

Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 23 november 2004, nr. 2004-36158, tot afkondiging van de wijziging van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en de toelichting op die regeling, voortvloeiende uit de afschaffing van de WW-vervolguitkering, alsmede van de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), de toelichting op de CAP, de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP), de toelichting op de IKAP, verband houdende het vervallen van het PC-privéproject en het invoeren van de vakbondscontributie als bestedingsdoel in het kader van de IKAP.

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat de wijziging van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid en de toelichting op die regeling, voortvloeiende uit de afschaffing van de WW-vervolguitkering, alsmede van de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP), de toelichting op de CAP, de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP), de toelichting op de IKAP, verband houdende het vervallen van het PC-privéproject en het invoeren van de vakbondscontributie als bestedingsdoel in het kader van de IKAP, vastgesteld bij hun besluit van 23 november 2004, nr. 2004-36158, luidt als volgt:

I

In de **Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid** de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In artikel 2, eerste lid, wordt de zinsnede 'de artikelen 42 en 49' vervangen door: artikel 42.
- b Het vierde lid van artikel 3 vervalt.
- c In artikel 6, eerste lid, aanhef, wordt de zinsnede 'de artikelen 43, 47, tweede en derde lid, 50, 75, 76 en 78' vervangen door: de artikelen 43, 47, tweede en derde lid, 75, 76 en 78.
- d Artikel 8 wordt gewijzigd als volgt:

- 1 Het derde, vierde en vijfde lid komen te luiden als volgt:
 - 3 De uitkering waarop betrokkene op grond van dit artikel recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de uitkering op grond van de Werkloosheidswet en de aanvullende uitkering.
 - 4 Indien betrokkene aantoont dat hij recht heeft op een uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling naar recht van zijn woonland, wordt die uitkering voor de toepassing van het derde lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Deze gelijkstelling vindt plaats voor ten hoogste de maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Zolang deze gelijkstelling duurt is de uitkering gelijk aan de uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg en de aanvullende uitkering waarop betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
 - 5 Indien betrokkene een uitkering wegens werkloosheid, ziekte, zwangerschap, bevalling of arbeidsongeschiktheid naar het recht van zijn woonland ontvangt, wordt deze geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
- 2 Een nieuw zesde lid wordt toegevoegd, luidende:
 - 6 Zolang en voorzover betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel en een uitkering op grond van de Werkloosheidswet, de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, niet zijnde een uitkering naar het recht van zijn woonland, heeft de uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van dit artikel zonder de samenloop zou hebben. Hierbij wordt de wettelijke uitkering geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk

is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

e Artikel 9 komt als volgt te luiden:

Artikel 9

De betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, heeft na het verstrijken van de duur van de uitkering krachtens hoofdstuk II A van de Werkloosheidswet bij voortdurende werkloosheid recht op een nawettelijke uitkering indien de uitkeringsduur, berekend overeenkomstig artikel 10, tweede lid, langer is dan die, berekend overeenkomstig artikel 42 van genoemde wet, en verminderd met 2 dan wel 3,5 jaar overeenkomstig artikel 10, derde lid, zulks met dien verstande dat de verloren arbeidsuren waarvoor hij geen betrokkene is geen aanspraak geven op een nawettelijke uitkering.

f Artikel 10 met opschrift komt als volgt te luiden:

Artikel 10 Duur nawettelijke uitkering

- 1 De duur van de nawettelijke uitkering wordt voor de betrokkene, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in het tweede tot en met vijfde lid.
- 2 De duur van de nawettelijke uitkering bedraagt drie maanden, vermeerderd met een duur, gelijk aan 18% van de diensttijd als betrokkene op de dag van ontslag nog geen 21 jaar is, met een duur, gelijk aan 19,5% van de diensttijd als hij op de dag van ontslag 21 jaar is en zo vervolgens per leeftijdjaar opklimmend met 1,5%, met dien verstande dat de duur voor betrokkene die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is, gelijk is aan drie maanden, vermeerderd met een duur, gelijk aan 78% van de diensttijd.
- 3 De in het tweede lid berekende duur wordt verminderd met de uitkeringsduur, berekend overeenkomstig artikel 42 van de Werkloosheidswet en verminderd met 2 onderscheidenlijk 3,5 jaar voor de betrokkene die op de eerste dag van werkloosheid jonger is dan 57,5 jaar, onderscheidenlijk 57,5 jaar of ouder is.
- 4 De overeenkomstig het tweede en derde lid berekende uitkeringsduur wordt op een volle maand naar boven afgerond.
- 5 De duur van de nawettelijke uitkering van betrokkene die ten tijde van het ontslag 57 jaar of ouder is wordt na afloop van de termijn waarover de nawettelijke uitkering is toegekend verlengd tot de eerste dag van de kalendermaand, volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, indien hij direct voorafgaand aan het ontslag zonder onderbreking van langer dan twee maanden 5 jaar in dienst is geweest van een of meer provincies.

g Artikel 14, tweede lid, komt als volgt te luiden:

- 2 Op de uitkering op grond van dit artikel is artikel 8, tweede, vijfde en zesde lid, van overeenkomstige toepassing.

II

In verband met de wijziging van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, opgenomen in onderdeel I van dit besluit, onderstaand **overgangsrecht** vast te stellen.

- 1 De bepalingen van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven gelden voor de betrokkene op wie artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is.
- 2 Betrokkene van wie de duur van zijn uitkering op grond van artikel 42 van de Werkloosheidswet afloopt vóór 1 april 2005 en die in deze uitkeringsperiode een aanvullende uitkering geniet op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid, heeft aansluitend recht op een uitkering, indien en voor zolang hij op grond van het vervallen artikel 49 van de Werkloosheidswet recht zou hebben gehad op een vervolguitkering. Deze uitkering wordt toegekend tot uiterlijk 1 april 2005. Geen recht op de uitkering bestaat indien op betrokkene artikel 130h van de Werkloosheidswet van toepassing is. De uitkering bedraagt 80% van de berekeningsgrondslag zolang een periode van 12 maanden na de datum van ontslag, onderscheidenlijk het einde van de tijdelijke aanstelling nog niet is verstreken en daarna 70% van de berekeningsgrondslag.
- 3 Heeft betrokkene, bedoeld in het tweede lid, op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid aansluitend aan de aanvullende uitkering recht op een nawettelijke uitkering, dan vangt deze nawettelijke uitkering aan op 1 april 2005, aansluitend aan de in het tweede lid bedoelde uitkering. De duur van de nawettelijke uitkering wordt berekend overeenkomstig artikel 10 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid zoals deze vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit luidt.

III

In de toelichting op de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In onderdeel 1 vervalt de volzin 'Vanaf 2003 komen pas de oude gevallen, dwz degenen die op 1 januari 2001 al wachtgeld of een ontslaguitkering op grond van de ambtelijke regelingen ontvingen, onder de wettelijke werkloosheidsregelingen.'
- b In de laatste volzin van onderdeel 3b worden 'artikel 17' en 'artikel 18' vervangen door achtereenvolgens: artikel 19 en artikel 20.
- c In de tweede en derde alinea van onderdeel 3c

wordt de zinsnede 'zowel de WW-loonderving-uitkering als de WW-vervolguitkering' telkens vervangen door: de loongerelateerde WW-uitkering.

- d In onderdeel 3d vervalt de vierde alinea.
- e In de vijfde volzin van onderdeel 3e wordt de zinsnede 'de artikelen 6 en 12' vervangen door: de artikelen 6 en 13.
- f In de laatste volzin van onderdeel 3g wordt 'artikel 19' vervangen door: artikel 21.
- g De tweede alinea van de toelichting op artikel 4 vervalt.
- h De toelichting op de artikelen 8 en 14 komt als volgt te luiden:

h Artikelen 8 en 14

Op grond van regelgeving van de Europese Unie komt de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid niet in aanmerking voor een WW-uitkering in Nederland.

Betrokkene zal in dat geval een werkloosheidsuitkering in zijn woonland moeten aanvragen. Daarmee voldoet hij niet aan de in de artikelen 2 en 9 gestelde voorwaarde voor een bovenwettelijke (= aanvullende en nawettelijke) werkloosheidsuitkering dat hij recht moet hebben (gehad) op een WW-uitkering. In de artikelen 8 en 14 is geregeld dat de provinciale werknemer die in het buitenland woont bij volledige werkloosheid toch de aanvullende en eventueel nawettelijke werkloosheidsuitkering ontvangt waarop hij recht zou hebben gehad als hij in Nederland zou hebben gewoond.

Daarmee is uitvoering gegeven aan een aanbeveling ter zake van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP). De regeling sluit aan bij het model dat Loyalis contractmanagement BV op verzoek van de ROP bij wijze van handreiking heeft ontwikkeld. Dit model geeft in alle gevallen een garantie op het totale (wettelijke plus bovenwettelijke) uitkeringsniveau dat betrokkene zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Hiertoe wordt een fictief werkloosheidsrecht vastgesteld en het bovenwettelijk recht conform de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. De op deze wijze vastgestelde totale aanspraken worden uitbetaald als een volledige bovenwettelijke uitkering.

Als betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt zal het bedrag van deze buitenlandse uitkering volledig worden gekort op de bovenwettelijke betaling (anticumulatie). Bewijsstukken hiervan levert betrokkene maandelijks aan.

De werkloze provinciale werknemer moet Nederlandse werkbriefjes blijven insturen. Veranderingen in de omstandigheden (bijv. werkhervatting of overtreding van verplichtingen) hebben hetzelfde effect dat ze zouden hebben als betrokkene in Nederland woonde. Beoordeling vindt dus steeds plaats op grond van de Nederlandse regels.

In geval van ziekte bij of kort na ontslag waarbij de laatstgenoten bezoldiging wordt doorbetaald (of een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt

verstrekt) wordt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering onderbroken. In de overige gevallen van ziekte loopt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering door. In deze situatie zijn er twee mogelijkheden.

- Als betrokkene een buitenlandse uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft en dit aantoont, gaat de fictieve WW-uitkering over in een fictieve uitkering op grond van de Ziektewet of de Wet arbeid en zorg. Dit betekent dat de einddatum van de fictieve WW-uitkering opschuift (bij ziekte alleen als deze meer dan 3 maanden duurt). Bovendien geldt bij zwangerschap en bevalling een hoger uitkeringspercentage.
- Meldt betrokkene zich ziek maar levert hij geen bewijs van een buitenlandse ziekte-uitkering dan loopt de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering door zoals bij werkloosheid. Dus zonder opschuiving van de einddatum en zonder verhoging in geval van zwangerschap en bevalling.

