerd partnerschap. Het kraamverlof is in beide regelingen twee dagen, maar is in de wettelijke regeling wat verder uitgewerkt. In artikel D.14, tweede lid, van de CAP is het verlof in geval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden niet nader uitgewerkt, terwijl in de wettelijke regeling is aangegeven wat daaronder in ieder geval begrepen is (de bevalling van de partner en overlijden en lijkbezorging van huisgenoten en familieleden). In de uitvoering van de regeling van artikel D.14, tweede lid, worden deze voorbeelden ook aangemerkt als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden waarvoor kort betaald verzuimverlof wordt verleend (voorzover die omstandigheden al niet vallen onder het verlof krachtens artikel D.14, eerste lid).

f. Loopbaanonderbreking

De Wet arbeid en zorg regelt niet een wettelijk verlof maar biedt onder voorwaarden de mogelijkheid van een financiële tegemoetkoming als er op grond van de rechtspositionele regeling langdurig verlof wordt verleend. Vervolgens regelt artikel D.18 van de CAP in geval van betaald verlof de samenloop met de wettelijke financiële tegemoetkoming en de verplichting tot medewerking aan het verkrijgen van die financiële tegemoetkoming.

Artikelgewijze toelichting

Artikel D1. Arbeidsduur

Dit artikel bevat de verplichting voor het lokale bevoegde bestuursorgaan om de arbeidsduur per jaar voor het personeel vast te stellen aan de hand van het actuele SPA-akkoord. Met ingang van 1 oktober 1997 is de voltijd arbeidsduur per jaar vastgesteld volgens de formule: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen, vermenigvuldigd met 7,2 (arbeidsduur per dag). De gemiddelde werkweek is hiermee rekenkundig van 38 uur teruggebracht tot 36 uur. In het derde lid is aangegeven welke dagen als feestdagen worden aangemerkt. De 5e mei is dat eens in de vijf jaar, in lustrumjaren. Het SPA-akkoord is bindend voor alle provincies. De berekening van de arbeidsduur moet voor elk kalenderjaar opnieuw plaatsvinden. Feitelijk is de arbeidsduur niet elk jaar gelijk. Dat komt doordat het aantal feestdagen, dat op een doordeweekse dag valt, jaarlijks kan verschillen en als gevolg van de vierjaarlijkse schrikkel dag.

De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met eenzelfde deeltijdfactor zullen op jaarbasis ook een gelijke arbeidsduur moeten hebben. Of dat ook daadwerkelijk zo is, is mede afhankelijk van de dagen waarop wordt gewerkt. Zo zullen bijvoorbeeld deeltijders die op maandag werken profiteren van feestdagen als tweede paasdag en tweede pinksterdag. Deeltijders die op maandag niet werken profiteren daarvan niet. Uit een oogpunt van gelijke rechtsbedeling zal gezorgd moeten worden voor een zodanige vastlegging van de concrete werktijden in een kalenderjaar dat deeltijders per saldo ook daadwerkelijk evenveel arbeidsuren hebben.

Het vijfde lid van artikel D.1 regelt de flexibilisering van de arbeidsduur boven de normwerkweek van gemiddeld 36 uur. Een individuele ambtenaar en zijn leidinggevende kunnen hierover afspraken maken. Het gaat hier nadrukkelijk niet om een (geclausuleerd) recht van de ambtenaar. Dat is een essentieel verschil met het recht van de ambtenaar om de werkgever te verzoeken de arbeidsduur uit te breiden, zoals geregeld in de Wet aanpassing arbeidsduur. In die wet gaat het om werktijduitbreiding (of werktijdvermindering) binnen de grenzen van de geldende normwerkweek die de werkgever kan weigeren op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De uitbreiding van de arbeidsduur boven de normwerkweek van 36 uur is een strikt individuele afspraak tussen de ambtenaar en zijn leidinggevende. Beiden hebben een vetorecht. De afspraken worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. Daarin worden ook afspraken vastgelegd over de randvoorwaarden en eventuele tussentijdse beëindiging (bijvoorbeeld in geval van langdurige ziekte). De arbeidsduur kan alleen worden uitgebreid tot 40 uur per week (dus niet tot 37, 38 of 39 uur per week). De uitbreiding van de arbeidsduur heeft een tijdelijk karakter, te weten minimaal 3 en maximaal 12 aaneengesloten maanden. Die periode kan eenmalig met eenzelfde periode worden verlengd. De uitbreiding van de arbeidsduur leidt tot een verhoging naar rato van een aantal rechtspositionele voorzieningen. Daarbij gaat het om voorzieningen waarvan het niveau afhankelijk is van de arbeidsduur, dus in alle gevallen waarin ook de aanspraken van deeltijders naar rato zijn bepaald. Te noemen zijn onder andere het salaris, het algemeen verlof, de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, maar ook de loondoorbetaling bij ziekte (voor zolang de uitbreiding van de arbeidsduur in verband hiermee niet tussentijds is beëindigd). De tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur zal ook leiden tot een hogere IZR-bijdrage (tenzij men de maximumpremie betaalt) en kan ook tot gevolg hebben dat men de grens voor klassenverpleging overschrijdt. Er zijn ook gevolgen voor de toepassing van de sociale verzekeringswetten zoals de Werkloosheidswet en de WAO. Voor flexibel pensioen en uittreden (fpu) en pensioen wordt de deeltijdfactor in de periode van de uitbreiding van de arbeidsduur bepaald op 1,1. Dat leidt tot een evenredige verhoging van fpu c.q. pensioen en van de verschuldigde premie. Kopen en verkopen van algemeen verlof, zoals geregeld in de artikelen D.11 en D.12, zijn in de periode van uitbreiding van de arbeidsduur tot 40 uur per week niet mogelijk. Als er al algemeen verlof is gekocht of verkocht, maken de ambtenaar en de leidinggevende hierover zo nodig nadere afspraken.

