
676

Besluit van 12 december 2006, houdende wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit dienst geneeskundige verzorging politie, het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, het Besluit rechtspositie vrijwillige politie en het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie in verband met het akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie voor de periode 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 4 oktober 2006, no. 2006-0000320906 directoraat-generaal Veiligheid, directie politie, afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid;

Gelet op artikel 50, eerste lid, van de Politiewet 1993;

De Raad van State gehoord (advies van 12 oktober 2006, No. W04.06.0431/I);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 7 december 2006, nr. 2006-0000366498, directoraat-generaal Veiligheid, directie Politie, Afdeling Arbeidsvoorwaardenbeleid;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Besluit algemene rechtspositie politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 2a wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt.
2. Het derde tot en met het vijfde lid worden vernummerd tot tweede tot en met vierde lid.

B

Artikel 2b wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt.
2. Het derde tot en met het vijfde lid worden vernummerd tot tweede tot en met vierde lid.

C

Artikel 12 komt als volgt te luiden:

Artikel 12

1. Het bevoegd gezag stelt de arbeids- en rusttijden vast.
2. Het bevoegd gezag kan in een regeling als bedoeld in artikel 1:4, eerste lid, van de Arbeidstijdenwet afspraken maken inzake rusttijd en pauze, de arbeidstijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.
3. De arbeidstijd bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
4. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar, verminderd met:
 - a. het aantal zaterdagen en zondagen, en
 - b. Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, en 5 mei, dan wel een andere door het bevoegd gezag aangewezen kerkelijke, nationale, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag, voor zover deze dagen niet vallen op een zaterdag of een zondag, vermenigvuldigd met 7,2.
5. Het in het vierde lid berekende product wordt verhoogd met 1%.
6. Voor de ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de in het vierde en vijfde lid opgenomen berekeningswijze.
7. Het aantal te werken uren, bedoeld in het vijfde en zesde lid, wordt rekenkundig op hele uren afgerond.
8. Het bevoegd gezag stelt aan het begin van elk kalenderjaar en halverwege het lopende jaar voor de bij hem werkzame ambtenaren een indicatief dienstrooster op waarin voor iedere ambtenaar wordt aangegeven op welke dagen hij zal werken en op welke dagen hij vrij zal zijn. Het halfjaarlijkse rooster omvat telkens een periode van 26 weken. De ambtenaar kan aan dit indicatieve rooster geen rechten ontleen.
9. Het bevoegd gezag deelt een voor de bij hem werkzame ambtenaren vastgesteld rooster uiterlijk een week voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, aan de ambtenaar mee.
10. Uiterlijk op de vierde dag, voorafgaande aan die waarop dienst moet worden gedaan, wordt een dagrooster vastgesteld en aan de ambtenaar kenbaar gemaakt, waarin is aangegeven welke de tijdstippen zijn van aanvang en einde van de dienst. Van de vastgestelde tijdstippen kan uitsluitend worden afgeweken:
 - a. met instemming van de betrokken ambtenaar of
 - b. indien op grond van artikel 2:5 van de Arbeidstijdenwet die wet niet van toepassing is.
11. De dienst voorafgaand aan een vrije dag dient uiterlijk om 23.00 uur te eindigen en na een vrije dag kan de dienst niet eerder beginnen dan om 07.00 uur.

12. De ambtenaar heeft in een kalenderjaar recht op tenminste 26 vrije zondagen waarvan 22 aansluitend aan een vrije dag, dan wel op tenminste 22 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen waarbij de aaneengesloten periode een zaterdag of een zondag omvat.

13. Onze Minister kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen.

D

Na artikel 12 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 12a

1. Op aanvraag van de ambtenaar kent het bevoegd gezag een werktijdenmodaliteit toe, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet.

2. Een werktijdenmodaliteit is een patroon van arbeidstijden dat leidt tot een herkenbaar patroon van vrije tijd, uitgedrukt in uren of in dagen.

3. Indien het bevoegd gezag voornemens is de aanvraag niet of niet volledig in te willigen, vraagt het bevoegd gezag binnen vier weken advies van een door Onze Minister in te stellen commissie.

4. De commissie wordt paritair samengesteld en brengt binnen zes weken na ontvangst van de adviesaanvraag een schriftelijk advies uit aan het bevoegd gezag en aan de betrokken ambtenaar.