Artikel 8, tweede lid, onderdeel b, is van belang als betrokkene later alsnog recht krijgt op WW. Dat is mogelijk in bijzondere situaties, bijv. als hij bij een volgend werkloosheidsgeval wel in Nederland woont. De bovenwettelijke uitkering als 'grensarbeider' mag dan niet in mindering worden gebracht op de bovenwettelijke uitkering die is verboden aan zijn nieuwe Nederlandse WW-recht. Het vijfde lid van artikel 8 regelt de anticumulatie van de woonlanduitkering. Het zesde lid van artikel 8 regelt de situatie van samenloop tussen een uitkering op grond van dit artikel en een andere uitkering. Als beide uitkeringen betrekking hebben op hetzelfde deel van de arbeidsuren wordt de uitkering op grond van dit artikel alleen uitbetaald voor zover die hoger is dan de andere uitkering. Dit lid is alleen van belang in bijzondere situaties, bijvoorbeeld als betrokkene opnieuw uitkering krijgt nadat hij naar Nederland is verhuisd, of anderszins geen 'grensarbeider' meer is. Het zesde lid heeft geen betrekking op de woonlanduitkeringen. Zie daarvoor het vijfde lid.

Artikel 14, eerste lid, kent betrokkene het recht op een nawettelijke uitkering toe dat hij zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Het tweede lid van artikel 14 verwijst naar enkele onderdelen van artikel 8. Zie de toelichting aldaar.

- i In de eerste volzin van de toelichting op de artikelen 11 t/m 13 wordt 'artikel 12' vervangen door: artikel 13.

Toelichting op de onderdelen I, II en III

Er worden twee wijzigingen in de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid voorgesteld:

- een aanpassing i.v.m. de afschaffing van de WW-vervolguitkering;
- de invoering van een (andere) bovenwettelijke

voorziening bij werkloosheid van provinciale grensarbeiders.

Aanpassing i.v.m. de afschaffing van de WW- vervolguitkering

Per 1 januari 2004 is door wijziging van de Werkloosheidswet de WW-vervolguitkering afgeschaft. De WW-vervolguitkering geeft aansluitend aan de loongerelateerde WW-uitkering recht op een uitkering van 70% van het minimumloon voor de duur van 2 jaar. Voor de werkloze die op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder is duurt deze uitkering 3,5 jaar. Met deze wetswijziging is de WW-vervolguitkering afgeschaft voor degenen die op of na 11 augustus 2003 werkloos zijn geworden. Indien het ontslag is aangezegd vóór 11 augustus 2003 blijft het recht op de WW-vervolguitkering bestaan.

De afschaffing van de WW-vervolguitkering betekent een verkorting van de WW-duur. Het voorstel beoogt te voorkomen dat de verkorting van de WW-duur leidt tot een even zoveel langere duur van de nawettelijke uitkering. Artikel 21 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid biedt de grondslag voor dit voorstel. Zonder toepassing van deze bepaling zou de duur van de nawettelijke uitkering toenemen met 2 resp. 3,5 jaar. Het voorstel houdt op hoofdlijnen het volgende in:

- De periode van aanvulling van de WW wordt evenzoveel korter als de duur van de WW-vervolguitkering (geen WW-vervolguitkering, dan vanzelfsprekend ook geen aanvulling).
- De duur van de nawettelijke uitkering wordt op het oude niveau gehandhaafd. Om dat te realiseren zal deze op dezelfde wijze worden berekend als thans het geval is en vervolgens worden verminderd met 2 jaar voor uitkeringsgerechtigden die op de eerste dag van werkloosheid jonger dan 57,5 jaar zijn en met 3,5 jaar voor uitkeringsgerechtigden die op de eerste dag van werkloosheid 57,5 jaar of ouder zijn.
- De duur van de nawettelijke uitkering tot 65 jaar bij ontslag vanaf 55 jaar en 5 provinciale dienstjaren zal eveneens op het oude niveau worden gehandhaafd. Dat zal niet worden gerealiseerd door de nawettelijke uitkering te stoppen 2 resp. 3,5 jaar voordat de leeftijd van 65 jaar is bereikt. Het voorstel behelst de leeftijd waarop recht op een nawettelijke uitkering tot 65 jaar bestaat te verhogen van 55 naar 57 jaar.

Het voorstel over de nawettelijke uitkering leidt ertoe dat de afschaffing van de WW-vervolguitkering niet leidt tot meerkosten voor de provincie. Er zal wel een (uiterst geringe) besparing ontstaan in de kosten die zijn gemoeid met de aanvullende uitkering. Er zal immers maximaal 2 resp. 3,5 jaar korter een aanvullende uitkering worden verstrekt. In het SPA is met de bonden afgesproken deze besparing beschikbaar te houden voor de toekomstige bovenwettelijke voorziening bij werkloosheid waarover sociale partners

binnenkort gaan overleggen.

Het voorstel bevat ook overgangsvoorzieningen. Die gelden voor:

- a degenen die op grond van het wettelijk overgangsrecht het recht behouden op de WW-vervolguitkering;
- b degenen die niet onder het wettelijk overgangsrecht vallen, maar bovenop de loongerelateerde WW-uitkering een aanvullende uitkering ontvangen die vóór 1 april 2005 afloopt.

Op de onder a bedoelde groep blijft de oude regeling van toepassing. Het wettelijke overgangsrecht wordt dus doorgetrokken naar de bovenwettelijke regeling van de provincie. Voor hen verandert er in feite niets. Een en ander is geregeld in het in onderdeel II, eerste lid, opgenomen overgangsrecht.

Voor de groep onder b werkt de afschaffing van de WW-vervolguitkering op grond van artikel 21 van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid eerst vanaf de datum van afloop van de huidige CAO, derhalve vanaf 1 april 2005, door in het bovenwettelijke traject. Dat is geregeld in het in artikel II, tweede en derde lid, opgenomen overgangsrecht. Als de aanvullende uitkering vanwege het einde van de loongerelateerde WW-uitkering eerder dan per 1 april 2005 afloopt blijft tot 1 april 2005 de status quo gehandhaafd en ontvangt betrokkene zolang een uitkering van 80% (of 70% na 12 maanden na het ontslag). Heeft betrokkene in die situatie aansluitend aan de aanvullende uitkering recht op een nawettelijke uitkering (bij reorganisatieontslag) dan vangt die pas aan per 1 april 2005, dus na afloop van de uitkering van 80% (70%) die aansluitend aan de aanvullende uitkering tot 1 april 2005 wordt toegekend. De duur van de nawettelijke uitkering wordt daarbij berekend overeenkomstig de nieuwe regeling. In feite wordt in dat geval dus de duur van de nawettelijke uitkering verlengd met de periode gelegen tussen het einde van de aanvullende uitkering en 1 april 2005.

Alternatieve regeling voor werkloze provinciale grensarbeiders

In de artikelen 8 en 14 is een bijzondere voorziening opgenomen bij werkloosheid van provinciale werknemers die in het buitenland wonen. Zij moeten bij volledige werkloosheid een werkloosheidsuitkering in het woonland aanvragen en komen niet in aanmerking voor een WW-uitkering in Nederland. Daarmee voldoen zij niet aan de voorwaarde voor een (aanvullende en/of nawettelijke) uitkering op grond van de Regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. Omdat zulks in strijd is met het Europees gemeenschapsrecht is in de artikelen 8 en 14 geregeld dat betrokkene toch in aanmerking komt voor de aanvullende en eventueel nawettelijke werkloosheidsuitkering als het ontbreken van het recht op WW uitsluitend zijn oorzaak vindt in het feit dat hij buiten Nederland woont. Gekozen is voor de destijds door Loyalis Contractmanagement BV ontwikkelde variant waarin een fictief recht op WW-uitkering wordt vastgesteld en het bovenwettelijke

recht (de aanvullende en eventueel nawettelijke uitkering) conform de artikelen 8 en 14. In deze variant wordt alleen de aanvullende en nawettelijke uitkering uitbetaald. Of betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt is hierbij niet relevant. Naar het oordeel van de ministeries van BZK en SZW lijkt deze variant op onderdelen op gespannen voet te staan met het Europees gemeenschapsrecht. In verband hiermee is nu gekozen voor de andere door Loyalis Contractmanagement BV ontwikkelde variant die volgens beide ministeries wel volledig strookt met het Europees gemeenschapsrecht. Deze variant geeft in alle gevallen een garantie op het totale (wettelijke plus bovenwettelijke) uitkeringsniveau dat betrokkene zou hebben gehad als hij in Nederland had gewoond. Hiertoe wordt een fictief werkloosheidsrecht vastgesteld en het bovenwettelijke recht (een aanvullende en eventueel nawettelijke uitkering) conform de regeling aanvullende voorzieningen bij werkloosheid. De op deze wijze vastgestelde totale aanspraken worden uitbetaald als een volledig bovenwettelijke uitkering. Als betrokkene een buitenlandse werkloosheidsuitkering ontvangt, zal het bedrag van deze buitenlandse uitkering volledig worden gekort.

IV

In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** de volgende wijziging aan te brengen.

In artikel F.14, derde lid, onder e wordt de zinsnede 'P.M. (gereserveerd voor vergoeding van vakbondscontributie)' vervangen door: vergoeding van vakbondscontributie.

V

In de **Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)** de volgende wijzigingen aan te brengen:

- a in artikel 3, 10de lid, wordt de zinsnede 'genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d, van de CAP' vervangen door: genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c, d en e, van de CAP;
- b te bestemder plekke wordt ingevoegd artikel 8, luidende:

Artikel 8 Vergoeding vakbondscontributie

Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar belastingvrij de contributie vergoeden die hij verschuldigd is voor zijn lidmaatschap van een vakorganisatie van overheidspersoneel die is vertegenwoordigd in het SPA dan wel in het overleg, bedoeld in artikel I.1, eerste lid, van de CAP als hij afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden.

- c het in de bij de artikelen 5, 6 en 7 behorende

voetnoten vermelde jaartal '2004' telkenmale te wijzigen in: 2005.