Artikel D2. Werktijdenregelingen

Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat het lokale bestuursorgaan werktijdenregelingen vaststelt. De concrete invulling daarvan is een lokale aangelegenheid, omdat het hier gaat om de bedrijfsvoering van de lokale organisatie. Wel is in het eerste tot en met derde lid aangegeven dat het moet gaan om minimaal een algemene werktijdenregeling (vast te stellen door gedeputeerde staten, nadat de bestuurder de vereiste instemming van de OR heeft verkregen) en dat daarnaast de mogelijkheid bestaat om voor bepaalde organisatieonderdelen en bepaalde groepen functies een bijzondere werktijdenregeling te treffen. Ten slotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktijdenregeling worden getroffen. Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarregeling hebben, waarbij de voor de desbetreffende ambtenaar geldende arbeidsduur per jaar wordt overschreden en de extra arbeidsduur in daarop volgende jaren in verlof wordt opgenomen.

Het vierde lid stelt als randvoorwaarde bij de werktijdenregelingen, dat een zorgvuldige afweging van organisatiebelang en individueel belang plaatsvindt aan de hand van de gegeven criteria. Het organisatiebelang kan soms eisen dat de ambtenaar tijdelijk arbeid verricht buiten het individueel bepaalde arbeidspatroon of zich dan beschikbaar houdt voor arbeid. Dat is geregeld in het vijfde lid.

In de Arbeidstijdenwet en de ter uitvoering daarvan vastgestelde regelingen zijn de wettelijke grenzen van de werk- en rusttijden dwingendrechtelijk geregeld. Bovendien is in deze wet afdoende geregeld dat de uitoefening van bepaalde grondrechten die in relatie staan tot het werk (bijvoorbeeld het voldoen aan godsdienstige verplichtingen tijdens het werk) ongestoord kan plaatsvinden.

Artikel D.3. Aanwijzing collectieve roostervrije dagen

Het provinciaal bestuur bepaalt of en wanneer de provinciale dienst collectief gesloten is. Met instemming van de OR kunnen maximaal 7 collectieve roostervrije dagen voor rekening van de ambtenaar worden aangewezen.

In het tweede lid is geregeld dat 5 mei (zonder nadere aanwijzing door het provinciaal bestuur) van rechtswege in alle provincies een collectieve roostervrije dag is voor rekening van de ambtenaar. Uiteraard voorzover 5 mei op een werkdag valt en niet eens in de 5 jaren is aangemerkt als feestdag (zie artikel D.1, derde lid). Over deze collectieve roostervrije dag hoeft geen overleg met de OR te worden gevoerd. Op deze wijze is geregeld dat 5 mei altijd een vrije dag is: hetzij een vrije dag in het weekend, hetzij een (doordeweekse) feestdag voor rekening van de werkgever, hetzij een (doordeweekse) collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar. Het tweede lid is een aanvulling op het eerste lid: ook in jaren dat 5 mei een collectieve roostervrije dag voor rekening van de ambtenaar is, kunnen gedeputeerde staten maximaal 7 (andere) werkdagen als collectieve roostervrije dag aanwijzen. Het totaal aantal collectieve roostervrije dagen kan in die jaren dan maximaal 8 werkdagen bedragen (7 dagen, aangewezen op grond van het eerste lid, en 5 mei als 8e dag van rechtswege ingevolge het tweede lid).

De collectieve roostervrije dagen kunnen niet ten laste van het algemeen verlof worden gebracht.

Artikel D.4. Werkijdvermindering oudere ambtenaren p.m.

Artikel D.5. Aanspraak op algemeen verlof

In artikel D.5 is het recht op algemeen verlof geregeld. Het algemeen verlof is uitgedrukt in uren en bedraagt voor iedere fulltime ambtenaar 180 uren per kalenderjaar. Leeftijd en salaris van de ambtenaar zijn daarbij niet relevant. De omvang van het dienstverband is wel relevant: het algemeen verlof van deeltijdwerkers wordt naar rato bepaald. Aanstelling of ontslag halverwege het kalenderjaar heeft uiteraard gevolgen voor de berekening van de aanspraken. Die worden bepaald naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar. Als de arbeidsduur van de ambtenaar wordt aangepast, worden de aanspraken op algemeen verlof evenzo aangepast. Daarbij blijven de bestaande aanspraken over de daaraan voorafgaande periode vanzelfsprekend gehandhaafd. Alleen over het resterende deel van het kalenderjaar vindt in dat geval een herberekening plaats.

Artikel D.6. Verminderde aanspraak op algemeen verlof

Het algemeen verlof wordt gedurende het kalenderjaar opgebouwd. Dit opbouwsysteem houdt in dat in beginsel uitsluitend algemeen verlof wordt opgebouwd over de gewerkte tijd. Over kalendermaanden waarin de ambtenaar geen arbeid verricht, heeft hij geen recht op algemeen verlof. Over kalendermaanden waarin gedeeltelijk arbeid wordt verricht bestaat slechts aanspraak op algemeen verlof naar evenredigheid van het gedeelte van de werktijd waarop daadwerkelijk arbeid is verricht. Dit betekent dat indien geheel of gedeeltelijk geen arbeid is verricht, bijvoorbeeld wegens non-activiteit, ouderschapsverlof of schorsing, de aanspraak op algemeen verlof naar evenredigheid wordt verminderd. Deze hoofdregel is neergelegd in het eerste lid. Het tweede en derde lid bevatten de uitzonderingen op de hoofdregel. Bij afwezigheid wegens (niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar te wijten) ziekte wordt de opbouw pas na 26 weken stopgezet. Een voorbeeld ter verduidelijking. De ambtenaar die 32 weken aaneengesloten in hetzelfde kalenderjaar wegens ziekte geen arbeid verricht bouwt over de eerste 26 weken daarvan en over de periode van $(52-32=)$ 20 weken waarin hij niet ziek is algemeen verlof op. Zijn algemeen verlof is in dat kalenderjaar derhalve $46/52 \times 180 = 159$ uren. Mocht betrokkene in die periode van 32 weken na de eerste 16 weken van ziekte 6 weken hersteld zijn geweest en vervolgens weer ziek zijn gedurende het resterende deel van die 32 weken - te weten gedurende $(32-22=)$ 10 weken - dan zijn er 2 periodes van ziekte van minder dan 26 weken en vindt er geen vermindering van het algemeen verlof plaats. Is de tijdelijke werkhervatting in die periode van 32 weken 1 week (en dus minder dan 4 weken) dan wordt die periode van tijdelijk herstel afgetrokken van die 32 weken (=31 weken) en vindt geen opbouw van algemeen verlof plaats over $31-26=$ 5 weken.

