

Hoofdstuk 8 Ontslag

Voorblad

A. Opmerkingen

Artikel	Wijzigingen (V)	Communicatie
8.2	In het tweede lid is 31 en 62 dagen gewijzigd in een maand en twee maanden.	ja
8.7	Het tweede lid is aan het artikel toegevoegd zodat net als bij de aanstelling voor bepaalde tijd (artikel 1114 ARA) de consequentie van het niet of te laat aanzeggen is vastgelegd.	ja
8.14	Het doorwerken na de leeftijd van 65 jaar wordt doortoevoeging van het tweede lid mogelijk gemaakt.	ja
8.15	Ook voor het voortgezette dienstverband na 65 jaar geldt dat opzegging voor beide partijen mogelijk is en dat de opzegtermijn één maand is.	ja

Algemeen

Akkoord hoofdstuk 8 SOOA: IO juli 2004 en VO 12 juni 2007

Actiepunten

Communicatie naar P&O.

Let op! **Artikel 8.20**: bij het omnummeren moeten de oude artikelnummers (1121 en 1121a ARA) blijven staan in verband met de datering van de artikelen!

B. Lijst artikelen met verwijzingen naar andere artikelen;

Artikel	Verwijzing naar artikel
8.2	Hoofdstuk X ARA
8.3	8.2
8.4	211 ARA
8.7	212 ARA
8.8	551 ARA
8.13	202 ARA
8.15	8.14
8.16	571 ARA
8.17	8.6 8.10 8.11 8.12
8.18	8.2 8.5 8.8 8.11 8.14 8.15
8.20	8.8 8.9 1121 ARA 1121a ARA
Toelichting	Artikel
8.1	Mandaatsbesluit (1401 ARA)
8.7	212 ARA
8.8	521 ARA
8.9	521 ARA 8.8
8.11	Besluit spelregels (1303 ARA)
8.13	911 ARA 453ARA
8.15	Hoofdstuk II ARA 8.14
8.18	8.17 ARA
8.20	11211121a ARA

C. Lijst met artikelen die bedragen bevatten en wijze van indexering.

Artikel	indexering
N.v.t.	

Hoofdstuk 8 Ontslag

Algemene bepalingen voor hoofdstuk 1

- a. FPU: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
- b. pensioenfonds: Stichting Pensioenfonds ABP;
- c. Arbo-dienst: een dienst genoemd in artikel 14a, derde lid, Arbeidsomstandighedenwet.

§ 1 Aanzegging

Artikel 8.1 T

1. Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd. De aanzegtermijn bedraagt negen weken, tenzij in dit hoofdstuk anders is aangegeven. *[art 1131 lid 1]*
2. De aanzegtermijn van negen weken wordt verlengd met vijf weken als de ambtenaar:
 - a. op de dag van de aanzegging van het ontslag 50 jaar of ouder is, en
 - b. minimaal 15 jaar zonder onderbreking in dienst van de gemeente is. *[art 1132 lid 3 ARA]*
3. De aanzegging vermeldt de datum waarop het ontslag zal ingaan. *[art 1132 lid 1 ARA]*

§ 2 Ontslagaanvraag

Artikel 8.2 T V *ontslag op eigen verzoek*

1. Aan de ambtenaar wordt op zijn verzoek ontslag verleend met ingang van een door hem te bepalen datum.
2. De opzegtermijn is minimaal *[art. 1101 lid 1 ARA]*:
 - a. een maand als hij is ingeschaald in de salarisgroepen 1 tot en met 8;
 - b. twee maanden als hij is ingeschaald in salarisgroep 9 of hoger. *[1101 lid 2 ARA]*
3. Op verzoek van de ambtenaar kan van het tweede lid worden afgeweken, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet. *[art. 1101, lid 2 ARA]*
4. Als de ambtenaar ontslag op eigen verzoek krijgt terwijl een strafrechtelijke vervolging tegen hem loopt of terwijl overwogen wordt hem een straf op grond van **Hoofdstuk X ARA (straffen)** op te leggen, vindt registratie plaats bij Bureau Integriteit. *[artikel 1101 lid 3 ARA]*

[V: tweede lid, een maand en twee maanden i.p.v. 31 en 62 dagen]

Artikel 8.3 T *ontslag wegens FPU*

1. De ambtenaar krijgt ontslag op eigen verzoek met het oog op het verkrijgen van een FPU-uitkering, als het bestuur van de Stichting Vrijwillig Vervroegd uittreden overheidspersoneel en het bestuur van het pensioenfonds op grond van een FPU-aanvraag hebben vastgesteld dat na het te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van de FPU.
2. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop het recht op de uitkering ontstaat.
3. Het ontslag kan geheel of gedeeltelijk worden gegeven, maar steeds met minimaal 10% van de oorspronkelijke arbeidsduur per week.
4. Gedeeltelijk ontslag kan slechts plaatsvinden als het dienstbelang zich er niet tegen verzet.
5. De opzegtermijn in **artikel 8.2, tweede lid** is van toepassing. *[art 1102 ARA]*