In de **Toelichting op de IKAP** de volgende wijzigingen aan te brengen:

- a in de derde volzin van de paragraaf 'Hoofddlijnen van IKAP' wordt tussen de zinsneden 'voor een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer' en 'of van de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer' gevoegd: of ter vergoeding van vakbondscontributie.
- b in de opsomming van doelen in de paragraaf 'Hoofddlijnen van IKAP' wordt voor het doel – 'uitbetaling van algemeen verlof' ingevoegd: – vergoeding vakbondscontributie.
- c in de paragraaf 'IKAP en de gevolgen voor sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken' wordt onderdeel 2 'Gevolgen voor het pensioen' vervangen door een nieuw onderdeel 2, luidende:

2 Gevolgen voor het pensioen

Bij Besluit van 22 februari 2002, nr CPP2001/3047M, heeft de Staatssecretaris van Financiën goedgekeurd dat onder bepaalde voorwaarden uitruil van beloningsbestanddelen mag plaatshebben zonder dat de uit die uitruil voortvloeiende verlaging van het fiscale loon leidt tot een verlaging van het pensioengevend loon. Als voorwaarde geldt onder meer dat door de uitruil van beloningsbestanddelen het verschil tussen het verlaagde pensioengevend loon en het oorspronkelijk pensioengevend loon niet meer dan 30% van het oorspronkelijk pensioengevend loon mag bedragen (de zgn. cafetariaruimte), Voorts worden in genoemd besluit de beloningsbestanddelen waarvoor de goedkeuring geldt limitatief opgesomd. In die opsomming komt alleen de in de IKAP opgenomen bestedingsmogelijkheid vakbondscontributie niet voor. De bevoegde belastinginspecteur heeft bij brief van 15 januari 2004 aan het IWV laten weten dat de IKAP-regeling in zoverre aan de gestelde voorwaarden van het Besluit van 22 februari 2002 voldoet dat bij een keuze van een individuele ambtenaar voor andere bestemmingen dan de vakbondscontributie, de betreffende ambtenaar gebruik kan maken van de cafetariaruimte van 30%. Kiest hij naast andere bestemmingen de vakbondscontributie als bestemming dan kan alleen voor die andere bestemmingen gebruik worden gemaakt van de cafetariaruimte van 30%. Dit betekent dat het opnemen van de vakbondscontributie als bestemmingsmogelijkheid in de IKAP-regeling op zich geen gevolgen heeft voor de rechtmatigheid van die regeling maar dat het gebruik van die bestemmingsmogelijkheid wel direct leidt tot verlaging van de

pensioengrondslag van de betrokken ambtenaar. Als naast de vakbondscontributie ook andere bestemmingen worden gekozen (PC, fiets enz.) leidt de keuze voor die andere bestemmingsmogelijkheden niet tot verlaging van de pensioengrondslag zolang daarmee de cafetariaruimte van 30% niet wordt overschreden.

- d in de artikelsgewijze toelichting wordt in de toelichting op artikel 3 in de voorlaatste volzin tussen de zinsneden 'PC' en 'of van de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer' gevoegd: of ter vergoeding van vakbondscontributie.
- e te bestemder plekke wordt ingevoegd de toelichting op het nieuwe artikel 8, luidende:

Artikel 8 Vergoeding vakbondscontributie

De werknemer kan in ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) een belastingvrije vergoeding krijgen voor de door hem verschuldigde contributie van de vakbond waarvan hij lid is. Het betreft een vakbond die is vertegenwoordigd in het SPA of in het lokaal georganiseerd overleg. Het gaat om een vergoeding voor de vakbondscontributie die de werknemer betaalt. De provincie betaalt dus niet zelf de contributie namens de werknemer aan de betreffende vakbond.

In de algemene toelichting is aangegeven dat de aanwending van beloningsbestanddelen voor het doel vakbondscontributie nadelige gevolgen heeft voor het pensioen. De nadelige gevolgen zijn echter beperkt en staan tegenover een beperkt netto belastingvoordeel. Een voorbeeld ter verduidelijking. Een ambtenaar betaalt € 150,- vakbondscontributie per jaar. Hij wil hiervoor eenmalig een belastingvrije vergoeding ontvangen en ziet in ruil daarvoor af van een deel van zijn vakantie-uitkering. Hierdoor wordt de pensioengrondslag (het bedrag waarover de pensioenuitkering wordt berekend) voor dat jaar met € 150,- verlaagd en wordt de pensioenopbouw over dat kalenderjaar met 1,75%¹⁾ van € 150,- = € 2,63 verlaagd. Indien de ambtenaar na pensionering gedurende 15 jaar ouderdomspensioen ontvangt zal gedurende die periode elk jaar € 2,63 (bruto) minder aan pensioen worden uitgekeerd. In totaal wordt (€ 2,63 x 15 =) € 39,45 (bruto) minder aan pensioen ontvangen. De belastingbesparing via de IKAP-regeling bedraagt bij € 150,- vakbondscontributie en een heffingspercentage van 42% ongeveer € 63,- (netto). Indien de keuze voor vakbondscontributie meer jaren wordt gemaakt neemt uiteraard de bruto pensioenvermindering naar evenredigheid toe. Hier staat echter tegenover dat elk jaar een netto belastingvoordeel wordt behaald. Verlaging van de pensioengrondslag kan overigens worden voorkomen voor zover voor de vakbondscontributie algemeen verlof wordt ingezet (maximaal 36 uur per jaar) omdat algemeen verlof geen

¹⁾ Het opbouwpercentage voor ambtenaren die zijn geboren vóór 1954.

beloningselement is dat onderdeel uitmaakt van de pensioengrondslag.

- f de in de toelichting voorkomende zinsnede 'bedrag in 2004' en 'in 2004' telkenmale respectievelijk te wijzigen in: bedrag in 2005 en in 2005.

Toelichting bij de onderdelen IV en V

Onderdeel IV

De wijziging van artikel F.14 houdt verband met de invoering van de mogelijkheid ook de vakbondscontributie als doel aan te wenden.

Onderdeel V

Dit onderdeel bevat de wijzigingen in de IKAP en de toelichting daarop na wijziging van artikel F.14.

VI

In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In artikel B.3, derde lid, wordt de zinsnede 'Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag' vervangen door: Wet justitiële gegevens.
- b In artikel F.8 met opschrift wordt vervangen door een nieuw artikel F.8 met opschrift, luidende:

Artikel F.8 Aanzuivering tekorten

De rekenplichtige ambtenaar is verplicht een tekort geheel of gedeeltelijk aan te zuiveren, indien hem ter zake van dat tekort een ernstig verwijt kan worden gemaakt.

Toelichting bij onderdeel VI

De wijziging van de artikelen B.3, derde lid en artikel F.8 hebben een zuiver redactioneel karakter. In de artikelen werd nog verwezen naar de Wet op de justitiële documentatie en de verklaringen omtrent het gedrag. Deze wet is per 1 april 2004 vervangen door de Wet justitiële documentatie. Vanaf die datum is de minister van Justitie verantwoordelijk voor de afgifte van een verklaring omtrent het gedrag. Artikel B.3 is hieraan aangepast.

In artikel F.8 werd nog verwezen naar de oude (inmiddels vervangen) Comptabiliteitswet die alleen van toepassing is bij de overheid.

VII

In de **Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies** de volgende wijzigingen aan te brengen.

Artikel F.14 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies wordt als volgt gewijzigd:

In het derde lid vervalt onderdeel c, onder verlettering van de onderdelen d, e en f in achtereenvolgens de onderdelen c, d en e.

VIII

Vast te stellen de volgende **overgangsbepaling op artikel F.14**

Artikel F.14 van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden-regeling Provincies en de Uitvoeringsregeling IKAP zoals die luiden op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit, blijven van toepassing op degene die vóór 27 augustus 2004, 17.00 uur een personal computer en/of randapparatuur in gebruik heeft genomen of waarvoor hij nog vóór dat tijdstip een verplichting tot aanschaffing van een personal computer en/of randapparatuur is aangegaan, zulks voor zolang hij gebruik kan blijven maken van de tot die datum ter zake geldende fiscale regeling.

IX

In de **Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)** de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In artikel 2, derde lid, wordt de zinsnede 'onderdelen b en c' vervangen door: onderdeel b.
- b Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:
 - 1 de tweede volzin van het derde lid vervalt;
 - 2 in het vierde en vijfde lid wordt de zinsnede 'artikelen 4 en 9' telkens vervangen door: artikelen 4 en 8;
 - 3 in het zesde lid wordt de zinsnede 'bedoeld in artikel 9' vervangen door: bedoeld in artikel 8;
 - 4 in het tiende lid wordt de zinsnede 'in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c, d en e' vervangen door: in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d.
- c Artikel 6 vervalt onder vernummering van de artikelen 7 tot en met 14 in achtereenvolgens de artikelen 6 tot en met 13.
- d In het tweede lid van het tot artikel 8 vernummerde artikel 9 wordt de zinsnede 'in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c, d en e' vervangen door: in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d.
- e In het tweede lid van het tot artikel 11 vernummerde artikel 12 wordt de zinsnede 'bedoeld in artikel 9' vervangen door: bedoeld in artikel 8.

X

In de **Toelichting op de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)** de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In de vierde volzin van de paragraaf 'Doel IKAP' vervalt de zinsnede 'een PC of'.
- b In de derde volzin van de paragraaf 'Hoofddlijnen van IKAP' vervalt de zinsnede 'voor de aanschaf van een personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis,'.
- c In de opsomming van doelen in de paragraaf 'Hoofddlijnen van IKAP' vervalt de zinsnede 'een nieuwe PC met bijbehoren mede voor zakelijk gebruik thuis'.

- d In de zevende volzin van de paragraaf 'Kiezen voor fiscaal gefaciliteerde doelen' wordt de zinsnede 'personal computer' vervangen door: fiets.
- e In de paragraaf 'Kiezen voor fiscaal gefaciliteerde doelen' vervallen de volzin: 'Dit geldt bijv. voor reserveringen voor een personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis die eens per 3 kalenderjaren tot maximaal P.M. (bedrag in 2005), belastingvrij mag worden vergoed of verstrekt.' en de volzin: 'Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als bij controle blijkt dat het zakelijk gebruik van een personal computer niet kan worden aangetoond.'.
- f In de paragraaf 'IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering' vervalt de volzin: 'Mogelijk is er dan zelfs een positief effect op de bedrijfsvoering, bijvoorbeeld bij aanschaf van een PC thuis die immers mede dient voor zakelijk gebruik.'.
- g In de tweede volzin van de laatste alinea van de paragraaf 'IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering' vervalt de zinsnede 'computer of'.
- h In de laatste volzin van de subparagraaf 'Gevolgen voor het pensioen' vervalt de zinsnede '(PC, fiets enz.)'.
- i In de derde volzin van de toelichting op artikel 2 vervalt de zinsnede 'de personal computer of'.
- j In de toelichting op artikel 3 vervallen de volzinnen 'Voor de personal computer is het mogelijk om gedurende 1, 2 of 3 kalenderjaren bronnen in te zetten. In het aanvraagformulier moet wel zijn aangegeven in welk jaar welke bronnen worden ingezet.'.
- k In de voorlaatste volzin van de toelichting op artikel 3 vervalt de zinsnede 'of PC'.
- l De toelichting op artikel 6 'Personal computer mede voor zakelijk gebruik thuis' vervalt, onder vernummering van de toelichtingen op de artikelen 7, 8, 9, 10, 11, 12 en 14 in de toelichting op achtereenvolgens de artikelen 6, 7, 8, 9, 10, 11 en 13.
- m In de voorlaatste volzin van de toelichting op het tot artikel 6 vernummerde artikel 7 wordt de zinsnede 'Artikel 7' vervangen door: Artikel 6.
- n In de voorlaatste volzin van de toelichting op het tot artikel 8 vernummerde artikel 9 vervalt de zinsnede 'voor de aanschaf van een personal computer met bijbehoren mede voor zakelijk gebruik thuis,'.
- o In de toelichting op het tot artikel 11 vernummerde artikel 12 wordt de zinsnede 'artikel 12' telkens vervangen door: artikel 11 en wordt de zinsnede 'artikel 9' vervangen door: artikel 8.