Artikel D.7. Opnemen van het algemeen verlof

De ambtenaar mag zoveel mogelijk naar eigen wens beschikken over zijn algemeen verlof. Een aantal situaties waarvoor dat in ieder geval geldt zijn vastgelegd in het derde lid. Er geldt de algemene restrictie dat het dienstbelang zich kan verzetten tegen verlofopname. Als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn, is het ook mogelijk reeds toegekend algemeen verlof in te trekken, eventueel zelfs tijdens het verlof. In dat geval moet geleden geldelijke schade worden vergoed. Er zijn een aantal andere restricties aan de verlofopname:

- het voornemen tot verlof moet tijdig worden gemeld (eerste lid);
- in de regel wordt het algemeen verlof zo opgenomen dat de ambtenaar in ieder geval 2 weken aaneengesloten vrij is (tweede lid);
- het verlof wordt in de regel in het kalenderjaar zelf opgenomen en anders in ieder geval in het volgende kalenderjaar (vierde lid);
- slechts de helft van het jaarlijks algemeen verlof kan worden doorgeschoven naar het volgend jaar (vierde lid);

Wat betreft de laatste restrictie het volgende. De ambtenaar wordt hiermee in feite gedwongen zijn verlof zoveel mogelijk in het jaar zelf op te nemen omdat het verlof dat niet kan worden overgeboekt vervalft. Het kan bijdragen aan het voorkomen van grote verlofstuwmeren. Niet altijd vervalft het niet-opgenomen verlof als dat meer is dan de helft van het jaarlijks algemeen verlof. De uitzonderingen zijn te vinden in de onderdelen a tot en met d van de derde volzin van het vierde lid. Een belangrijke uitzonderingsgrond is het niet opnemen van het verlof om redenen van dienstbelang. Een andere uitzondering is te vinden in onderdeel b ("wegens niet aan schuld of nalatigheid van de ambtenaar te wijten ziekte van 6 weken of langer aaneengesloten, zulks tot ten hoogste het aantal uren algemeen verlof dat in die ziekteperiode is opgebouwd en/of is verleend op dagen, gelegen in die ziekteperiode"). Een voorbeeld ter verduidelijking. Als een ambtenaar aan het eind van het kalenderjaar nog 110 uren algemeen verlof over heeft en hij 2 maanden aaneengesloten ziek is geweest, kan hij niet alleen 90 uren doorschuiven maar ook het in die 2 maanden opgebouwde algemeen verlof (te weten $2/12 \times 180 = 30$ uren) als hij die 30 uren niet meer heeft kunnen opnemen. In dat geval vervalft er dus geen algemeen verlof.

Artikel D.8. Algemeen verlof en ziekte

Hierin is vastgelegd dat de ambtenaar die aannemelijk kan maken dat hij tijdens algemeen verlof ziek was, de uren van algemeen verlof waarin hij ziek was terugkrijgt.

Artikel D.9. Algemeen verlof en einde dienstverband

In het eerste lid is de afkoop van algemeen verlof bij ontslag geregeld. Afkoop geldt voor algemeen verlof dat de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen. Hoofregel is dat het verlof vóór de datum van ontslag wordt opgenomen. Kan dat niet om redenen als genoemd in artikel D.7, vierde lid, derde volzin, onderdelen a tot en met d (zoals om redenen van dienstbelang en wegens langdurige ziekte) dan kan dit verlof worden afgekocht. Afkoop van algemeen verlof in geval van overlijden is geregeld in het tweede lid. Maximaal kan worden afgekocht het aantal verlofuren waarop jaarlijks aanspraak bestaat (180 uren of naar rato bij deeltijdarbeid).

Tegenover de uitbetaling van algemeen verlof staat dat de ambtenaar een vergoeding verschuldigd is voor te veel genoten algemeen verlof. Dat is geregeld in het vierde lid.

Artikelen D.10, D.11 en D.12. Kopen, verkopen en sparen van algemeen verlof

Ambtenaren kunnen boven de 180 uren algemeen verlof bijkopen. Zij kunnen ook een deel van die 180 uren verkopen. De mogelijkheden zijn per jaar beperkt tot maximaal 72 uren kopen en 36 uren verkopen. De ambtenaar moet daartoe vóór 1 november van het voorgaande jaar een aanvraag indienen. De waarde van het verlof is bij koop en verkoop dezelfde: het salaris per uur in de maand januari van het desbetreffende jaar. Gekocht en verkocht kunnen alleen worden verlofuren waarop in het desbetreffende jaar aanspraak bestaat en derhalve geen verlofuren uit een voorgaand jaar die niet naar het desbetreffende jaar kunnen worden overgeboekt. Alleen op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen kan een aanvraag tot koop of verkoop worden afgewezen.

Bij verkoop van verlof zal de vergoeding in de maand januari kunnen worden betaald. Bij koop van verlof zal het verschuldigde bedrag op het salaris worden ingehouden, in de regel in de maand januari. Er kan ook worden afgesproken de betaling te spreiden over een langere periode. Kopen of verkopen van algemeen verlof heeft geen gevolgen voor uitkeringen en pensioenen.