§ 3 Afloop tijdelijke aanstelling

Artikel 8.4 T *ontslag bij einde proeftijd*

1. De ambtenaar die na een aanstelling in tijdelijke dienst bij wijze van proef niet in vaste of tijdelijke dienst wordt aangesteld, wordt geacht te zijn ontslagen zodra de tijd waarvoor hij is aangesteld is verstreken. Het

ontslag wordt schriftelijk aangezegd waarbij de aanzegtermijn vijf weken bedraagt. *[art 1132 lid 2 a ARA]*

2. De ambtenaar krijgt opnieuw een aanstelling in tijdelijke dienst bij wijze van proef voor dezelfde duur als de laatste aanstelling als:

- a. van de beëindiging geen aanzegging is gedaan met inachtneming van de aanzegtermijn van vijf weken;
- b. na de datum van afloop van de aanstelling geen wijziging is gekomen in de feitelijke omstandigheden, en
- c. de in **artikel 211, derde lid ARA (proeftijd)** genoemde maximumduur daardoor niet wordt overschreden. *[art 1111 ARA]*

Artikel 8.5 *ontslag bij aanstelling voor bepaalde tijd*

1. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor bepaalde tijd, wordt ontslagen zodra de tijd waarvoor hij is aangesteld is verstreken. Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd waarbij de aanzegtermijn vijf weken bedraagt.
2. Als de termijn in het eerste lid niet in acht is genomen en de ambtenaar na afloop van de laatste aanstelling, deze aanstelling feitelijk heeft voortgezet, wordt de ambtenaar geacht te zijn ontslagen vijf weken nadat hem alsnog de beëindiging is aangezegd. *[art 1114 ARA]*

Artikel 8.6 *ontslag bij aanstelling voor onbepaalde tijd*

1. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd wordt ontslagen als de tijdelijke werkzaamheden zijn komen te vervallen.
2. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor onbepaalde tijd kan geheel of gedeeltelijk worden ontslagen als de tijdelijke werkzaamheden zijn verminderd. *[art 1113 ARA]*

Artikel 8.7 **T V** *ontslag bij beëindiging opleiding*

1. De ambtenaar, die is aangesteld in tijdelijke dienst voor de duur van de opleiding, wordt geacht te zijn ontslagen bij beëindiging van de opleiding als bedoeld in **artikel 212, derde lid ARA**. Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd waarbij de aanzegtermijn vijf weken bedraagt. *[art 1112 en 1132, tweede lid onder a, ARA]*
2. Als de aanzegtermijn niet in acht is genomen, wordt de ambtenaar geacht te zijn ontslagen vijf weken nadat alsnog de beëindiging van de aanstelling is aangezegd. *[nieuw]*

V: het tweede lid is aan het artikel toegevoegd zodat net als bij de aanstelling voor bepaalde tijd (artikel 1114 ARA) de consequentie van het niet of te laat aanzeggen is vastgelegd..

§ 4 Overige ontslaggronden

Artikel 8.8 **T** *ontslag wegens arbeidsongeschiktheid*

1. De ambtenaar kan worden ontslagen op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte. Het ontslag wordt schriftelijk aangezegd waarbij de aanzegtermijn vijf weken bedraagt. Het ontslag kan slechts plaatsvinden als:
 - a. er sprake is van arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 24 maanden;
 - b. herstel van de arbeidsongeschiktheid niet binnen een periode van zes maanden na de onder a genoemde periode van 24 maanden te verwachten is;
 - c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken, de ambtenaar passende arbeid binnen de gemeente op te dragen, dan wel de ambtenaar zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden.
2. Bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid wordt het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de Wia betrokken.
3. De ambtenaar wordt schriftelijk op de hoogte gesteld dat een procedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wordt de ambtenaar op de mogelijkheid gewezen om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure. De kosten van het medisch onderzoek door deze arts komen ten laste van werkgever.
4. De aanschrijving vindt op zijn vroegst plaats vanaf de 21e maand na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de procedure uiterlijk in de 24e maand na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid afgerond kan zijn.
5. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de Wia-beschikking zijn genomen.

genoemd in **artikel 202, eerste lid, onder b, ARA (geneeskundig onderzoek / verklaring omtrent het gedrag)** en als bij kennis van de juiste gegevens geen aanstelling zou hebben plaatsgehad, of

c. hij zich kennelijk willekeurig onttrekt aan de verplichting zijn functie te vervullen.*[art 1123 ARA]*

2. Aan het ontslag kan terugwerkende kracht worden verleend tot de datum waarop de aanspraak op bezoldiging is vervallen. *{art. 1133 ARA}*

Artikel 8.14 V T ontslag bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd

1. Aan de ambtenaar die volgens artikel 7.3, eerste lid, pensioenreglement, de voor het recht op ouderdomspensioen vereiste leeftijd heeft bereikt, wordt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de bedoelde leeftijd is bereikt, ontslag verleend. *[art 1125 ARA]*

2. De werkgever kan in bijzondere gevallen, als de ambtenaar hiermee instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken. *[nieuw]*

V: het doorwerken na de leeftijd van 65 jaar wordt doortoevoeging van het tweede lid mogelijk gemaakt.