XI

De Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP) en de Toelichting op de IKAP, zoals die luiden na de wijzigingen, opgenomen in de onderdelen IX en X van dit besluit, integraal opnieuw vast te stellen als volgt:

Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a CAP: Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies;
- b ambtenaar: de ambtenaar, bedoeld in artikel F.I4, eerste lid, van de CAP;
- a bronnen: arbeidsvoorwaarden, genoemd in artikel F.14, tweede lid, van de CAP;
- b d. doelen: arbeidsvoorwaarden, genoemd in artikel F.14, derde lid, van de CAP.

Artikel 2 Aanvraag keuzemogelijkheden

- 1 De ambtenaar heeft, met inachtneming van het bepaalde in deze regeling, de mogelijkheid in deze regeling vermelde arbeidsvoorwaarden naar eigen keuze in te vullen door uitruil van bronnen en doelen.
- 2 De ambtenaar die van de in het eerste lid bedoelde keuzemogelijkheden gebruik wil maken kan daartoe eenmaal per kalenderjaar een aanvraag indienen. De ambtenaar dient zijn aanvraag in vóór 1 november van het jaar, voorafgaand aan het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft. Hij maakt daarbij gebruik van het door gedeputeerde staten vastgestelde aanvraagformulier. De aanvraag bevat in ieder geval een keuze uit één bron en één doel.
- 3 In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan voor de aanwending van bronnen voor de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdeel b, van de CAP, het gehele jaar een aanvraag worden ingediend.
- 4 Bij indiensttreding kan de ambtenaar zijn aanvraag indienen binnen 4 weken na aanvang van het dienstverband en vóór 1 september van het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
- 5 Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag binnen 4 weken na de in het tweede lid genoemde datum, onderscheidenlijk binnen 4 weken na indiening van de aanvraag, indien het derde of vierde lid van toepassing is.

Artikel 3 Algemene voorwaarden

- 1 Een door de ambtenaar gemaakte keuze is bindend voor het betreffende kalenderjaar en kan niet worden herroepen of gewijzigd.
- 2 De waarde van het totaal van gekozen bronnen en van het totaal van gekozen doelen bedraagt minimaal € 100,-.
- 3 De totaalwaarde van de gekozen bronnen komt zoveel mogelijk overeen met de totaalwaarde van de gekozen doelen.
- 4 Niet is toegestaan om in één kalenderjaar te kiezen voor zowel minder werken als uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in de artikelen 4 en 8.

- 5 De ambtenaar kan niet kiezen voor minder werken of uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in de artikelen 4 en 8 over de periode waarin zijn arbeidsduur met toepassing van artikel D.1, vijfde lid, van de CAP is vastgesteld op 40 uur per week.
- 6 De ambtenaar kan niet kiezen voor uitbetaling van algemeen verlof als bedoeld in artikel 8 indien in het betreffende kalenderjaar hetzij hij gebruik maakt van de mogelijkheid om op grond van zijn leeftijd met behoud van de formele arbeidsduur minder te werken, hetzij hij ouderschapsverlof geniet, hetzij hij anderszins voor langer dan 4 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk buitengewoon verlof geniet, hetzij hem op grond van artikel B.12, tweede lid, van de CAP deeltijdontslag wegens FPU is verleend.
- 7 Door een ambtenaar aangewezen bronnen worden gereserveerd tot het moment waarop het door de ambtenaar gekozen doel is gerealiseerd en aan de fiscale eisen is voldaan. In een kalenderjaar mag niet meer dan 10% van het fiscale jaarloon worden gereserveerd. Over de gereserveerde bedragen wordt geen rente vergoed.
- 8 Indien achteraf blijkt dat ten onrechte belastingvrij vergoedingen of verstrekkingen hebben plaatsgevonden zal de verschuldigde loonheffing alsnog op de ambtenaar worden verhaald en worden verrekend met het salaris.
- 9 Bronnen kunnen slechts voor doelen worden ingezet zolang zij nog niet zijn genoten of uitbetaald.
- 10 De waarde van de bron, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdeel d, van de CAP die wordt ingezet voor een van de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d, van de CAP, wordt bepaald aan de hand van het salaris per uur op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van de waarde van deze bron.

Artikel 4 Minder werken

- 1 Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten mag de ambtenaar per kalenderjaar maximaal 72 uur minder werken dan de voor hem geldende arbeidsduur. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie en de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt wordt het maximumaantal uren minder werken naar evenredigheid bepaald.
- 2 Voor elk uur minder werken wordt een inhouding op het salaris toegepast ten bedrage van het salaris per uur dat wordt genoten op 1 januari

- van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van de waarde van de minder gewerkte uren.
- 3 Gedurende de periode waarin minder wordt gewerkt wordt de werktijdregeling aangepast.

Artikel 5 Fiets voor woon-werkverkeer

- 1 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar eenmaal per 3 kalenderjaren voor het woon-werkverkeer een fiets in eigendom verstrekken ofwel de aanschafprijs daarvan (inclusief BTW) vergoeden als de ambtenaar afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden.
- 2 Het bedrag van de verstrekking of vergoeding mag niet hoger zijn dan de aanschafprijs (inclusief BTW) van de fiets en is maximaal € P.M.¹⁾.
- 3 De ambtenaar moet op meer dan de helft van het aantal dagen waarop hij pleegt te reizen in het kader van het woon-werkverkeer gebruik maken van de fiets. Onder woon-werkverkeer wordt in dit verband mede verstaan het gebruik van de fiets voor een deel van het woon-werktraject.
- 4 De ambtenaar kan een vergoeding ontvangen ter zake van met de fiets samenhangende zaken die direct dienstbaar zijn aan het woon-werkverkeer, voor zover de waarde daarvan niet hoger is dan € P.M.²⁾ per 3 kalenderjaren, alsmede ter zake van de kosten van een fietsverzekering.

Artikel 6 Reiskosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

- 1 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar de voor zijn rekening blijvende kosten van een NS-jaarkaart of een openbaar vervoerkaart die hij mede gebruikt voor het woon-werkverkeer belastingvrij vergoeden als hij afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden. De ambtenaar kan ook een deel van die kosten belastingvrij worden vergoed. Voor rekening van de ambtenaar blijft per kalenderjaar in ieder geval een netto bedrag van € P.M.³⁾ bij reizen per 2^e klasse van openbaar vervoer, onder-

scheidenlijk van € P.M.⁴⁾ bij reizen per 1^e klasse van openbaar vervoer.

- 2 Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar de voor zijn rekening blijvende kosten van een openbaar vervoerabonnement voor het woon-werkverkeer belastingvrij vergoeden als hij afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden. De ambtenaar kan ook een deel van die kosten belastingvrij worden vergoed.

Artikel 7 Vergoeding vakbondscontributie

Gedeputeerde staten kunnen de ambtenaar belastingvrij de contributie vergoeden die hij verschuldigd is voor zijn lidmaatschap van een vakorganisatie van overheidspersoneel die is vertegenwoordigd in het SPA dan wel in het overleg, bedoeld in artikel I.1, eerste lid, van de CAP als hij afziet van een of meer van de bronnen, genoemd in artikel F.14, tweede lid, onderdelen b, c en d, van de CAP en is voldaan aan de daartoe geldende fiscale voorwaarden.

Artikel 8 Uitbetaling van algemeen verlof

- 1 Tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten mag de ambtenaar per kalenderjaar het algemeen verlof met maximaal 36 uur verminderen. Voor de ambtenaar met een deeltijdfunctie en de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt wordt het maximumaantal uren waarmee het algemeen verlof kan worden verminderd naar evenredigheid bepaald.
- 2 De ambtenaar kan de uren waarmee het algemeen verlof op grond van het eerste lid wordt verminderd als een belaste vergoeding laten uitbetalen of daarvoor een belastingvrije vergoeding ontvangen ten behoeve van een of meer van de doelen, genoemd in artikel F.14, derde lid, onderdelen b, c en d, van de CAP.
- 3 De in het tweede lid bedoelde vergoeding is voor elk uur minder algemeen verlof gelijk aan het salaris per uur dat wordt genoten op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor de ambtenaar die in de loop van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt geldt het salaris per uur op de eerste dag van indiensttreding. Eventuele latere aanpassingen van het salaris met terugwerkende kracht naar een datum gelegen op of vóór de peildatum leiden niet tot herberekening van de waarde van het algemeen verlof. De vergoeding wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging.

¹⁾ Is gekoppeld aan het fiscale maximumbedrag. In 2005 is dat € P.M.

²⁾ Is gekoppeld aan het fiscale maximumbedrag. In 2005 is dat € P.M.

³⁾ Is gekoppeld aan de fiscale forfaitaire waardering van een OV-kaart 2^e klasse. In 2005 is dat € P.M.

⁴⁾ Is gekoppeld aan de fiscale forfaitaire waardering van een OV-kaart 2^e klasse. In 2005 is dat € P.M.

Artikel 9 Eindafrekening

- 1 Aan het eind van het betreffende kalenderjaar vindt met iedere ambtenaar een eindafrekening plaats waarbij een verschil in waarde van de ingezette bronnen en de gerealiseerde doelen wordt verrekend met het salaris.
- 2 Bij ontslag van de ambtenaar vindt de eindafrekening plaats per de datum van het ontslag.
- 3 Bij overlijden van de ambtenaar vindt de eindafrekening plaats per de datum van het overlijden waarbij terugvordering van teveel ontvangen vergoedingen achterwege blijft.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Gedeputeerde staten kunnen, wanneer bijzondere omstandigheden van het individuele geval daartoe naar hun oordeel aanleiding geven, ten gunste van de ambtenaar afwijken van deze regeling.