E

Aan artikel 13b, eerste lid, wordt aan het slot toegevoegd:

Uit fiscale overwegingen maakt het bevoegd gezag bij het verlenen van de non-activiteit onderscheid tussen:

a. non-activiteit met een op grond van artikel 38c van de Wet op de loonbelasting 1964 onbelast non-activiteitsinkomen, indien de non-activiteit ingaat vóór 1 januari 2006;

b. non-activiteit met een op grond van artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964 belast non-activiteitsinkomen, indien de non-activiteit ingaat op of na 1 januari 2006.

F

In artikel 19, vijfde lid, onderdeel a, onder 3°, wordt «een dienstongeval» vervangen door: een dienstongeval of beroepsziekte.

G

Artikel 28a wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, wordt de zinsnede «vierde en vijfde» vervangen door: vijfde en zesde.

2. Het tweede lid, wordt vervangen door:

2. Voor de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt het aantal uren dat meer gewerkt kan worden ten hoogste 200 uren per kalenderjaar. Voor een ambtenaar met een andere betrekking dan een volledige betrekking wordt dit maximum vastgesteld op een evenredig deel van het maximaal aantal uren bij een volledige betrekking. Voor de ambtenaar mag het aantal te werken uren op jaarbasis gemiddeld per week niet meer dan 40 uur bedragen.

H

In het eerste lid, van artikel 28b wordt de zinsnede «vierde en vijfde» vervangen door: vijfde en zesde.

I

Artikel 28e komt als volgt te luiden:

Artikel 28e

1. Het bevoegd gezag stelt, met inachtneming van de geldende fiscale bepalingen, een regeling vast met de volgende belastingvrije bestemmingsmogelijkheden:

- a. een fiets voor het woon-werkverkeer, met aan een fiets samenhangende zaken dienstbaar aan het woon-werkverkeer en een fietsverzekering;
- b. vakliteratuur;
- c. cursussen, congressen, seminars, symposia, excursies, studiereizen en dergelijke ter behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- d. een opleiding of studie met het oog op het verwerven van een inkomen uit werk en woning;
- e. openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt;
- f. vakbondscontributies.

2. Op aanvraag van de ambtenaar kan ten behoeve van één of meer van de in het eerste lid genoemde belastingvrije bestemmingsmogelijkheden geheel of gedeeltelijk door de ambtenaar worden afgezien van:

- a. zijn salaris, vastgesteld aan de hand van één van de bijlagen van het Besluit bezoldiging politie;
- b. zijn vakantie-uitkering;
- c. zijn vakantie-uren met inachtneming van het bepaalde in artikel 22, tweede lid;
- d. zijn uitkering als bedoeld in artikel 25a en 25b van het Besluit bezoldiging politie;
- e. zijn vergoeding, bedoeld in artikel 28a, vierde lid.

3. Indien de ambtenaar afziet van de in het tweede lid genoemde aanspraken, wordt de waarde van die aanspraken vastgesteld op de waarde op de dag waarop de ambtenaar aan de fiscale regeling gaat deelnemen.

J

Na artikel 47 wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 47a

Onze Minister stelt regels ten aanzien van levensloopverlof.

K

Na hoofdstuk VII.A Integriteit, wordt een nieuw hoofdstuk ingevoegd, luidende:

HOOFDSTUK VII.B Voorzieningen bij reorganisaties

Artikel 55i

1. Bij een reorganisatie zijn de bepalingen van dit hoofdstuk van toepassing.

2. Onder reorganisatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: een wijziging van de organisatiestructuur, de omvang of de taakinhoud die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin van een regionaal politiekorps, het Korps landelijke politiediensten, het LSOP, ITO, een voorziening tot samenwerking of een onderdeel daarvan alsmede van het organisatieonderdeel waarin bijzondere ambtenaren van politie werkzaam zijn.

3. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van overeenkomstige toepassing op de overgang van een ambtenaar naar een private onderneming of zelfstandig bestuursorgaan in verband met de privatisering of verzelfstandiging van het dienstonderdeel van het regionaal politiekorps, het Korps landelijke politiediensten, het LSOP, ITO of een voorziening tot samenwerking waarbij de ambtenaar werkzaam is, tenzij bij algemene maatregel van bestuur anders is bepaald.