Gekochte verlofuren hebben voor de verlofregeling dezelfde status als het reguliere algemeen verlof. Waar de verlofregeling het heeft over het jaarlijks algemeen verlof (artikel D.7, vierde lid, artikel D.9, derde lid) wordt uitgegaan van het aantal verlofuren zonder koop of verkoop (derhalve van 180 uren voor fulltimers).

Het sparen van verlof is geregeld in artikel D.10. Dat betreft de mogelijkheid daarover bij schriftelijke overeenkomst afspraken te maken. In die overeenkomst zullen de nadere voorwaarden zijn vastgelegd. Daartoe kan de provincie een standaardovereenkomst opstellen. De aaneengesloten verlofperiode moet minimaal 2 maanden zijn en mag niet langer zijn dan 6 maanden.

Artikel D.13. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In de Wet arbeid en zorg is een wettelijk recht op 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof geregeld. De bepaling van artikel D.13 van de CAP (eerste tot en met vierde lid) is hiermee in overeenstemming.

De Wet arbeid en zorg geeft de vrouwelijke ambtenaar een wettelijk recht op een uitkering gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Die uitkering bedraagt 100% van het (gemaximeerde) dagloon. Artikel D.13 van de CAP geeft daarnaast de vrouwelijke werknemer recht op doorbetaling van de volle bezoldiging gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof. In de tweede volzin van artikel D.13, vijfde lid, van de CAP is een anticumulatiebepaling opgenomen: de uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg wordt in mindering gebracht op de bezoldiging. Als de vrouwelijke ambtenaar tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof geen uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geniet omdat ze heeft nagelaten die (tijdig) aan te vragen wordt de fictieve uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt voor de toepassing van de rechtspositieregelingen niet gelijkgesteld met verhindering wegens ziekte.

Artikelen D.14, D.15 en D.19. Buitengewoon verlof

In de artikelen D.14 en D.15 is het kortdurend buitengewoon verlof geregeld voor vakbondsactiviteiten en om andere redenen. Het betreft betaald verlof dat wordt verleend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. In artikel D.14, derde lid, is geregeld dat tijdens het wettelijk adoptie- en pleegzorgverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (van ten hoogste 4 aaneengesloten weken) de bezoldiging wordt doorbetaald. Daarop wordt in mindering gebracht de wettelijke uitkering tijdens het adoptie- en pleegverlof (het dagloon met inachtneming van het geldende maximumdagloon). De concrete invulling van het in artikel D.14 geregelde buitengewoon verlof moet het resultaat zijn van een goede werkrelatie tussen de ambtenaar en zijn integraal manager. Artikel D.19 is een kapstokbepaling voor het verlenen van niet met name geregelde gevallen van verlof en kan ook gedeeltelijk betaald of onbetaald verlof betreffen.

Artikel D.16. Non-activiteit

De non-activiteit c.q. het verlof zelf is in de Ambtenarenwet geregeld. In dit artikel worden de gevolgen voor de bezoldiging geregeld.

Artikel D.17. Ouderschapsverlof

Met deze regeling van betaald ouderschapsverlof wordt de combinatie van arbeid en zorg bevorderd. Het ouderschapsverlof houdt in dat de ambtenaar gedurende de eerste 8 levensjaren van zijn kind een individuele aanspraak heeft op deeltijdverlof in een aaneengesloten periode van minimaal 1 maand en maximaal 6 maanden. Voorwaarde is dat de ambtenaar ten minste 1 jaar in dienst is en een dienstverband heeft van minimaal 14,4 uur gemiddeld per week. Ook de ambtenaar die geen ouder is maar op hetzelfde adres woont als het kind dat hij duurzaam verzorgt en opvoedt (zoals de pleeg-, stief- en adoptieouder) komt in aanmerking voor ouderschapsverlof. Als beide echtgenoten bij de provincie werken hebben zij beiden aanspraak op ouderschapsverlof voor hetzelfde kind.

Tijdens het ouderschapsverlof kan de ambtenaar zijn werktijd maximaal halveren. Het ouderschapsverlof moet minimaal 7,2 uur gemiddeld per week zijn.

Over de verlofuren ontvangt de ambtenaar 75% van de bezoldiging en dus in totaal bij 50% deeltijdverlof 87,5% van de bezoldiging. Voor de schalen 1, 2 en 3 wordt 90%, 85% en 80% van de bezoldiging over de verlofuren doorbetaald.

Het ouderschapsverlof als zodanig kan niet worden geweigerd. Wel kan in het dienstbelang de spreiding van het verlof en de werktijden worden vastgesteld op een andere wijze dan gevraagd, na overleg met de ambtenaar.

De ambtenaar bepaalt zelf de omvang en de duur van het ouderschapsverlof binnen de geldende minima en maxima. De maximale aanspraak is daarmee 6 maanden 50% deeltijdverlof tegen doorbetaling van 75% (90%, 85%, 80%) van de bezoldiging over de verlofuren. Afwijkende vormen zijn mogelijk mits het ouderschapsverlof binnen een jaar is opgenomen. Uitgaande van de maximale aanspraak zijn daarbij de twee uiterste varianten halvering van de periode van ouderschapsverlof in combinatie met een verdubbeling van de omvang van het ouderschapsverlof (dus 3 maanden 100% ouderschapsverlof) en verdubbeling van de periode van ouderschapsverlof in combinatie met een halvering van de omvang van het ouderschapsverlof (dus 12 maanden 25% ouderschapsverlof).

Bij ziekte eindigt het ouderschapsverlof niet, maar vanaf de 11e werkdag vindt doorbetaling plaats op basis van de bezoldiging van vóór het ouderschapsverlof.

Er is een terugbetalingsplicht bij ontslag op aanvraag of wegens aan de ambtenaar te wijten feiten of omstandigheden. Analoog aan de jurisprudentie inzake het recht op WW zal de ambtenaar die ontslag neemt als gevolg van een onvermijdelijk meeverhuizen met de partner niet aan de terugbetalingsplicht worden gehouden als na die verhuizing heen en weer reizen redelijkerwijs niet meer mogelijk is.