Artikel 11 Overgangsbepaling

- 1 In afwijking van het bepaalde in artikel 2, tweede lid, dient de ambtenaar zijn aanvraag voor het kalenderjaar 2004 in de maand maart van dat jaar in. Gedeputeerde staten beslissen op de aanvraag vóór 1 mei 2004.
- 2 Indien op grond van de bij inwerkingtreding van deze regeling vervallen artikelen D.11 en D.12 van de CAP voor het kalenderjaar 2004 een beslissing is genomen op een aanvraag om algemeen verlof te kopen of te verkopen kan de ambtenaar voor het kalenderjaar 2004 geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om minder te werken als bedoeld in artikel 4 en om algemeen verlof uit te betalen als bedoeld in artikel 8.

Artikel 12 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Uitvoeringsregeling IKAP.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Deze regeling wordt van kracht een dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en werkt terug tot 1 maart 2004.

Toelichting bij de Uitvoeringsregeling Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies (IKAP)

Algemeen**CAO-afpraak**

In de CAO provincies 2002/2003 is afgesproken voorstellen te ontwikkelen voor de uitbouw van individuele keuzemogelijkheden in het arbeidsvoorwaardenpakket tot een zogenaamd cafetariastelsel. Ter uitwerking van deze CAO-afpraak heeft een SPA-werkgroep, waarin werkgever en bonden zijn vertegenwoordigd, concrete aanbevelingen gedaan voor een samenhangend stelsel van individuele keuzemogelijkheden

in de arbeidsvoorwaarden, het IKAP-systeem (Individuele Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Provincies).

Doel IKAP

Met de invoering van IKAP is een win/win-situatie beoogd voor werkgever en werknemers.

De werknemer kan hiermee prioriteiten stellen in zijn arbeidsvoorwaardenpakket waardoor het beter aansluit bij zijn persoonlijke wensen en omstandigheden. Voor de werknemer is een voordeel dat hij met IKAP beter in staat is om bijvoorbeeld arbeid en zorg te combineren. Hij kan ook beter de fiscale mogelijkheden benutten doordat hij een deel van zijn belaste inkomen kan omzetten in een onbelaste vergoeding of verstreking (bijvoorbeeld de aanschaf van een OV-jaarkaart).

Met IKAP zal de aantrekkelijkheid van de provincie als werkgever op de arbeidsmarkt toenemen. De werkgever zal beter in staat zijn goede en gemotiveerde mensen aan te trekken en/of te behouden, hetgeen de kwaliteit van de dienstverlening ten goede komt. IKAP kan ook een bijdrage leveren aan een verdere flexibilisering van de bedrijfsvoering.

Een bijkomende (maatschappelijke) doelstelling is de stimulerende van het gebruik van het openbaar vervoer en van de fiets en een verdere terugdringing van de autokilometers in het woon-werkverkeer.

Uitgangspunten en randvoorwaarden

IKAP voldoet aan een aantal belangrijke uitgangspunten en randvoorwaarden die vooraf zijn geformuleerd.

- IKAP is gebaseerd op vrijwilligheid en kent dus geen verplichte deelname van de werknemer.
- IKAP kent alleen keuzemogelijkheden die voorzien in een reële behoefte. Er zijn dus geen keuzes opgenomen waarvan naar verwachting een verwaarloosbaar beperkt gebruik zal worden gemaakt.
- IKAP gaat niet ten koste van de solidariteit tussen werknemers. Arbeidsvoorwaarden die als collectieve voorziening voor iedereen behoren open te staan (zoals bijv. kinderopvang of ouderschapsverlof) zijn dus niet pas beschikbaar als de werknemer daarvoor een andere aanspraak inruilt.
- IKAP betekent geen verhoging van het totale aansprakenniveau maar vergroot enkel de keuzemogelijkheden in het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket. In die zin is IKAP budgettair neutraal. Het feitelijk gebruik kan uiteraard wel kosteneffecten hebben. Dat is het geval als per saldo meer tijd wordt verkocht dan gekocht. Daarvoor zal binnen het bestaande budget een oplossing moeten worden gevonden. De praktijk in de provincies (maar ook elders) met koop en verkoop van tijd leert overigens dat het volumeverval tussen koop en verkoop niet erg groot is (het saldo-effect is voor alle provincies tezamen

in 2002 ruim 1.500 uur ofwel ongeveer 1 FTE extra).

- IKAP leidt niet tot knelpunten in de bedrijfsvoering en levert waar mogelijk een bijdrage aan de flexibiliteit van de bedrijfsvoering doordat maatwerkafspraken kunnen worden gemaakt over meer of minder werken, afgestemd op het werkaanbod. Van belang is dat er bij uitruil tussen tijd en geld steeds voldoende werk en budget beschikbaar is. Gelet hierop is in IKAP de omvang van de uitruil tussen tijd en geld beperkt gehouden en heeft de manager de bevoegdheid de uitruil tussen tijd en geld op grond van het dienstbelang af te wijzen.
- IKAP is vooraf grondig getoetst op administratieve (geautomatiseerde) uitvoerbaarheid. Keuzes die te ingewikkeld c.q. te kwetsbaar zijn, zijn niet in IKAP opgenomen. Daarnaast is vastgelegd dat er één vast keuzemoment per kalenderjaar is en dat de gemaakte keuzes onherroepelijk zijn.
- IKAP is klantvriendelijk. Het is eenvoudig toegankelijk en zodanig ingericht dat de te maken keuzes en de gevolgen van die keuzes voor zowel de werknemer als de manager inzichtelijk zijn.
- IKAP houdt rekening met de fiscale mogelijkheden en blijft binnen de fiscale en andere wettelijke grenzen (bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon).
- IKAP doet geen afbreuk aan bestaande beleidsdoelstellingen zoals bijvoorbeeld geformuleerd in het seniorenbeleid, het arbeidsomstandighedenbeleid of het beleid, gericht op de bevordering van het openbaar vervoer. Dit betekent o.a. dat er geen keuzemogelijkheden zijn die eerder volledig vervroegd uitreden stimuleren of de werkdruk vergroten en dat niet is voorzien in een auto van de zaak in ruil voor andere arbeidsvoorwaarden.

Hoofdpijnen van IKAP

IKAP geeft de werknemer het recht om eenmaal per kalenderjaar onder voorwaarden zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen. Daarbij wordt hem de mogelijkheid geboden om binnen bepaalde grenzen minder te werken, algemeen verlof te verkopen en om een aantal rechtspositionele afspraken in te zetten voor alternatieve bestedingen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van een netto uitbetaling. In het laatste geval gaat het om de inzet van bruto inkomen of vrije tijd voor een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer of ter vergoeding van vakbondscontributie of van de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer. Deelname aan IKAP geschiedt op basis van vrijwilligheid. Voor wie daarvan geen gebruik maakt blijft het bestaande arbeidsvoorwaardenpakket ongewijzigd in stand.

IKAP betreft een ruilmodel waarin bepaalde bronnen kunnen worden ingezet voor bepaalde doelen. Bronnen

en doelen zijn limitatief opgesomd. Het gaat om de volgende bronnen en doelen:

Bronnen	Doelen
■ het salaris	■ minder werken
■ de vakantie-uitkering	■ een nieuwe fiets c.a. voor het woonwerkverkeer
■ de structurele eindejaarsuitkering	■ vergoeding van voor eigen rekening blijvende reiskosten woon-werk met het openbaar vervoer
■ vergoeding van voor de aanspraak op algemeen verlof	■ vergoeding vakbondscontributie
	■ uitbetaling van algemeen verlof

In beginsel kan elke bron voor elk doel worden ingezet. Er zijn echter beperkingen. Zo kan de bron salaris uitsluitend worden ingezet voor het doel minder werken. Daarnaast is het uiteraard niet mogelijk om aan elkaar tegengestelde keuzes te maken. Zo kan men niet kiezen voor zowel minder werken als minder algemeen verlof. Verder kunnen keuzes voor fiscaal gefaciliteerde doelen natuurlijk alleen worden gemaakt als aan alle daarvoor geldende fiscale voorwaarden is voldaan.

Kiezen voor fiscaal gefaciliteerde doelen

Zoals hierboven aangegeven biedt IKAP keuzemogelijkheden om een aantal arbeidsvoorwaarden te ruilen voor doelen die op grond van de belastingwetgeving een fiscaal voordeel opleveren ten opzichte van netto uitbetaling. De werknemer kan hierdoor keuzes maken t.a.v. de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket waarbij hij de fiscale voordelen optimaal kan benutten. Er zal wel moeten zijn voldaan aan een aantal fiscale voorwaarden. Een algemeen fiscaal uitgangspunt is dat de gekozen bronnen niet al zijn genoten of uitbetaald. Dat betekent bijv. dat het deel van de vakantieuitkering dat al bij voorschot is uitbetaald of reeds genoten algemeen verlof niet alsnog kunnen worden ingezet voor de fiscaal gefaciliteerde doelen. Indien een bron wordt bestemd voor een belastingvrij doel zal aanwending daarvan niet altijd direct plaatsvinden. Een belastingvrije vergoeding zal bijv. pas worden toegekend als de fiets is aangeschaft. In dat geval zal de bruto waarde van de gekozen bron(nen) worden gereserveerd. Op het moment waarop de als doel aangegeven belastingvrije vergoeding of verstrekking plaatsvindt worden de kosten daarvan afgeboekt op de gereserveerde bedragen. Het maximale bedrag wat in een kalenderjaar kan worden gereserveerd is 10% van het fiscale jaarloon. Uitgangspunt is dat de gereserveerde bedragen voor het einde van het kalenderjaar zijn verrekend met de belastingvrije uitgaven. Gereserveerde bedragen kunnen alleen naar het volgende kalenderjaar worden overgeboekt voor zover dit volgens de fiscale wet- en regelgeving mogelijk is. Als achteraf blijkt dat er ten onrechte belastingvrije vergoedingen of verstrekkingen hebben plaatsgevonden dan zal de ter zake verschuldigde loonheffing alsnog op de werknemer worden verhaald.

IKAP en de gevolgen voor de bedrijfsvoering

Bepaalde keuzes in IKAP zullen betekenis hebben voor de bedrijfsvoering. Daarbij gaat het om de mogelijkheden om tijd en geld tegen elkaar uit te ruilen. Bij keuzes om bronnen in te zetten voor fiscaal gefaciliteerde doelen zal de bedrijfsvoering niet in het geding zijn. Gelet op de gevolgen voor de bedrijfsvoering zijn de uitruilmogelijkheden tussen tijd en geld niet onbeperkt. Per kalenderjaar kunnen maximaal 72 uren minder worden gewerkt en maximaal 36 uren vrije tijd worden verkocht. Voor deeltijders zijn die maxima naar rato bepaald. IKAP geeft bovendien geen absoluut recht op uitruil tussen tijd en geld binnen het aangegeven maximum. De leidinggevende kan een aanvraag weigeren ingeval een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Daarbij is aangesloten bij de criteria die gelden in de Wet aanpassing arbeidsduur welke de werknemer een geclausuleerd (wettelijk) recht geeft op vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur.