Artikel 55j

1. Door of namens Onze Minister wordt de Commissie voor georganiseerd overleg in politie-ambtenarenzaken, bedoeld in het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

2. Door of namens het bevoegd gezag wordt de betrokken ondernemingsraad tijdig geïnformeerd over een voorgenomen besluit tot een reorganisatie.

Artikel 55k

De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, van wie de functie in verband met een reorganisatie is opgeheven, wordt aangewezen als te herplaatsen ambtenaar, hierna te noemen: herplaatsingskandidaat.

Artikel 55l

1. De ambtenaar die is aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd en de ambtenaar aangesteld in vaste dienst, die in verband met een reorganisatie boventallig zijn, dan wel de aspirant worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. Van boventalligheid is sprake indien de binnen de te reorganiseren organisatie of een onderdeel daarvan, meer ambtenaren een vergelijkbare of uitwisselbare functie vervullen en het totale aantal van die functies zodanig wordt verminderd dat onvoldoende van die functies voor de betrokken ambtenaren resteren.

2. De ambtenaar die het geringste aantal jaren in overheidsdienst heeft doorgebracht wordt als eerste als herplaatsingskandidaat aangewezen. Voor de berekening van het aantal in overheidsdienst doorgebrachte jaren wordt mede in aanmerking genomen de tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de ambtenaar behorende 0-4 jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaren.

3. Het bevoegd gezag kan van de volgorde in het tweede lid afwijken, nadat hij hiervoor de instemming heeft verkregen van de reorganisatiecommissie. Het bevoegd gezag dient een gemotiveerd verzoek in bij de reorganisatiecommissie.

4. De reorganisatiecommissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit drie leden. De reorganisatiecommissie brengt binnen zes weken na ontvangst van het verzoek een schriftelijk oordeel uit aan het bevoegd gezag.

Artikel 55m

De ambtenaar wordt over zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat schriftelijk geïnformeerd.

Artikel 55n

1. Onverminderd artikel 91 is het bevoegd gezag verplicht om de herplaatsingskandidaat binnen een periode van twaalf maanden, te rekenen vanaf het moment dat de aanwijzing als herplaatsingskandidaat bekend is gemaakt of het moment waarover de herplaatsingskandidaat schriftelijk is geïnformeerd, ten minste twee maal een passende functie aan te bieden.

2. Het bevoegd gezag kan de termijn, bedoeld in het eerste lid, verlengen of opschorten, indien de omstandigheden naar zijn oordeel daartoe aanleiding geven.

3. Indien het bevoegd gezag na twaalf maanden kan aantonen dat in het geheel geen passende functie kan worden aangeboden, wordt de termijn van twaalf maanden niet verlengd.

4. De ambtenaar wordt gelijktijdig met zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat schriftelijk geïnformeerd over de aanvang en het einde van de periode bedoeld in het eerste lid.

5. Het bevoegd gezag informeert de herplaatsingskandidaat schriftelijk over het verlengen of opschorten van de periode.

6. Onverminderd het bepaalde in dit artikel is het bevoegd gezag, voor de duur van het dienstverband van de herplaatsingskandidaat, gehouden de herplaatsingskandidaat een passende functie aan te bieden.

Artikel 55o

1. Een passende functie is elke functie die voor de krachten en bekwaamheden van de herplaatsingskandidaat is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd. Een passende functie is mogelijk zowel binnen het bereik van het bevoegd gezag als bij een andere werkgever.

2. Tevens is een passende functie elke functie waarvoor naar het oordeel van het bevoegd gezag de herplaatsingskandidaat binnen een termijn van twee jaar om-, her- of bijgeschoold kan worden.

3. Niet als passende functie wordt beschouwd:

a. indien de voor functie geldende salarisschaal meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat;

b. indien de voor functie geldende salarisschaal meer dan één schaal lager is dan de salarisschaal die geldt voor de herplaatsingskandidaat, ingedeeld in salarisschaal 4 of 5 van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie;

c. indien de voor functie geldende salarisschaal lager is dan de salarisschaal van de herplaatsingskandidaat, ingedeeld in salarisschaal 3 of lager van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie;

d. indien de reistijd van en naar de werkplek van de functie meer dan drie uur per dag bedraagt, tenzij de gebruikelijke reistijd voor de herplaatsingskandidaat van en naar de plaats van tewerkstelling al meer dan drie uur per dag bedraagt.