De regeling van betaald ouderschapsverlof is geen belemmering om bestaand beleid voort te zetten ten aanzien van bijvoorbeeld degenen die na ontslag wegens de opvoeding en verzorging van hun kind binnen een bepaalde periode willen herintreden of ten aanzien van onbetaald ouderschapsverlof.

Artikel D.18. Financiering loopbaanonderbreking

Het eerste lid bevat een anticumulatiebepaling in geval van samenloop van (geheel of gedeeltelijk) betaald verlof en een financiële tegemoetkoming krachtens hoofdstuk 7 van de Wet arbeid en zorg (loopbaanonderbreking). Daarbij is wel van belang dat de ambtenaar zorgt dat hij voor een dergelijke tegemoetkoming in aanmerking komt. In het tweede lid is daartoe een verplichting opgenomen.

ARTIKEL VI. TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK E

De toelichting bij hoofdstuk E van de CAP komt als volgt te luiden:

Toelichting bij hoofdstuk E

Beleidsmatige achtergronden en uitgangspunten

Gezondheid en arbeidsomstandigheden zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een doeltreffend ziekteverzuimbeleid begint met een goed (preventief) arbeidsomstandighedenbeleid.

De provinciale werkgever is voor het beleid met betrekking tot arbeidsomstandigheden gebonden aan de doelstellingen en verplichtingen, die zijn geformuleerd in de Arbeidsomstandighedenwet 1998, het Arbeidsomstandighedenbesluit, de Arbeidsomstandighedenregeling en de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit en in mindere mate de Arbeidsomstandighedenregeling bestaan uit een stelsel van regels die op tal van punten globaal van aard zijn. Een aantal van deze globale regels is nader ingevuld via de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze beleidsregels vormen een uitleg door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De beleidsregels zijn niet bindend. Er wordt echter van uitgegaan, dat de arbeidsomstandighedenwetgeving op een juiste wijze wordt nageleefd, indien de beleidsregels als uitgangspunt voor de praktijk worden genomen.

De arbeidsomstandighedenwetgeving geeft dus op de meeste aspecten van de arbeidsomstandigheden concrete handvatten voor de werkgever en ambtenaren. Omdat het arbeidsomstandighedenbeleid een integraal onderdeel van de bedrijfsvoering behoort te zijn, ligt de primaire verantwoordelijkheid hiervoor bij elke provincie afzonderlijk. De Wet op de ondernemingsraden (WOR) legt op dit terrein een belangrijke taak bij de OR. Een aantal zaken wordt echter voor de sector provincies als geheel op uniforme wijze geregeld. Het gaat daarbij om een aantal rechtspositionele voorzieningen, zoals de medische aanstellingskeuring en de verplichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Een recht op een arbeidsgezondheidskundig onderzoek hoeft niet meer te worden geregeld omdat dit al afdoende is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998.

Niet alleen via de Arbo-wetgeving maar ook met maatregelen op het terrein van de sociale zekerheid heeft de overheid in de afgelopen decennia een krachtige inspanning geleverd om het ziekteverzuim en het arbeidsongeschiktheidsvolume terug te dringen. Belangrijke wettelijke maatregelen zijn geweest de Wet terugdringing ziekteverzuim, de Wet terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, de Wet premiedifferentiatie en marktwerking (Pemba), de gedeeltelijke afschaffing van de Ziektewet en de Wet verbetering poortwachter. Ook is de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid, mede met het oog op het terugdringen van het beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen, ingrijpend gewijzigd (Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen).

Naast een doeltreffend preventief beleid is van belang dat provincies een optimale inspanning leveren om zieke ambtenaren weer snel in het arbeidsproces te laten terugkeren. Ook daarmee wordt een

belangrijke bijdrage geleverd aan de door sociale partners geformuleerde doelstelling om het ziekteverzuim en de instroom in de WAO terug te dringen. Het gaat hier om een gezamenlijke verantwoordelijkheid en een gezamenlijke inspanning van werkgever en werknemer. Daartoe is een evenwichtig stelsel van rechten en plichten voor ambtenaar en werkgever ontwikkeld dat voortvloeit uit wettelijke voorschriften, zoals die bijvoorbeeld zijn neergelegd in de Wet verbetering poortwachter, en uit nadere afspraken tussen partijen in het SPA. Zo zijn in artikel E.7 de reïntegratieverplichtingen van werkgever en (zieke) ambtenaar vastgelegd en is in artikel E.9 geregeld dat de ambtenaar in beginsel niet in de eerste twee jaren van verhindering wegens ziekte om die reden kan worden ontslagen. Sancties voor werkgever en zieke ambtenaar wegens het niet nakomen van de reïntegratieverplichtingen zijn wettelijk geregeld in de WAO en rechtspositioneel in de CAP (artikel B.11, onderdeel o, juncto artikel E.16) en in een aparte sectorale uitvoeringsregeling. Daarbij gaat het bij de werkgever bijvoorbeeld om een verlenging van de WAO-wachttijd onder handhaving van de doorbetalingsplicht van de (gehele of gedeeltelijke) bezoldiging en het ontslagverbod wegens ziekte ook na genoemde 2 jaar. Sancties voor de ambtenaar zijn onder meer weigering van de WAO-uitkering, stopzetting van de loondoorbetaling en ontslag ook binnen genoemde periode van 2 jaar van verhindering wegens ziekte.

In hoofdstuk E worden drie aspecten geregeld ten aanzien van gezondheid en arbeidsomstandigheden, te weten:

- preventieve zorg, waaronder begrepen de medische keuringen. De desbetreffende artikelen geven een aanvulling op hetgeen reeds geregeld is in en krachtens de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet op de medische keuringen en het Protocol aanstellingskeuringen 1995;
- curatieve zorg, die is gericht op terugkeer van de zieke ambtenaar in het arbeidsproces, met naast rechten ook verplichtingen en sancties voor werkgever en werknemer. Een en ander is voor een belangrijk deel nader geregeld in een afzonderlijke sectorale uitvoeringsregeling;
- de vergoeding van de kosten van medische verzorging.