Bij **inzet van tijd voor geld** is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen van:

- 1 financiële of organisatorische aard;
- 2 wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk of
- 3 omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is. Het betreft hier geen limitatieve opsomming. Ook ernstige schade aan andere economische, technische of operationele belangen kan reden zijn tot afwijzing van een aanvraag. Voorbeelden van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zijn ook:
 - schadelijkheid voor de gezondheid (bijv. bij een hoge verzuimfrequentie);
 - bij oneigenlijk gebruik (bijv. wanneer de werknemer gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt is);
 - ingeval van disfunctioneren van de werknemer, waarbij uiteraard wel;
 - voorwaarde is dat betrokkene op de hoogte is van de ontevredenheid over zijn functioneren en daarover een behoorlijk gedocumenteerd dossier is bijgehouden.

Bij **inzet van geld voor tijd** is er sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als een en ander leidt tot ernstige problemen:

- 1 voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- 2 op het gebied van de veiligheid of
- 3 van roostertechnische aard.

Ook hier betreft het geen limitatieve opsomming en kan afwijzing van een aanvraag ook plaatsvinden als andere economische, technische of operationele belangen ernstig worden geschaad. Zo kan het zijn dat werkruimtes of apparatuur minder worden benut doordat de werknemer minder aanwezig is. Afwijzing van de aanvraag kan in dat geval als toewijzing zou leiden tot ernstige economische of operationele problemen.

In het belang van de bedrijfsvoering kunnen keuzes slechts eenmaal per kalenderjaar, te weten vóór 1 november, worden gemaakt. Alleen bij indiensttreding of bij keuze voor een fiets is een ander keuzemoment mogelijk. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen niet worden herroepen of gewijzigd. De beslissingen op de aanvragen worden genomen binnen 4 weken na 1 november. Hierdoor beschikt de manager tijdig over een totaalbeeld van alle aanvragen voor het nieuwe kalenderjaar binnen zijn organisatie-eenheid. Op basis van dit totaalbeeld zal de manager moeten kunnen aangeven of de keuzes kunnen worden gehonoreerd en welke maatregelen hij moet treffen om een goede uitvoering van taken te waarborgen en de werklust evenwichtig te verdelen. Het personeelsinformatiesysteem moet daarop zijn afgestemd. Bij het maken van resultaatafspraken in het planningsgesprek met de werknemer zal moeten worden uitgegaan van de feitelijke werktijd en de verlof afspraken die in het kader van IKAP zijn gemaakt. Er zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de werktijdregeling die zal gaan gelden.

IKAP en de gevolgen voor sociale zekerheid, pensioenen en andere rechtspositionele aanspraken

1 Gevolgen voor de sociale zekerheid

- De keuze om minder te gaan heeft geen consequenties voor het WW-dagloon en heeft dus geen effect op de WW-uitkering en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering. Er is geen effect dan wel (bij hoge uitzondering) een verwaarloosbaar (tijdelijk) effect op het WAO-dagloon. Een eventueel lagere WAO-uitkering wordt overigens gecompenseerd via een hogere bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (omdat die een aanvulling van de WAO-uitkering betreft tot de bezoldiging die ongewijzigd blijft).
- Verkoop van algemeen verlof heeft geen gevolgen voor de sociale zekerheid.
- De inzet van de structurele eindejaarsuitkering en de vakantie-uitkering zal leiden tot een verlaging van het dagloon van de WAO en de WW en heeft (tenzij die boven het maximum dagloon blijft) betekenis voor de uitkering. Een en ander wordt v.w.b. de WAO-uitkering gecompenseerd via de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (omdat die een aanvulling van de WAO-uitkering betreft tot de bezoldiging die ongewijzigd blijft). De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering gaat omlaag omdat die is gebaseerd op het WW-dagloon.

2 Gevolgen voor het pensioen

Bij Besluit van 22 februari 2002, nr. CPP2001/3047M, heeft de Staatssecretaris van Financiën goedgekeurd dat onder bepaalde voorwaarden uitruil van belonings-

bestanddelen mag plaatshebben zonder dat de uit die uitruil voortvloeiende verlaging van het fiscale loon leidt tot een verlaging van het pensioengevend loon. Als voorwaarde geldt onder meer dat door de uitruil van beloningsbestanddelen het verschil tussen het verlaagde pensioengevend loon en het oorspronkelijk pensioengevend loon niet meer dan 30% van het oorspronkelijk pensioengevend loon mag bedragen (de zgn. cafetariaruimte). Voorts worden in genoemd besluit de beloningsbestanddelen waarvoor de goedkeuring geldt limitatief opgesomd. In die opsomming komt alleen de in de IKAP opgenomen bestedingsmogelijkheid vakbondscontributie niet voor. De bevoegde belastinginspecteur heeft bij brief van 15 januari 2004 aan het IWV laten weten dat de IKAP-regeling in zoverre aan de gestelde voorwaarden van het Besluit van 22 februari 2002 voldoet dat bij een keuze van een individuele ambtenaar voor andere bestemmingen dan de vakbondscontributie, de betreffende ambtenaar gebruik kan maken van de cafetariaruimte van 30%. Kiest hij naast andere bestemmingen de vakbondscontributie als bestemming dan kan alleen voor die andere bestemmingen gebruik worden gemaakt van de cafetariaruimte van 30%. Dit betekent dat het opnemen van de vakbondscontributie als bestemmingsmogelijkheid in de IKAP-regeling op zich geen gevolgen heeft voor de rechtmatigheid van die regeling maar dat het gebruik van die bestemmingsmogelijkheid wel direct leidt tot verlaging van de pensioengrondslag van de betrokken ambtenaar. Als naast de vakbondscontributie ook andere bestemmingen worden gekozen leidt de keuze voor die andere bestemmingsmogelijkheden niet tot verlaging van de pensioengrondslag zolang daarmee de cafetariaruimte van 30% niet wordt overschreden.

3 Gevolgen voor andere rechtspositionele aanspraken

- De vergoeding voor vermindering van het algemeen verlof wordt niet aangemerkt als salaris of bezoldiging en heeft daardoor ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn geen gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken, zoals het aantal uren ouderschapsverlof.
- Minder uren werken wordt door de werknemer betaald via een inhouding op het (netto) salaris. Het salaris en de bezoldiging blijven ongewijzigd. Daardoor zijn er ook geen gevolgen voor de vakantie-uitkering, de structurele eindejaarsuitkering en andere aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken. Er zijn evenmin gevolgen voor de aan de arbeidsduur gerelateerde rechtspositionele aanspraken zoals het aantal uren algemeen verlof of het aantal uren ouderschapsverlof.
- De vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering worden niet aangemerkt als salaris

of bezoldiging. Inzet van deze bronnen heeft dan ook geen gevolgen voor aan het salaris of de bezoldiging gerelateerde aanspraken en heeft ook geen consequenties voor andere rechtspositionele aanspraken.

Artikelgewijs

Artikel 2 Aanvraag keuzemogelijkheden

Er is één vast keuzemoment voor alle deelnemers per kalenderjaar. De aanvraag moet worden ingediend vóór 1 november van het kalenderjaar dat voorafgaat aan dat waarop de aanvraag betrekking heeft. Voor de fiets kan de keuze op elk moment van het jaar worden gemaakt. De keuzes worden steeds voor een kalenderjaar gemaakt. Alleen bij indiensttreding kan ook een aanvraag worden ingediend voor het kalenderjaar van indiensttreding. De aanvraag moet in dat geval vóór 1 september van het betreffende kalenderjaar zijn ingediend. Aan gemaakte keuzes kunnen geen rechten voor volgende jaren worden ontleend. Het aanvraagformulier dient als invoerdocument voor het geautomatiseerde systeem waarin de keuzes van de medewerkers worden vastgelegd en verwerkt. Dit formulier is ook beschikbaar via intranet. Binnen 4 weken na de uiterste inleverdatum worden alle aanvragen (in onderlinge samenhang) afgehandeld.

Artikel 3 Algemene voorwaarden

Dit artikel bevat een aantal algemene voorwaarden voor deelname aan IKAP. Op de in het eerste, vierde en zevende t/m negende lid genoemde voorwaarden is reeds ingegaan in de algemene toelichting. De waarde van de gekozen bronnen en doelen moet zoveel mogelijk met elkaar in overeenstemming zijn, om te voorkomen dat bij de eindafrekening een aanzienlijk bedrag via naheffing dan wel belaste uitbetaling moet worden gecorrigeerd.

Artikel D.1, vijfde lid, van de CAP regelt de mogelijkheid om tijdelijk de arbeidsduur uit te breiden tot 40 uur per week. Deze mogelijkheid staat geheel buiten IKAP en is geen geclausuleerd recht van de werknemer. Het gaat hier om een strikt individuele afspraak tussen de werknemer en zijn leidinggevende waarbij beiden over een vetorecht beschikken. In het vijfde lid is geregeld dat over de periode van uitbreiding van de arbeidsduur de werknemer niet kan kiezen voor de opties minder werken en verkoop van algemeen verlof.

Met het zesde lid wordt voorkomen, dat in situaties waarin bewust is gekozen voor meer vrije tijd (al dan niet tijdelijk) haaks hierop via IKAP kan worden gekozen voor minder vrije tijd. Een bewuste keuze voor structureel meer vrije tijd is o.a. de mogelijkheid om vanaf een bepaalde leeftijd met behoud van de formele arbeidsduur minder te gaan werken. Hier moet worden gedacht aan deelname aan de oude seniorenregeling en aan de specifieke werktijdvermindering voor 60-plussers. Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van de waarde van de bron aanspraak

op algemeen verlot t.b. v. de aanschaf van een fiets of ter vergoeding van vakbondscontributie of van de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer met het openbaar vervoer uitgegaan van het salaris per uur op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum.

Artikel 4 Minder werken

De werknemer kan worden toegestaan in een kalenderjaar maximaal 72 uur (bij een volledige betrekking) minder te gaan werken. Hiervoor kan alleen het salaris worden ingezet. De formele arbeidsduur blijft ongewijzigd. Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van de waarde van de bron uitgegaan van het salaris op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. Het verschuldigde bedrag zal op het salaris worden ingehouden, in de regel in de eerste maand of maanden van het betreffende kalenderjaar. Er kan worden afgesproken de inhouding te spreiden over een langere periode.