Artikel 8.15 V T ontslag na 65 jaar

De aanstelling van de ambtenaar die na de leeftijd van 65 jaar in dienst is getreden en de aanstelling als bedoeld in **artikel 8.14, tweede lid**, wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.*[art 205 ARA]*

Artikel 8.16 T ontslag wegens vermindering arbeidsduur

Als de formele arbeidsduur per week gedeeltelijk wordt teruggebracht, al dan niet na een tijdelijke uitbreiding daarvan, gebeurt dit door een gedeeltelijk ontslag op grond van dit hoofdstuk, behalve in het geval van wijziging van de tewerkstelling op grond van **artikel 571 ARA (passende arbeid)**. *[art 1126 ARA]*

§ 5 Nadere bepalingen ten aanzien van het ontslag

Artikel 8.17 T ontslag tijdens zwangerschap

1. Geen aanzegging van ontslag kan plaatsvinden aan de zwangere ambtenaar bij een voornemen tot ontslag op grond van:

a. artikel 8.6 (ontslag bij aanstelling voor onbepaalde tijd);

b. artikel 8.10, onder b (ontslag wegens niet voldoen aan diploma's);

c. artikel 8.11 (ontslag wegens reorganisatie);

d. artikel 8.12, onder a (ontslag wegens ongeschiktheid, incompatibiliteit en wettelijke voorwaarden).

Ook kan geen aanzegging van ontslag op deze gronden plaatsvinden binnen 12 weken vanaf de dag van de bevalling.

2. Als de ambtenaar binnen twee maanden na de datum van de aanzegging door een verklaring van een verloskundige of arts aantoonbaar dat zij op de datum van de aanzegging zwanger was, is die aanzegging van rechtswege nietig.*[art 1131 ARA lid 2 en 3]*

Artikel 8.18 T ontslag vertegenwoordigers vakbond en ondernemingsraad

1. Zonder toestemming van het college kan geen aanzegging van ontslag plaatsvinden aan de ambtenaar die:

a. lid is van de ondernemingsraad of van een commissie, genoemd in **artikel 15 Wor**;

b. geplaatst is op een kandidatenlijst, genoemd in **artikel 9 Wor**;

c. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de ondernemingsraad of van een commissie van de ondernemingsraad, genoemd in **artikel 15 Wor**, of

d. aan de ondernemingsraad als secretaris is toegevoegd.

2. De toestemming is niet vereist als de ambtenaar schriftelijk met zijn ontslag instemt of bij ontslag op grond van:

a. artikel 8.2 (ontslag op eigen verzoek);

b. artikel 8.5 (ontslag bij aanstelling voor bepaalde tijd);

c. artikel 8.8 (ontslag wegens arbeidsongeschiktheid);

d. artikel 8.11 (ontslag wegens reorganisatie);

e. **artikel 8.14 (ontslag bij 65 jaar);** [art 1131 lid 4 en 5 ARA]

f. **artikel 8.15 (ontslag bij 65 jaar).**

Artikel 8.19 T bezoldiging na herroepen of vernietiging ontslagbesluit

Bij herroeping of vernietiging van de beschikking tot ontslag kan het bedrag van de bezoldiging waarop de ambtenaar alsnog recht heeft, worden verminderd met de inkomsten die de ambtenaar tijdens de periode van ontslag heeft verdiend door het verrichten van arbeid. Eventuele verwervingskosten worden hiervan afgetrokken. [art 1135 ARA]

Artikel 8.20 T Overgangsbepaling [verwijzing naar de artikelen uit RGA laten staan i.v.m. de datering van deze artikelen]

1. Op de ambtenaar van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, is gelegen vóór 1 januari 2004 zijn de **artikelen 8.8 en 8.9** niet van toepassing.
2. Op de ambtenaar, genoemd in het eerste lid, zijn de **artikelen 1121 en 1121a ARA** van toepassing, zoals die golden op 30 juni 2006.
3. Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de **artikelen 8.8 en 8.9** niet van toepassing.
4. Op de ambtenaar, genoemd in het derde lid, zijn de **artikelen 1121 en 1121a ARA** van toepassing, zoals die golden op 30 juni 2006.

Toelichting op hoofdstuk 8 Ontslag

Artikel 8.1

De overheid kent een gesloten systeem van ontslaggronden. Dat wil zeggen dat geen andere dan de in **het ARA** genoemde ontslaggronden gebruikt mogen worden om een ambtenaar te ontslaan. Om een ambtenaar te kunnen ontslaan moet zorgvuldig gekeken worden of een van de ontslaggronden van toepassing is. Als de feiten aanleiding geven tot meerdere ontslaggronden, kan een primaire en subsidiaire ontslaggrond in het ontslagbesluit genoemd worden.

Een ontslag wordt aangezegd namens het college door diegene van de diensttak die daartoe op grond van **Mandaatsbesluit** [*Regeling ter uitvoering van art. 1404, tweede en derde lid onder a ARA*] bevoegd is.

Artikel 8.2

De formele eenzijdigheid van de aanstelling brengt met zich mee dat de ambtenaar geen ontslag kan nemen, maar dat hem dat verleend moet worden door de werkgever. De ambtenaar verzoekt schriftelijk om ontslag en moet wel de opzegtermijnen in acht nemen. Met een maand wordt in dit artikel bedoeld een volle kalendermaand. Bijvoorbeeld bij een opzegging op 15 maart, met een opzegtermijn van twee maanden, eindigt het dienstverband op 15 mei.