Artikelgewijze toelichting

Artikel E.1. Algemene bepalingen

Gedeputeerde staten moeten een overeenkomst met een Arbo-dienst sluiten. Het gaat daarbij om de wettelijk voorgeschreven taken op het gebied van de bescherming bij de arbeid.

Ten aanzien van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de verzuimbegeleiding, geeft dit hoofdstuk geen nadere voorschriften. Dit is een aangelegenheid die gedeputeerde staten met instemming van de OR nader dienen te regelen. Daaronder vallen met name de verplichtingen en de procedures inzake de ziek- en herstelmeldingen, maar ook bijvoorbeeld de invulling van de taken van de bedrijfsarts en de eventuele afspraken in het kader van de vrijwillige periodieke arbeidsgezondheidskundige onderzoeken.

Artikel E.2. Keuring bij aanstelling of functiewijziging

De Wet op de medische keuringen en aanvullend het Protocol aanstellingskeuringen van de KNMG stellen regels ten aanzien van de aanstellingskeuring.

In het kort gezegd is een aanstellingskeuring alleen toegestaan voorzover deze betrekking heeft op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het doel van de aanstellingskeuring is om een oordeel te geven over de belastbaarheid van de keurling op het moment van de keuring. Bij de beoordeling zal daarnaast het voorkomen van schade voor de gezondheid, de bescherming van de veiligheid van de keurling, alsmede de veiligheid van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid worden betrokken.

Een medische keuring bij aanstelling of functiewijziging vindt slechts plaats voor functies, die voorkomen op de in overleg met de OR vast te stellen functielijst. Het betreffen dan functies, waarbij een keuring wettelijk is verplicht of waarbij gedeputeerde staten van oordeel zijn dat aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Als basis voor het opstellen van een functielijst kan een risico-inventarisatie dienen. Zodra de lijst is vastgesteld, dient een vertaling van specifieke functie-eisen in medische termen te worden gemaakt, zodat de medische keuring ook daadwerkelijk en gericht kan plaatsvinden. De Arbo-dienst zal de werkgever daarbij behulpzaam kunnen zijn.

Overeenkomstig het Protocol aanstellingskeuringen vindt een aanstellingskeuring niet eerder plaats dan nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben plaatsgevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de sollicitant aan te stellen.

Ingevolge de Wet op de medische keuringen heeft de belanghebbende bij een ongunstige uitslag recht op een herkeuring. Deze herkeuring dient hij bij gedeputeerde staten aan te vragen binnen een week nadat de uitslag aan hem bekend is gemaakt. Conform het Protocol aanstellingskeuringen komen de kosten van de herkeuring ten laste van de provincie.

Artikel E.3. Verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De aanstellingskeuring heeft betrekking op een onderzoek naar de medische geschiktheid in verband met de uitoefening van de functie. Het is niet meer dan logisch - en in een aantal gevallen zelfs wettelijk verplicht - dat dit onderzoek in de loop van de uitoefening van de functie met een zekere regelmaat wordt herhaald. Bij dit (vervolg)onderzoek gaat het om de vraag of de gezondheid van de ambtenaar door zijn arbeid ongunstig is beïnvloed of dat de ambtenaar door zijn arbeid een onverantwoord gezondheidsrisico loopt. Een negatieve uitkomst van een dergelijk onderzoek betekent dat maatregelen genomen moeten worden. Deze kunnen betrekking hebben op een verbetering van de arbeidsomstandigheden maar bijvoorbeeld ook op het plaatsen van de ambtenaar in een andere functie.

Artikel E.4. Individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken

De zieke ambtenaar is verplicht in het kader van zijn herstel en reïntegratie mee te werken aan arbeidsgezondheidskundige onderzoeken. Dit artikel geeft gedeputeerde staten de mogelijkheid om de ambtenaar in een aantal situaties te verplichten mee te werken aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

Indien gedeputeerde staten naar hun oordeel gegronde redenen hebben om te twijfelen aan de goede gezondheidstoestand van de ambtenaar, zal dit gebaseerd moeten zijn op bepaalde feiten of omstandigheden, zoals het gedrag van de ambtenaar of een medische verklaring.

Indien zij gegronde twijfel hebben aan de volledige geschiktheid van de ambtenaar voor het verrichten van zijn arbeid, kunnen gedeputeerde staten hem aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek onderwerpen. Met name bij een voornemen tot ongeschiktheidontslag anders dan wegens ziekte (artikel B.11, sub h) zal, bij voldoende grond voor vermoeden van een medische oorzaak, een dergelijk onderzoek moeten worden ingesteld. Als uit het onderzoek naar voren komt dat er medische oorzaken zijn voor de ongeschiktheid, is het in het belang van de gezondheid van betrokkene om snel in goed overleg met hem zonder zware procedures te zoeken naar ander werk. Daarbij is onder meer artikel E.7 van toepassing.

Artikel E.5. Medisch advies, hernieuwd onderzoek

Op grond van de artikelen E.3 en E.4 verricht de Arbo-dienst verplichte periodieke functiegerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken en individueel gerichte arbeidsgezondheidskundige onderzoeken in het kader van herstel en reïntegratie van de zieke ambtenaar en brengt de Arbo-dienst op basis van het onderzoek een medisch advies uit. In het geval van een negatief advies, dan wel een positief advies onder bepaalde beperkingen kan de ambtenaar een hernieuwd onderzoek vragen. Een hernieuwd onderzoek als bedoeld in artikel E.5 wordt uitgevoerd door een commissie van drie artsen. De aan de herkeuring verbonden reis- en verblijfkosten worden door de provincie vergoed. In een

drietal situaties kunnen de ambtenaar en de werkgever (gezamenlijk of apart) een deskundigenoordeel van het UWV vragen. Het betreft:

- een oordeel over het bestaan van ongeschiktheid tot werken indien werknemer en werkgever daarover een geschil hebben;
- een oordeel over de aanwezigheid van passende arbeid die de werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten;
- een oordeel over de vraag of de werkgever ter attentie van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

In gevallen dat een deskundigenoordeel van het UWV kan worden gevraagd, gelden niet de bepalingen inzake een hernieuwd medisch advies door een commissie van 3 artsen.