Artikel 5 Fiets voor woon-werkverkeer

In ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) kunnen werknemers de aanschafkosten van een fiets worden vergoed. De provincie kan er ook voor kiezen de fiets in ruil voor de bronnen aan de werknemer in eigendom te verstrekken.

De fiets moet voor meer dan de helft van de tijd voor het woon-werkverkeer worden gebruikt. Het gebruik van de fiets voor het woon-werkverkeer mag zich beperken tot het voortraject of het natraject van het openbaar vervoer. Een belastingvrije vergoeding of verstrekking is eenmaal per 3 jaar mogelijk, tot een bedrag van maximaal € P.M. Voor zoveel de waarde in het economisch verkeer van de fiets meer is dan € P.M. (bedrag in 2005) komt die geheel in mindering op het netto salaris van de werknemer.

Als de werknemer de fiets zelf aanschaf zal hij de originele aankoopnota moeten overleggen. Omdat niet vereist is dat de fiets het hele jaar door dagelijks voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt kan deze voorziening eventueel worden gecombineerd met voorzieningen voor het openbaar vervoer. De fiets kan ook voor privé-doeleinden worden gebruikt. In verband met de fiscale waardering van de hierdoor ontstane privé-besparing wordt op grond van de belastingregels eenmalig (eens per 3 jaar) een bedrag van € P.M. (bedrag in 2005) bij het loon geteld.

Eens in de 3 jaar kunnen belastingvrij ook met de fiets samenhangende zaken worden vergoed, zulks tot een bedrag van maximaal € P.M. (bedrag in 2005).

Voorwaarde is dat het moet gaan om zaken die bij uitstek bij woon-werkverkeer op de fiets van pas komen. Voorbeelden zijn de benodigde reparaties, een extra slot, een steun voor de aktetas en het regenpak

dat praktisch alleen op de fiets wordt gebruikt. Ook de fietsverzekering kan belastingvrij worden vergoed.

Artikel 5 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde fietsvoorziening voor het woon-werkverkeer. Zij laat onverlet eventueel bestaande aanvullende voorzieningen ter zake die veelal zijn getroffen in het kader van een provinciaal vervoersplan.

Artikel 6 Reiskosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer

In ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) kunnen de werknemer de voor eigen rekening blijvende reiskosten met het openbaar vervoer onder voorwaarden belastingvrij worden vergoed. Het gaat daarbij om de voor eigen rekening blijvende reiskosten openbaar vervoer die in het kader van het woon-werkverkeer zijn gemaakt. Indien hier bedoelde reiskosten op grond van de reguliere regeling in het geheel niet worden vergoed kunnen de gemaakte kosten van een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer in ruil voor deze bronnen belastingvrij worden vergoed. Wordt de werknemer volgens de reguliere regeling reeds een trajectkaart openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer gedeeltelijk voor rekening van de provincie verstrekt of worden de kosten daarvan al gedeeltelijk door de provincie vergoed dan kunnen in ruil voor de bronnen de resterende kosten van de trajectkaart belastingvrij worden vergoed. Dat geldt ook voor de voor eigen rekening blijvende kosten van bijv. een aangeschafte NS-trajectkaart 1^e klasse als het abonnement dat op grond van de reguliere regeling (geheel of gedeeltelijk) wordt vergoed of verstrekt een NS-trajectkaart 2^e klasse betreft. Heeft de werknemer een OV-jaarkaart of een NS-jaarkaart dan kunnen hem belastingvrij ook de voor eigen rekening blijvende kosten daarvan (geheel of gedeeltelijk) worden vergoed als die jaarkaart ook voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt. In dat geval blijft ten minste een netto bedrag van (in 2005) € P.M. (bij reizen per 2^e klasse) resp. € P.M. (bij reizen per 1^e klasse) voor rekening van de werknemer. Dit ter voorkoming van eindheffing voor rekening van de provincie.

Voor het bedrag van de belastingvrije vergoeding of verstrekking heeft de werknemer geen recht meer op aftrek van de reiskosten woon-werkverkeer voor de inkomstenbelasting

Artikel 6 strekt er slechts toe werknemers de mogelijkheid te bieden om bepaalde bronnen in te zetten voor de fiscaal gefaciliteerde woonwerkvoorzieningen. Zij laat onverlet eventueel bestaande andere woonwerkvoorzieningen in de reguliere regeling ter zake en/of het provinciaal vervoersplan.

Artikel 7 Vergoeding vakbondscontributie

De werknemer kan in ruil voor een of meer bronnen (het salaris uitgezonderd) een belastingvrije vergoeding

krijgen voor de door hem verschuldigde contributie van de vakbond waarvan hij lid is. Het betreft een vakbond die is vertegenwoordigd in het SPA of in het lokaal georganiseerd overleg. Het gaat om een vergoeding voor de vakbondscontributie die de werknemer betaalt. De provincie betaalt dus niet zelf de contributie namens de werknemer aan de betreffende vakbond.

In de algemene toelichting is aangegeven dat de aanwending van beloningsbestanddelen voor het doel vakbondscontributie nadelige gevolgen heeft voor het pensioen. De nadelige gevolgen zijn echter beperkt en staan tegenover een beperkt netto belastingvoordeel. Een voorbeeld ter verduidelijking. Een ambtenaar betaalt € 150,- vakbondscontributie per jaar. Hij wil hiervoor eenmalig een belastingvrije vergoeding ontvangen en ziet in ruil daarvoor af van een deel van zijn vakantie-uitkering. Hierdoor wordt de pensioengrondslag (het bedrag waarover de pensioenuitkering wordt berekend) voor dat jaar met € 150,- verlaagd en wordt de pensioenopbouw over dat kalenderjaar met 1,75%⁵⁾ van € 150,- = € 2,63 verlaagd. Indien de ambtenaar na pensionering gedurende 15 jaar ouderdomspensioen ontvangt zal gedurende die periode elk jaar € 2,63 (bruto) minder aan pensioen worden uitgekeerd. In totaal wordt (€ 2,63 x 15 =) € 39,45 (bruto) minder aan pensioen ontvangen. De belastingbesparing via de IKAP-regeling bedraagt bij € 150,- vakbondscontributie en een heffingspercentage van 42% ongeveer € 63,- (netto). Indien de keuze voor vakbondscontributie meer jaren wordt gemaakt neemt uiteraard de bruto pensioenvermindering naar evenredigheid toe. Hier staat echter tegenover dat elk jaar een netto belastingvoordeel wordt behaald. Verlaging van de pensioengrondslag kan overigens worden voorkomen voor zover voor de vakbonds-contributie algemeen verlof wordt ingezet (maximaal 36 uur per jaar) omdat algemeen verlof geen beloningselement is dat onderdeel uitmaakt van de pensioengrondslag.

Artikel 8 Uitbetaling van algemeen verlof

De werknemer kan van de 180 uren algemeen verlof maximaal 36 uren verkopen. De waarde van een verkocht verlof uur is gelijk aan het salaris per uur. Ten behoeve van de administratieve uitvoerbaarheid is voor de bepaling van het uursalaris uitgegaan van het salaris op een vaste peildatum. Latere wijzigingen in het salaris hebben geen gevolgen, zelfs niet als die terugwerken tot en met de peildatum. De verkochte verlofuren kunnen worden uitbetaald als een belaste vergoeding. Betaalbaarstelling zal in de regel in de maand januari van het betreffende kalenderjaar geschieden. Verkocht kunnen uitsluitend worden verlofuren waarop in het betreffende kalenderjaar aanspraak bestaat en derhalve geen verlofuren uit een voorgaand kalenderjaar die niet naar het betreffende kalenderjaar kunnen worden overgeboekt.

De waarde van de verkochte verlofuren kan ook worden ingezet voor een van de fiscaal gefaciliteerde doelen, te weten voor de aanschaf van een fiets voor het woon-werkverkeer, voor vergoeding van de voor eigen rekening blijvende kosten woon-werkverkeer met het openbaar vervoer of voor vergoeding van de vakbonds-contributie. De werknemer ontvangt in dat geval voor de verkochte verlofuren een belastingvrije vergoeding.

Artikel 9 Eindafrekening

Die vindt jaarlijks aan het eind van het betreffende kalenderjaar plaats. De eindafrekening vindt eerder plaats bij ontslag en overlijden. De eindafrekening leidt tot een verrekening van het positief of negatief saldo tussen bronnen en doelen met het salaris. Bij overlijden vindt geen terugvordering plaats. Indien er van de bronnen een saldo overblijft wordt dit onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen als loon aan de werknemer uitbetaald. Indien de bronnen lager zijn dan de doelen wordt het van de werknemer te vorderen bedrag ingehouden op het netto loon.

Artikel 10 Hardheidsclausule

In bijzondere omstandigheden zou van deze hardheidsclausule gebruik gemaakt kunnen worden, bijvoorbeeld door toe te staan dat tussentijds een aanvraag wordt ingediend. Ook kunnen tussentijdse veranderingen in fiscale regelgeving aanleiding zijn om toe te staan dat wijziging wordt aangebracht in gemaakte keuzes.

Artikel 11 Overgangsbepaling

In artikel 11, eerste lid, is vastgelegd dat voor het jaar van invoering van de IKAP-regeling (2004), de aanvraag niet vóór 1 november 2003 moet zijn ingediend, maar in maart 2004.

Op grond van de artikelen D.11 en D.12 van de CAP, zoals die gelden tot inwerkingtreding van de IKAP-regeling, kunnen ambtenaren vóór 1 november 2003 een aanvraag indienen om voor het kalenderjaar 2004 maximaal 36 uur algemeen verlof te verkopen of maximaal 72 uur te kopen. Op deze aanvraag beslissen gedeputeerde staten binnen 4 weken na 1 november 2003. In artikel 11, tweede lid, is geregeld dat ambtenaren die op grond van de bepalingen in de CAP algemeen verlof over 2004 hebben gekocht of verkocht, niet ook nog eens over 2004 gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om maximaal 72 uur minder te werken (artikel 4) of maximaal 36 uur algemeen verlof te laten uitbetalen (artikel 8). Die mogelijkheid is er evenmin als er minder verlofuren dan het maximumaantal zijn gekocht of verkocht of als de aanvraag om algemeen verlof te kopen of verkopen is afgewezen.