Artikel 8.3

Het ABP beslist over de aanvraag voor een FPU-uitkering. Uitgangspunt is dat de ambtenaar die vóór 1950 is geboren en die onder de overgangsregeling van het FPU-reglement VUT fonds, of de fpu-maatregel 42, 43, 44 fpu-jaren van 1 april 1997 valt, met FPU kan gaan op de voor hem geldende spilleeftijd. De spilleeftijd is:

- a. voor de ambtenaar geboren voor of op 1 april 1947: 61 jaar en 2 maanden;
- b. voor de ambtenaar geboren na 1 april 1947: 62 jaar en 3 maanden.

De ambtenaar kan echter eerder verzoeken om geheel of gedeeltelijk ontslag wegens FPU. Wel moet het ontslag bij ieder verzoek minimaal 10% van de oorspronkelijke werktijd omvatten. De ambtenaar kan een aanvraag indienen vanaf het moment dat hij 55 jaar is. Nadere informatie is te vinden op www.abp.nl.

Voorbeeld:

De ambtenaar is 55 jaar en werkt 30 uur per week. Hij kan nu een FPU-uitkering aanvragen bij het ABP en aan de werkgever verzoeken om hem te ontslaan. Hij moet dan een verzoek indienen voor minimaal drie uur per week. Totdat hij 65 jaar wordt, kan hij steeds een aanvraag indienen voor minimaal drie uur per week.

Artikel 8.4

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef in de gaten houdt. Als het einde van de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef niet tijdig wordt aangezegd én de ambtenaar blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. De totale duur van de aanstelling bij wijze van proef kan in geen geval langer duren dan twee jaar.

Artikel 8.7

De verplichte beroepsopleiding in het kader van een functie wordt aangegaan met het doel om aansluitend in vaste dienst te treden bij de werkgever. In beginsel volgt dus na het voltooien van de opleiding een aanstelling in vaste dienst, bij voldoende functioneren (**zie artikel 212 ARA**). Als de ambtenaar de opleiding niet afrondt of onvoldoende functioneert, kan besloten worden geen vaste aanstelling aan te bieden.

Artikel 8.8

Aan de ambtenaar die arbeidsongeschikt is, kan ontslag worden verleend, als die arbeidsongeschiktheid minimaal 24 maanden heeft geduurd. Met deze termijn wordt aangesloten bij de situatie in de marktsector, waar ook een dergelijke ontslagbescherming geldt.

Ontslag wegens arbeidsongeschiktheid is alleen mogelijk als wordt voldaan aan de drie voorwaarden genoemd in het eerste lid. De uitkomst van de claimbeoordeling op grond van de Wia wordt hierbij betrokken.

De claimbeoordeling start in week 87 (21e maand) als het UWV de ambtenaar een aanvraagformulier voor de Wia-uitkering toestuurt en bij de werkgever gegevens opvraagt voor de vaststelling van de uitkering. Zodra de aanvraag voor de Wia wordt gedaan en de werkgever een voornemen heeft tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid dient hij dit schriftelijk aan de ambtenaar kenbaar te maken. De aanzegging dat de

ontslagprocedure zal worden opgestart en dat hierbij de claimbeoordeling betrokken wordt, is geen besluit in de zin van de Awb waardoor geen bezwaar en beroep mogelijk is.

Tussen week 87 en 91 stellen de werkgever en de ambtenaar gezamenlijk in overleg met de bedrijfsarts of de Arbo-dienst het re-integratieverslag op. Het door het UWV als onderdeel van de Wia-beschikking beoordeelde re-integratieverslag is basis voor het oordeel van de werkgever of het mogelijk is de ambtenaar binnen de gemeente passende arbeid op te dragen (eerste lid, onder c). In week 91 stuurt de ambtenaar het aanvraagformulier Wia-uitkering op, samen met het re-integratieverslag. Het UWV beoordeelt eerst de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de ambtenaar. Als de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn geweest wordt de ontslagtermijn verlengd (zie negende lid, onder c).

Als de re-integratie-inspanningen van de werkgever door het UWV als voldoende zijn beoordeeld, volgt de verdere claimbeoordeling. Het UWV beoordeelt in dit kader de arbeidsgeschiktheid van de ambtenaar. Het oordeel van het UWV is basis voor het oordeel van de werkgever of voldaan is aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, onder a en b, (arbeidsongeschiktheid en herstel is niet binnen een periode van zes maanden na de periode van 24 maanden te verwachten).

Na de claimbeoordeling volgt de beschikking van het UWV op grond van de Wia. Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de Wia-beschikking zijn genomen. In het ontslagbesluit wordt naar deze Wia-beschikking verwezen. Mocht de ambtenaar een negatieve beschikking van het UWV ontvangen wegens onvoldoende medewerking, dan wordt in het ontslagbesluit naar deze maatregel verwezen.

In de gevallen waarin de ambtenaar het niet eens is met het ontslag of als de ambtenaar bezwaar indient tegen het ontslagbesluit, kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV op grond van artikel 30 wet Suwi. Het UWV geeft een oordeel over de vragen of de ambtenaar arbeidsongeschikt en of er binnen de gemeente een passende functie voorhanden is (zie het eerste lid, onder a en c).

zevende lid

Op grond van jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie betreffende gelijke behandeling van man en vrouw, mag voor de berekening van de ontslagtermijn wegens arbeidsongeschiktheid de periode van arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschap als gevolg van de zwangerschap en het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf, niet worden meegeteld. Het Europese Hof heeft in zijn jurisprudentie een onderscheid aangebracht tussen enerzijds arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschap die verband houdt met zwangerschap en zwangerschaps- en bevallingsverlof, en anderzijds arbeidsongeschiktheid die verband houdt met de zwangerschap en de bevalling ná het bevallingsverlof. Deze laatste periode kan gewoon meegeteld worden voor de berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden. Hetzelfde geldt voor arbeidsongeschiktheid tijdens de zwangerschap die niet veroorzaakt wordt door de zwangerschap.