Artikel E.6. Buitendienststelling

Dit artikel biedt een instrument om de ambtenaar die zich niet ziek heeft gemeld, naar huis te sturen. Indien uit een medisch onderzoek, als bedoeld in de artikelen E.3 en E.4 blijkt, dat de geestelijke of lichamelijke toestand waarin de ambtenaar verkeert een gevaar voor zijn eigen gezondheid of veiligheid of die van derden betekent, kunnen gedeputeerde staten hem buiten dienst stellen.

De ambtenaar hoeft uiteraard niet buiten dienst te worden gesteld, indien hij kan worden belast met andere passende werkzaamheden. In dat geval wordt hij ongeschikt geacht voor het verrichten van zijn eigen werkzaamheden, maar niet om tijdelijk ander passend werk te doen.

Artikel E.7. Reïntegratie van zieke ambtenaren

In dit artikel E.7 zijn de reïntegratieverplichtingen overgenomen van werkgever en werknemer zoals die via de Wet verbetering poortwachter voor de marktsector zijn neergelegd in de artikelen 7:658a en 7:660a van het Burgerlijk Wetboek en wat betreft verplichtingen voor de overheidswerknemer in de Wet terugdringing ziekteverzuim. Ter vergroting van de reïntegratiemogelijkheden is geregeld dat de ambtenaar na afloop van de wachttijd van de WAO verplicht is niet alleen passende arbeid, maar ook gangbare arbeid te verrichten waartoe hij in de gelegenheid is gesteld.

Omwille van een succesvol herplaatsingsproces kunnen aanvullende voorzieningen zoals bijscholing noodzakelijk zijn. Van geval tot geval zal worden bezien welke maatregelen dienen te worden getroffen. Daarbij kan aansluiting worden gezocht bij het instrumentarium voor flankerend beleid bij reorganisaties.

In het zesde lid kan worden gedacht aan herbenoeming in dezelfde functie voor minder uren of aan plaatsing bij een ander organisatieonderdeel in dezelfde functie. In het zevende en achtste lid is rekening gehouden met de gedifferentieerde wachttijd voor de WAO sinds de Wet verbetering poortwachter.

Artikel E.8. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Dit artikel vormt de basis voor de "Uitvoeringsregeling rechten en plichten bij ziekte en arbeidsongeschiktheid" en de Suppletieregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Artikel E.9. Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel E.9 bepaalt dat een ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Ingevolge het eerste lid, aanhef en onderdelen a en b, kan ontslag op deze grond plaatsvinden als er sprake is van een ononderbroken periode van twee jaar ziekte en herstel niet binnen zes maanden na die termijn is te verwachten. Het ontslag kan alleen worden verleend als het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar gedurende de (gedifferentieerde) wachttijd voor de WAO andere passende arbeid en na afloop van die wachttijd andere passende of gangbare arbeid aan te bieden dan wel indien de ambtenaar heeft geweigerd die arbeid te aanvaarden. Gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen is in het derde lid bepaald dat afwezigheid van een vrouwelijke ambtenaar gedurende de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wegens door de

zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte niet mag meetellen bij de berekening van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan volgen. Een zwangerschap en een bevalling die zonder enige complicatie plaatsvindt, is geen ziekte. Derhalve kan afwezigheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof rechtens nimmer meetellen in de periode van twee jaar. Ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of de bevalling na het einde van het zwangerschaps- en bevallingsverlof mag wel meetellen bij het berekenen van de periode van twee jaar, waarna ontslag kan worden verleend. Dat geldt ook voor ziekte vóór aanvang van de zwangerschap en voor ziekte tijdens de zwangerschap of het bevallingsverlof, voorzover niet veroorzaakt door de zwangerschap. Bij ziekte, veroorzaakt door de zwangerschap of bevalling wordt gedurende de beschermde periode in feite een lopende periode van twee jaar opgeschort.

De ontslagprocedure in het kader van arbeidsongeschiktheid begint met het in kennis stellen van de ambtenaar. Dat kan niet eerder gebeuren, dan nadat hij achttien maanden onafgebroken ziek is geweest. De ambtenaar wordt in de gelegenheid gesteld om een arts naar zijn keuze in de procedure te laten deelnemen. De kennisgeving is - anders dan het uiteindelijke ontslagbesluit - geen besluit waartegen bezwaar en beroep openstaat.

Artikel E.11. IZR-deelnemerschap

Omdat de Ziekenfondswet niet van toepassing is op ambtenaren, hebben provincies gezamenlijk (met uitzondering van Limburg en Flevoland) met de vakorganisaties op publiekrechtelijke basis een ziektekostenverzekering voor de provinciale ambtenaren tot stand gebracht, te weten de IZR. Deze ziektekostenverzekering wordt paritair bestuurd door werkgevers en vakorganisaties. De IZR voorziet in een vergoeding van de kosten van geneeskundige verzorging waarvan de lasten via een IZR-premie collectief door werkgevers en ambtenaren worden gedragen. Vanuit de solidariteitsgedachte heeft de IZR-verzekering een verplicht karakter. Alleen kleine deeltijders kunnen op vrijwillige basis aan de IZR deelnemen. Dit artikel geeft aan welke ambtenaar al dan niet verplicht kan deelnemen aan de IZR. De aanspraken en verplichtingen worden verder geregeld in een door het IZR-bestuur vastgestelde verordening.