Artikel 13 Inwerkingtreding

Invoering van de IKAP-regeling in de loop van 2004 (1 maart 2004) heeft geen betekenis voor de in te zetten bronnen. De volledige vakantie-uitkering en eindejaars-uitkering van 2004 kunnen worden ingezet. Ook de maxima van 72 uur minder werken en 36 uur uit-

⁵⁾ Het opbouwpercentage voor ambtenaren die zijn geboren vóór 1954.

betaling van algemeen verlof worden in 2004 niet verlaagd naar rato van het aantal maanden dat de IKAP-regeling in dat jaar van kracht is.

XII

In de toelichting op Hoofdstuk D van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies de volgende wijzigingen aan te brengen.

- a In de algemene toelichting van hoofdstuk D op algemeen en buitengewoon verlof wordt de volzin "Daarnaast biedt de regeling de ambtenaar binnen randvoorwaarden ook een aantal keuzemogelijkheden zoals koop, verkoop en sparen van verlof." vervangen door: Daarnaast zijn er binnen randvoorwaarden enkele keuzemogelijkheden zoals het sparen van verlof (artikel D.10) en, via de IKAP-regeling krachtens artikel F.14, de uitruil van algemeen verlof voor extra salaris of voor fiscaal gefaciliteerde doelen (vakbondscontributie, fiets en reiskosten openbaar vervoer voor woon/werkverkeer).
- b In de algemene toelichting van hoofdstuk D op de Wet arbeid en zorg wordt.
 - 1 in de onderdelen a (zorgverlof), d (adoptieverlof) en e (calamiteitenverlof en kort verzuimverlof) de zinsnede 'artikel D.14', onderscheidenlijk 'Artikel D.14' telkens vervangen door: artikel D.12, onderscheidenlijk artikel D.12;
 - 2 in onderdeel b (ouderschapsverlof) de zinsnede 'artikel D.17' telkens vervangen door artikel D.15;
 - 3 in onderdeel c (zwangerschaps- en bevallingsverlof) de zinsnede 'artikel D.13' vervangen door: artikel D.11;
 - 4 in onderdeel f (loopbaanonderbreking) de zinsnede 'artikel D.18' vervangen door: artikel D.16
- c In de toelichting op artikel D.6 wordt de volzin 'Het tweede en derde lid bevatten de uitzonderingen op de hoofdregel.' vervangen door: Het tweede lid bevat de uitzonderingen op de hoofdregel.
- d De toelichting op de artikelen D.10, D.11 en D.12 wordt vervangen door een toelichting op artikel D.10 die als volgt luidt:

Artikel D.10 Sparen van algemeen verlof

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.

- e In de toelichting op artikel D.13 wordt de zinsnede 'Artikel D.13', onderscheidenlijk 'artikel D.13' telkens vervangen door: Artikel D.11, onderscheidenlijk artikel D.11.

- f In de toelichting op de artikelen D.14, D.15 en D.19 wordt

- 1 in het opschrift de zinsnede 'Artikelen D.14, D.15 en D.19' vervangen door: Artikelen D.12, D.13 en D.17;
- 2 in de eerste volzin de zinsnede 'artikelen D.14 en D.15' vervangen door: artikelen D.12 en D.13;
- 3 in de derde en vijfde volzin de zinsnede 'artikel D.14' telkens vervangen door: artikel D.12
- 4 in de laatste volzin de zinsnede 'Artikel D.19' vervangen door: Artikel D.17.

- g In de toelichtingen op de artikelen D.16, D.17 en D.18 worden de zinsneden 'Artikel D.16', 'Artikel D.17' en 'Artikel D.18' vervangen door achtereenvolgens: Artikel D.14, Artikel D.15 en Artikel D.16.

XIII

In de toelichting op Hoofdstuk H van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies de volgende wijziging aan te brengen.

In de toelichting op artikel H.7 wordt de zinsnede 'de bepalingen inzake algemeen en bijzonder verlof (artikelen D.5 t/m D.19)' vervangen door: de bepalingen inzake algemeen en bijzonder verlof (artikelen D.5 t/m D.17).

XIV

De TOELICHTING BIJ HOOFDSTUK D van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies, zoals die luidt na de wijzigingen, opgenomen in onderdeel XII van dit besluit, integraal opnieuw vast te stellen als volgt:

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 (te denken is aan individuele werktijdenregeling met spaarmogelijkheid). Gelet op de ontwikkelingen in het overlegrecht is lokaal de ondernemingsraad (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 verlof faciliteiten 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 zijn er binnen randvoorwaarden enkele keuzemogelijkheden zoals het sparen van verlof (artikel D.10) en, via de IKAP-regeling krachtens artikel F.14, de uitruil van algemeen verlof voor extra salaris of voor fiscaal gefaciliteerde doelen (vakbondscontributie, fiets en reiskosten openbaar vervoer voor woon/werkverkeer). 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 verloffwensen van zijn ambtenaren. Hij is echter tevens verantwoordelijk voor een zodanige sturing van de verlof opname dat de continuïteit van de werkzaamheden is gewaarborgd en

dat verlof stuwmeren 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.12 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 bijv. 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 verloffregelingen. 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.15 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.15 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.11 van de CAP is volledig afgestemd op de wettelijke regeling. Het extra t.o.v. 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 maximum dagloon.

d Adoptieverlof

De in artikel D.12, 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 maximum dagloon.

e Calamiteiten- en kort verzuimverlof

De in de Wet arbeid en zorg opgenomen regeling van calamiteiten- en ander kort verzuimverlof brengt geen wijziging in de bestaande, in het SPA overeengekomen regeling van artikel D.12, 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.12 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.12, 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.12, tweede lid, worden deze voorbeelden ook aangemerkt als zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden waarvoor kort betaald verzuimverlof wordt verleend (voor zover die omstandigheden al niet vallen onder het verlof krachtens artikel D.12, 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.16 van de CAP inge-

val 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 D.1 Arbeidsduur

Dit artikel bevat de verplichting voor gedeputeerde staten 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 5de 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 schrikkelidag.

De arbeidsduur van deeltijders wordt naar rato vastgesteld. Deeltijders met een zelfde 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 welke 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 (bijv. ingeval 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 (telkens) worden verlengd met een periode van minimaal 3 en maximaal 12 aaneengesloten maanden. 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 o.a. 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 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.

Artikel D.2 Werktijdenregelingen

Elke ambtenaar werkt volgens een werktijdenregeling. De CAP bepaalt dat gedeputeerde staten werktijdenregelingen vaststellen. 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. Tenslotte kan voor iedere ambtenaar afzonderlijk desgewenst een individuele werktijdenregeling worden getroffen.

Deze laatste kan dan het kenmerk van een spaarrekening 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 provinciebestuur 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 provinciebestuur) van rechtswege in alle provincies een collectieve roostervrije dag is voor rekening van de ambtenaar. Uiteraard voor zover 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 8^e 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

- Eerste lid P.M.
- Tweede lid.

Dit lid bevat een (ongeclausuleerd) recht voor de oudere ambtenaar (vanaf de leeftijd van 55 jaar) om te worden vrijgesteld van continudiensten in de nachturen. Betrokkene heeft in dat geval recht op de afbouwregeling toelage onregelmatige dienst die is opgenomen in artikel C.13.

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 betreffende 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 lid bevat de uitzonderingen op de hoofdregel. Bij afwezigheid wegens 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 twee 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. Niet in alle gevallen vindt er in de eerste 26 weken van ziekte vakantieopbouw plaats. In het derde lid zijn de uitzonderingen aangegeven. Daarbij gaat het om bijv. door eigen opzet veroorzaakte ziekte, belemmering of vertraging van de genezing door eigen toedoen en het niet meewerken aan reïntegratie-inspanningen. De uitzonderingen sluiten aan bij die welke in het Burgerlijk Wetboek gelden voor werknemers op arbeidsovereenkomst.

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 verlof opname. 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 verlof stuwmeren. 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 t/m 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 (t.w. $2/12 \times 180 = 30$ 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 terug krijgt.

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. Hoofdregel 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 t/m d (zoals om redenen van dienstbelang en wegens langdurige ziekte) dan kan dit verlof worden afgekocht. Afkoop van algemeen verlof ingeval 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 deeltijd-arbeid).

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.

Artikel D.10 Sparen van algemeen verlof

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.11 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.11 van de CAP (leden 1 t/m 4) 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.11 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.11, vijfde lid, van de CAP is een anti-cumulatiebepaling 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 verandering wegens ziekte.

Artikelen D.12, D.13 en D.17 Buitengewoon verlof

In de artikelen D.12 en D.13 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.12, 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.12 geregelde buitengewoon verlof moet het resultaat zijn van een goede werkrelatie tussen de ambtenaar en zijn integraal manager. Artikel D.17 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.14 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.15 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% of 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 11^e 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 omstandig-

heden. 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.16 Financiering loopbaanonderbreking

Het eerste lid bevat een anticumulatiebepaling ingeval 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.

Toelichting op de onderdelen VII tot en met XIV

Onderdelen VII t/m XII

Onderdeel VII bevat de wijziging van artikel F.14 als gevolg van het vervallen van de mogelijkheid de PC en/of bijbehorende randapparatuur als doel aan te wijzen. Onderdeel VIII bevat een overgangsbepaling met betrekking tot vervallen van voornoemde mogelijkheid.

De onderdelen IX en X bevatten de wijzigingen in de IKAP en de toelichting daarop als gevolg van de wijziging van artikel F.14, opgenomen in onderdeel VII. Met het oog op de vele wijzigingen in de IKAP en de toelichting daarop is het raadzaam gevonden de IKAP en de toelichting daarop opnieuw integraal vast te stellen, zoals die luiden na de onderhavige wijzigingen. Deze nieuwe integrale tekst is opgenomen in de onderdeel XI.

Onderdelen XII en XIII

Deze onderdelen bevatten de wijzigingen in de hoofdstukken D en H van de CAP, welke het gevolg zijn van het gewijzigde artikel F.14 van de CAP, t.w. de invoering van het doel vakbondscontributie en het vervallen van het doel PC en randapparatuur.

Onderdeel XIV

Dit onderdeel bevat de nieuwe, integrale tekst van de toelichting op hoofdstuk D van de CAP, zoals die luidt na de wijziging, opgenomen in onderdeel XII.

XV

Dit besluit wordt van kracht dag na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst en treedt in werking voor wat betreft de onderdelen:

- I, II en III op 1 januari 2004;
- IV en V op 1 maart 2004;
- VI op 1 april 2004 en
- VII t/m XIV op 27 augustus 2004.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

H.C.J.L. Borghouts, voorzitter.

H.W.M. Oppenhuis de Jong, provinciesecretaris.

Uitgegeven op 22 december 2004.

De Provinciesecretaris van Noord-Holland.

Afdeling: P&O

Contactpersoon: R.G. Laverman (tel. 023-5144385)

Categorie: interne regelingen