Voorbeeld

Een ambtenaar valt tijdens haar zwangerschap uit wegens zwangerschapsgelateerde klachten. Zij blijft arbeidsongeschikt tot de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof. Aansluitend op het bevallingsverlof meldt zij zich ziek wegens een kwaal veroorzaakt door de zwangerschap. Voor berekening van de ontslagtermijn van 24 maanden mag niet meegeteld worden de periode dat de ambtenaar tijdens de zwangerschap arbeidsongeschikt is wegens zwangerschapsgelateerde klachten; hetzelfde geldt voor de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof. Perioden van arbeidsongeschiktheid aansluitend op het bevallingsverlof mogen wel meegerekend worden voor de ontslagtermijn, onafhankelijk van de vraag of deze veroorzaakt zijn door de zwangerschap of de bevalling. De ontslagtermijn van 24 maanden start in dit voorbeeld dus op de dag aansluitend op de laatste dag van het bevallingsverlof.

achtste lid

Volgens het achtste lid worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Uit het achtste lid vloeit voort dat de periode van zwangerschapsgelateerde arbeidsongeschiktheid en het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegeteld worden voor de berekening van de 24-maandentermijn. Dit heeft tot gevolg dat perioden van arbeidsongeschiktheid die worden onderbroken door zwangerschapsgelateerde arbeidsongeschiktheid die vier weken of langer duurt of door het zwangerschaps- en bevallingsverlof, niet mogen worden samengeteld. Als de arbeidsongeschiktheid (die zijn oorzaak niet in de zwangerschap zelf vindt) echter direct voorafgaat aan en direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof én de arbeidsongeschiktheid wordt geacht redelijkerwijs voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, mogen de perioden worden samengeteld voor de berekening van de ontslagtermijn.

Hieronder is een aantal voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld I

Een ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 29 maart 2006 (na twee weken) weer arbeidsongeschikt wordt. De periode van herstel heeft korter geduurd dan vier weken. Daardoor geldt 1 januari 2006 als eerste dag van arbeidsongeschiktheid, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen.

Dit betekent dat de ambtenaar op 14 januari 2008 (dit is 24 maanden + twee weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld II

Een ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt hij, waarna hij op 26 april 2006 (na zes weken) weer arbeidsongeschikt wordt. De periode van herstel heeft langer geduurd dan vier weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziekte dag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de ambtenaar op 27 april 2008 (dit is 24 maanden na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld III

Een zwangere ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 herstelt zij. Op 29 maart 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zij zou op 20 juli 2006 weer moeten gaan werken. Op dat moment is zij echter arbeidsongeschikt. Omdat de ambtenaar voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet arbeidsongeschikt was, geldt het zwangerschaps- en bevallingsverlof als onderbreking van meer dan vier weken. Daardoor geldt 20 juli 2006 als eerste ziekte dag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de ambtenaar op 20 juli 2008 (dit is 24 maanden na 20 juli 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld IV

Een zwangere ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 1 mei 2006 gaat zij met zwangerschaps- en bevallingsverlof tot 21 augustus 2006. Op 22 augustus 2006 zou zij weer moeten gaan werken. Echter, zij is op dat moment nog arbeidsongeschikt. Er zijn twee mogelijkheden:

- a. de arbeidsongeschiktheid na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft dezelfde oorzaak als de arbeidsongeschiktheid vóór dat verlof. In dat geval geldt 1 januari 2006 als eerste ziekte dag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de ambtenaar op 23 april 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 1 januari 2006) kan worden ontslagen;
- b. de arbeidsongeschiktheid na het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft een andere oorzaak dan de arbeidsongeschiktheid vóór dat verlof. In dat geval geldt 22 augustus 2006 als eerste ziekte dag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de ambtenaar op 22 augustus 2008 (dit is 24 maanden na 22 augustus 2006) kan worden ontslagen.

Voorbeeld V

Een zwangere ambtenaar is arbeidsongeschikt vanaf 1 januari 2006. Op 15 maart 2006 krijgt zij zwangerschapsgerelateerde klachten, die duren tot 26 april 2006 (zes weken). Daarna stoppen de zwangerschapsgerelateerde klachten, maar wordt zij weer arbeidsongeschikt. De zwangerschapsgerelateerde arbeidsongeschiktheid heeft langer geduurd dan vier weken. Daardoor geldt 27 april 2006 als eerste ziekte dag, waarop de termijn voor ontslag begint te lopen. Dit betekent dat de ambtenaar op 18 augustus 2008 (dit is 24 maanden + 16 weken na 27 april 2006) kan worden ontslagen.

negende lid

In het negende lid is een verwijzing naar artikel 38, eerste lid, ZW opgenomen. Dit artikel regelt dat de termijn van de verplichte loondoorbetaling van 24 maanden wordt verlengd met de verlenging van de wachttijd voor een Wia-uitkering. Deze bepaling geldt ook in het BW bij het vaststellen van de termijn voor ontslag wegens arbeidsongeschiktheid.