Deze verordening regelt ook de voortzetting van het IZR-deelnemerschap en de voorwaarden waaronder dat mogelijk is voor gewezen ambtenaren met een (WAO-/werkloosheids/fpu-)uitkering of met een (ABP-)pensioen en voor nabestaanden van de IZR-deelnemer.

Artikel E.12. 1%-Regeling ziektekosten

Dit artikel geeft de mogelijkheid om de aan de IZR deelnemende (gewezen) ambtenaar, dan wel aan de nabestaande, die in enige periode van 12 opeenvolgende maanden meer dan 1% van het inkomen heeft besteed aan ziektekosten, het meerdere te vergoeden. In aanmerking worden alleen genomen de naar het oordeel van gedeputeerde staten in redelijkheid gedane uitgaven.

Wat onder inkomen moet worden verstaan, is geregeld in het tweede lid. Relevant is daarbij ook het inkomen van de onder de IZR vallende gezinsleden van de ambtenaar.

Het derde lid bevat een aantal uitzonderingen. Daarover het volgende:

- Ad c. Een voorbeeld ter verduidelijking. De kosten van kronen (tarief tandarts en bijbehorende techniekkosten) worden volgens de IZR voor 80% vergoed. Voor de bijbehorende techniekkosten bedraagt de maximale vergoeding 105 euro. Het normbedrag voor deze techniekkosten is hier € 131,25 (100/80x105). De ambtenaar die voor de techniekkosten € 150,- betaalt, krijgt daarvan via de IZR € 105,- vergoed en kan (131,25-105=) € 26,25 meenemen voor de 1%-regeling.
- Ad b en d. Deze uitzonderingen zien erop dat uitgaven die niet voor vergoeding via de IZR in aanmerking komen evenmin kunnen worden meegenomen voor de 1%-regeling.
- Ad e. De hier bedoelde uitgaven worden door de IZR volledig vergoed. Klassenverpleging van ambtenaren onder het door de IZR vastgestelde inkomensniveau wordt voor 95% vergoed. De resterende 5% wordt niet meegenomen via de 1%-regeling.

- Ad f. Op grond van de in artikel 28 van de Verordening IZR 2000 opgenomen hardheidsclausule kan een tegemoetkoming worden verleend in kosten die niet in het IZR-pakket zitten. Wat daarna nog voor eigen rekening blijft wordt niet meegenomen in de 1%-regeling.
- Het vijfde lid biedt de mogelijkheid om in bijzondere gevallen aan de aan de IZR deelnemende (gewezen) ambtenaar, dan wel aan de nabestaande, een bijzondere tegemoetkoming toe te kennen.

Artikel E.13. Bijzondere tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Op grond van dit artikel kan aan de ambtenaar die niet kan deelnemen aan de IZR een tegemoetkoming in de premie van een gesloten ziektekostenverzekering worden verleend. Bij vrijwillig afzien van IZR-deelnemerschap kan geen tegemoetkoming worden verleend.

Artikel E.16 Ontslag wegens niet meewerken aan reïntegratie in geval van ongeschiktheid ten gevolge van ziekte zijn arbeid te verrichten

De Wet verbetering poortwachter maakt het (via wijziging van artikel 7:670b van het Burgerlijk Wetboek) mogelijk voor de werkgever ook in de periode van 2 jaar na het begin van de ziekte de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien de werknemer handelt in strijd met zijn verplichting al het mogelijke te doen om hervatting in eigen of andere arbeid te realiseren. Hiertoe behoort ook het niet meewerken aan het opstellen van het plan van aanpak als bedoeld in de WAO. Het ontslagverbod wordt ook doorbroken indien de werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan maatregelen en activiteiten die de werkgever dient te verrichten om te bevorderen dat de werknemer wordt gereïntegreerd door arbeid te gaan verrichten in voor hem passende arbeid. De doorwerking van deze maatregel op grond van de Wet verbetering poortwachter is gerealiseerd via de in artikel E.16 opgenomen ontslagbepaling. Het betreft hier niet ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid (waarvoor artikel E.9 van de CAP geldt) maar ontslag wegens het zonder deugdelijke grond niet meewerken van de ambtenaar aan zijn reïntegratie. Ingevolge artikel E.7, vierde en zevende lid, moet de ambtenaar in het kader van zijn reïntegratie na de (eventueel verlengde) wachttijd voor de WAO niet alleen passende maar ook gangbare arbeid verrichten waartoe gedeputeerde staten hem in de gelegenheid stellen. De sanctiemogelijkheid van ontslag geldt ook ingeval de ambtenaar zonder deugdelijke grond weigert deze gangbare arbeid te verrichten. Ontslag op grond van artikel E.16 moet worden gezien als een ultimatum remedium. In principe dienen eerst andere wegen te worden bewandeld (zoals bijvoorbeeld inhouding van de bezoldiging). Alvorens het ontslagbesluit te nemen, wordt het UWV (uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) een deskundigenoordeel gevraagd op grond van artikel 30, eerste lid, onderdelen f en g, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen. Het gaat daarin om een oordeel van het UWV over de aanwezigheid van passende arbeid die de zieke werknemer voor de werkgever in staat is te verrichten en om een oordeel over de vraag of de werkgever ten aanzien van zijn zieke werknemer voldoende en geschikte reïntegratie-inspanningen heeft verricht.

ARTIKEL VII. INWERKINGTREDING

Dit besluit treedt, na publicatie in het Provinciaal blad, in werking:

- voor artikel II en V met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2001;
- voor artikel I, eerste lid, en zesde lid, en artikel III met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2002;
- voor artikel IV met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2002;
- voor artikel I, derde, vierde en vijfde lid en artikel VI met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2002;
- voor artikel I, tweede lid, met ingang van 1 januari 2003.

Assen, 18 december 2002

Provinciale staten voornoemd,

, griffier

, voorzitter

jk/coll.