De ontslagtermijn in dit artikel wordt in drie gevallen verlengd:

- a. **artikel 38 ZW** legt een werkgever de verplichting op uiterlijk op de eerste dag nadat de arbeidsongeschiktheid 13 weken heeft geduurd de arbeidsongeschiktheid te melden bij het UWV. Als de werkgever deze melding te laat doet, wordt de wachttijd voor de Wia met de duur van de vertraging verlengd. De Wia-uitkering gaat dan pas later in;
- b. in **artikel 24, eerste lid, Wia** is bepaald dat de wachttijd op verzoek van werkgever en ambtenaar gezamenlijk kan worden verlengd;
- c. bij de aanvraag van een Wia-uitkering wordt een re-integratieverslag ingediend. Als het UWV van mening is dat de werkgever zijn verplichtingen zonder deugdelijke grond niet is nagekomen of onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, kan het UWV de loondoorbetalingstermijn verlengen. De verlenging is maximaal 52

weken en is afhankelijk gesteld van de aard en ernst van het verzuim. Deze sanctiebevoegdheid is neergelegd in **artikel 25, negende lid, Wia**.

De ambtenaar merkt financieel niets van de verlenging van de ontslagtermijn op grond van de hiervoor genoemde redenen. Op grond van **artikel 521, eerste lid ARA** heeft de ambtenaar na 24 maanden arbeidsongeschiktheid recht op 70% van zijn bezoldiging.

Artikel 8.9

Op grond van dit artikel kan een arbeidsongeschikte ambtenaar die niet meewerkt aan zijn re-integratie, ook binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag worden ontslagen. Concreet gaat het erom dat zowel binnen als na 24 maanden ontslag gegeven kan worden, als de ambtenaar:

- a. zich zonder goede reden niet houdt aan redelijke voorschriften en maatregelen die hem in het kader van zijn re-integratie worden opgedragen (zoals bijvoorbeeld het verrichten van werkzaamheden in het kader van de re-integratie en het volgen van scholing in het kader van de re-integratie als bedoeld in **artikel 521, vijfde lid, onder c en d**) dan wel zonder goede reden passende arbeid weigert te aanvaarden bij de eigen dan wel een andere werkgever;
- b. zonder goede reden niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie en bijstelling van het plan van aanpak;
- c. zonder goede reden geen aanvraag op grond van de Wia indient.

Deze (ultieme) sanctie is gelijk aan de sanctie die sinds de inwerkingtreding van de Wet verbetering poortwachter in **artikel 7:670b BW** is opgenomen. Als de ambtenaar zonder goede reden geen aanvraag op grond van de Wia indient, kan de claimbeoordeling voor de Wia niet plaatsvinden en kan de werkgever het resultaat van deze claimbeoordeling niet bij het ontslagbesluit betrekken, terwijl dit verplicht is op grond van **artikel 8.8, eerste lid**. Als dit de reden is dat geen ontslag op grond van **artikel 8.8** kan plaatsvinden, kan de ambtenaar ontslag worden verleend op grond van dit artikel.

Artikel 8.11

In dit artikel worden twee ontslaggronden genoemd: opheffing van de functie en overtolligheid bij het onderdeel van de diensttak waarbij de ambtenaar is tewerkgesteld. De reden voor het ontslag moet altijd liggen in de overtolligheid en niet slechts in het feit van de reorganisatie. Aan het besluit tot opheffing van een functie of tot reorganisatie dienen zakelijke motieven ten grondslag te liggen en niet de wens voor een bepaalde ambtenaar een ontslaggrond te creëren. Zie voor de procedure het **Besluit spelregels bij reorganisatie en mobiliteit, regeling ter uitvoering van artikel 1303 ARA**.

Artikel 8.12

Een ontslag op grond van onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie kan slechts worden gegeven als er concrete feiten of omstandigheden zijn waaruit blijkt dat de ambtenaar niet de geschikte persoon is voor zijn functie. De ambtenaar moet ondubbelzinnig zijn geweest op zijn slechte functioneren en de mogelijkheid hebben gehad het functioneren te verbeteren. Aanwijzingen aan of afspraken met de ambtenaar moeten schriftelijk zijn vastgelegd, bijvoorbeeld met brieven of verslagen van functionerings- of beoordelingsgesprekken. De werkgever moet aantonen dat sprake is van concrete feiten en omstandigheden waaruit blijkt dat de ambtenaar zodanige eigenschappen van karakter, geest of gemoed vertoont (ongeschiktheid) dan wel een zodanig gebrek aan kennis, vaardigheden, niveau heeft (onbekwaamheid) dat hij redelijkerwijs niet in zijn functie kan worden gehandhaafd. Vage aanduidingen als 'past niet in het team' zijn niet voldoende. De rechter toetst in een door de ambtenaar aangespannen procedure het dossier (bijvoorbeeld beoordelingen, gespreksverslagen, vastlegging van afspraken, brieven met klachten).

Artikel 8.13

Een vrijheidsstraf, genoemd in het eerste lid, onder a, is onherroepelijk geworden als de ambtenaar geen mogelijkheid meer heeft om bezwaar te maken of in beroep of hoger beroep te gaan.

Bij het eerste lid, onder a, kan het om zowel een voorwaardelijke als een onvoorwaardelijke gevangenisstraf gaan. Het gaat hierbij uitdrukkelijk om een gevangenisstraf wegens een misdrijf en niet wegens overtreding. De werkgever moet afwegen of een ontslag noodzakelijk is. Bij deze afweging moet de werkgever het functioneren van de ambtenaar, de aard van zijn functie en de sociale situatie van de ambtenaar in aanmerking nemen. Ook moet de werkgever nagaan of een andere functie binnen de gemeente tot de mogelijkheden behoort.

Een ambtenaar kan op grond van het eerste lid, onder b, worden ontslagen als hij willens en wetens onjuiste gegevens heeft verstrekt om een aanstelling bij de werkgever te kunnen krijgen.

Voorwaarde is wel dat de werkgever geen aanstelling met de ambtenaar zou zijn aangegaan als hij wel over de juiste gegevens had beschikt.

Het eerste lid, onder c, kan alleen toegepast worden als met voldoende zekerheid vaststaat dat de ambtenaar zich inderdaad 'kennelijk willekeurig' aan zijn verplichting heeft onttrokken. Hiervoor is onderzoek nodig. Door de eisen die aan deze ontslaggrond worden gesteld, wordt hij in de praktijk niet of nauwelijks toegepast.

Het tweede lid geeft de mogelijkheid om het ontslag met terugwerkende kracht te laten ingaan tot de datum waarop het recht op bezoldiging is vervallen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer sprake is van schorsing onder inhouding van de bezoldiging indien de ambtenaar wordt vervolgd wegens een vrijheidsstraf of is veroordeeld tot een vrijheidsstraf (**artikel 911, eerste lid onder a, ARA**) of indien tijdens de voorlopige hechtenis de bezoldiging op basis van **artikel 453 ARA** is stopgezet.

Bij ontslag met terugwerkende kracht moet de rechtszekerheid in acht worden genomen, wat inhoudt dat de ambtenaar op het moment van het ingaan van het ontslag bekend was met de feiten op grond waarvan hem ontslag wordt gegeven. Wanneer de bezoldiging volledig is stopgezet wordt de rechtszekerheid op dit punt niet geschonden door het ontslag met terugwerkende kracht.

Artikel 8.14

Aan de ambtenaar die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, wordt ontslag verleend. Dit ontslag gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op het bereiken van deze leeftijd. De werkgever kan in bijzondere situaties een medewerker in dienst houden of nemen nadat hij 65 jaar is geworden. Dit kan alleen met instemming van de medewerker.

Artikel 8.15

Op twee manieren kunnen ambtenaren na de leeftijd van 65 jaar in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de leeftijd van 65 jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van de bepalingen uit **Hoofdstuk 2 ARA (Aanstelling en tewerkstelling)**. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van **artikel 8.14, tweede lid**, na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar is voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen. Hierbij geldt een opzegtermijn van één maand.

Artikel 8.16

Voor de beoordeling of recht bestaat op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is het urenverlies bepalend. Een ontslagbesluit is niet nodig. Voor de bepaling van het recht op bovenwettelijke WW en wachtgeld is wel een ontslagbesluit nodig.

Artikel 8.17

Het verbod tot ontslag van een zwangere ambtenaar is beperkt tot de gronden die in dit artikel worden genoemd. Het is wel mogelijk om op andere dan de in dit artikel genoemde gronden tot ontslag over te gaan. Strafontslag is bijvoorbeeld altijd mogelijk. Ook is er geen sprake van een verbod tot ontslag bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd.

Artikel 8.18

Dit artikel regelt de ontslagbescherming voor (kandidaat- en oud-)OR-leden en -commissieleden. Het tweede lid biedt wel de mogelijkheid de in dit lid genoemde ontslaggronden te gebruiken. Net als bij **artikel 8.17** is strafontslag mogelijk.

Artikel 8.19

In dit artikel gaat het om de ambtenaar die na ontslag ander werk heeft gevonden. Door vernietiging van het besluit tot ontslag door de rechter komt hij met terugwerkende kracht weer in dienst van de gemeente. De inkomsten die hij heeft gehad bij zijn nieuwe baan worden afgetrokken van de bezoldiging die hij met terugwerkende kracht krijgt uitbetaald. De verwervingskosten worden van de inkomsten afgetrokken.

Onder verwervingskosten vallen alle kosten die de ambtenaar heeft moeten maken in verband met het verkrijgen van zijn nieuwe baan. Voorbeelden hiervan zijn opleidingskosten of reiskosten.

Artikel 8.20

Het eerste en tweede lid zijn van toepassing op de ambtenaar van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid lag vóór 1 januari 2004. Deze ambtenaren kunnen in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de Wao. De oude **artikelen 1121 en 1121a ARA**, zoals die golden op 30 juni 2006, zijn op hen van toepassing.

Het derde en vierde lid zijn opgenomen omdat de Wao een aantal bepalingen kent op grond waarvan na beëindiging van de verzekering of het recht op uitkering alsnog, dan wel opnieuw recht op een Wao-uitkering bestaat. De wetgever heeft ervoor gekozen bij de invoering van de Wia het recht op een Wao-uitkering voor deze personen in stand te laten. Dit betekent dat wanneer de ambtenaar in aanmerking kan komen voor een Wao-uitkering in plaats van een uitkering op grond van de Wia, ook al ligt de eerste dag van arbeidsongeschiktheid op grond van **het ARA** op of na 1 januari 2004. De oude **artikelen 1121 en 1121a ARA** zoals die golden op 30 juni 2006, zijn op hem van toepassing.

Transponeringstabel

Hoofdstuk 8 NRG				
ARA/Besl/Ver/For m	NRGA	F/T/B/€/V*	NRGA	
205 lid 1		V	8.15	Verruiming van artikel 205: geldt voor alle medewerkers die na de Leeftijd van 65 jaar in dienst treden
205 lid 2			8.15	
1101 lid 1			8.2-1	
<i>Formulier</i>		F		Ontslag op eigen verzoek
1101 lid 2			8.2 lid 2 en lid 3	Lid 2: 1 maand en 2 i.p.v 31 en 62 dagen
1101 lid 3			8.2 lid 4	
1102 lid 1			8.3 lid 1	
1102 lid 2			8.3 lid 3 en 4	
1102 lid 3			8.3 lid 5	
1102 lid 4			8.3 lid 2	
1111 lid 1			8.4 lid 1	Opzegtermijn wordt in dit artikel genoemd
1111 lid 2			8.4 lid 2	
1112			8.7 lid 1	
1113 lid 1			8.6 lid 1	
1113 lid 2			8.6 lid 1 en 2	
1114 lid 1			8.5 lid 1	
1114 lid 2			8.5 lid 2 en 8.7 lid 2	
1121 lid 1 a			8.8 lid 1	
1121 lid 1 b			8.10 a	
1121 lid 1 c			8.10 b	Mogelijkheid om te beoordelen tijdens proeftijd is opgenomen in hoofdstuk 2 NRG
1121 lid 2			8.8 lid 1	
1121 lid 3			8.8 lid 8	
1121 lid 4			8.8 lid 2	
1121 lid 5			8.8 lid 3	
1121 lid 6			8.8 lid 3	
1121 lid 7			8.8 lid 4	
1121 lid 8			8.8 lid 3	
1121 lid 9			8.8 lid 7	
1121 lid 10			8.8 lid 8	
1121 lid 11			8.8 lid 9	
1121a lid 1			8.9 lid 1	8.9 lid 1 c is per abuis niet opgenomen in de laatste wijziging RGA. Deze bepaling is wel beoogd, zie ook art. 8:5a lid 1 onder d CAR UWO
1121a lid 2			8.9 lid 2	
1122 lid 1 a			8.11 onder a	
1122 lid 1 b			8.11 onder b	
1122 lid 1 c			8.12 onder a	
1122 lid 1 d			8.12 onder b	
1122 lid 1 e			8.12 onder c	
1122 lid 2			8.11 en 8.12 aanhef	

1123 a			8.13 lid 1 a	
1123 b			8.13 lid 1 b	
1123 c			8.13 lid 1 c	
1124 lid 1			Vervallen	FLO ontslag is vervallen. In hoofdstuk 9 is een overgangsregeling opgenomen
1124 lid 2			Vervallen	Dualisme
1124 lid 3			Vervallen	Hoofdstuk 9 geeft nadere invulling voor FLO-ontslag
1124 lid 4			Vervallen	
1124 lid 5			Vervallen	
1124 lid 6			Vervallen	
1124 lid 7			Vervallen	
1125			8.14	
<i>Formulier 1125</i>		F		Ontslag wegens 65-jarige leeftijd
1126			8.16	
1131 lid 1			8.1 lid 1	De verschillende aanzegtermijnen zijn opgenomen in de artikelen
1131 lid 2			8.17 lid 1	
1131 lid 3			8.17 lid 2	
1131 lid 4			8.18 lid 1	
1131 lid 5			8.18 lid 2	
1132 lid 1			8.1 lid 3	
1132 lid 2			Vervallen	Verdeeld over de artikelen 8.1, 8.4, 8.7, 8.8
1132 lid 3			8.1 lid 2 onder c	
1133			8.13 lid 2	
1135			8.19	

Nieuw
Artikel 8.7 lid 2: 2. Als de aanzegtermijn niet in acht is genomen, wordt de ambtenaar geacht te zijn ontslagen vijf weken nadat alsnog de beëindiging van de aanstelling is aangezegd. <i>[nieuw]</i>
Artikel 8.14 lid 2: van het automatisme van ontslag bij 65-jarige leeftijd kan met instemming van de ambtenaar worden afgeweken
Artikel 8.15: ook als de ambtenaar vóór de 65-jarige leeftijd niet werkzaam was bij de gemeente Amsterdam kan een dienstverband worden aangegaan.
Artikel 8.9, eerste lid onder c: de mogelijkheid om ontslag te verlenen bij het niet aanvragen van een Wia-uitkering is toegevoegd. Deze bepaling is per abuis niet meegenomen bij de laatste RGA wijziging. Het artikel is gelijk aan 8:5a eerste lid, onder d, CAR/UWO

* F= Formulier

T= Toelichting
B= Bijlage
€= Bedrag
V= Punt besproken met vakbond

CONCEPT