4. Voor de toepassing van het derde lid, onderdelen a, b en c, dient voor een passende functie bij een andere werkgever het maximaal te genieten salaris te worden vergeleken met het maximumsalaris van een salarisschaal van bijlage I van het Besluit bezoldiging politie.

Artikel 55p

Het bevoegd gezag kan de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat, voor wie de functie als passend wordt aangemerkt, herplaatsen in die functie.

Artikel 55q

1. Onverminderd artikel 55n is de herplaatsingskandidaat verplicht, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, om zelf een passende functie te zoeken.

2. Behoudens het eerste aanbod is de herplaatsingskandidaat verplicht een passende functie te aanvaarden.

Artikel 55r

1. De herplaatsingskandidaat die slechts in een voor hem passende functie kan worden herplaatst na om- her- of bijscholing kan hiertoe worden verplicht, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.

2. Aan de ambtenaar die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, wordt een volledige vergoeding van de noodzakelijk te maken scholingskosten toegekend.

3. Aan de ambtenaar die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, wordt studieverlof met behoud van bezoldiging verleend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich hier tegen verzet.

Artikel 55s

Het mobiliteitscentrum Nederlandse politie stelt in overleg met het bevoegd gezag van de herplaatsingskandidaat een inventarisatie op van zijn competenties en mogelijkheden voor een passende functie.

Artikel 55t

1. De herplaatsingskandidaat die een passende functie aanvaardt bij een andere werkgever wordt een loonsuppletie toegekend indien het genoten loon van die functie lager is dan het loon in de oorspronkelijke functie.

2. De loonsuppletie wordt toegekend gedurende vijf jaar. Afhankelijk van het aantal dienstjaren van de ambtenaar wordt de termijn van vijf jaar verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

dienstjaren:	verlenging:
25 of meer dienstjaren	één jaar
30 of meer dienstjaren	twee jaren
35 of meer dienstjaren	drie jaren
40 of meer dienstjaren	vier jaren

3. Na afloop van een kalenderjaar vraagt de herplaatsingskandidaat, die herplaatst is bij een andere werkgever, de loonsuppletie aan. De aanvraag is vergezeld van een door de werkgever verstrekte jaaropgave van het loon.

4. De suppletie is ten hoogste gelijk aan het verschil tussen het in de oorspronkelijke functie genoten jaarloon en het jaarloon van de nieuwe functie.

5. De loonsuppletie wordt eenmaal per jaar vastgesteld en uitgekeerd. Het bevoegd gezag kan maandelijks een voorschot van de suppletie verstrekken.

Artikel 55v

Onze minister stelt nadere regels vast ter uitvoering van dit hoofdstuk.

L

Artikel 67 wordt als volgt gewijzigd:

Onder vernummering van het tweede tot en met het vierde lid tot derde tot en met vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

2. In beginsel geldt de verplichting uit het eerste lid niet bij een ontslag op grond van artikel 91.

M

Artikel 69a wordt als volgt gewijzigd:

Onder vernummering van het derde tot het met het vijfde lid tot het vierde tot en met het zesde lid wordt na het tweede lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

3. Het eerste en het tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing indien de rechtskundige hulp aan de ambtenaar is verleend, op grond van zijn lidmaatschap, door een centrale of een vereniging als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, met dien verstande dat de tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp rechtstreeks wordt betaald aan voornoemde centrale of vereniging.

N

Het eerste lid, van artikel 71 komt als volgt te luiden:

1. Met inachtneming van de door het bevoegd gezag ter zake vastgestelde regels wordt met de ambtenaar ten minste een maal per jaar een gesprek gehouden over de vervulling van zijn functie in de afgelopen en komende periode en de voortgang van een persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in artikel 72. In het gesprek wordt ook aandacht besteed aan integriteitsaspecten in relatie tot het functioneren van de ambtenaar en het functioneren van het dienstonderdeel waar hij werkzaam is. De hoofdzaken van dit gesprek worden in overeenstemming met de ambtenaar in een door de ambtenaar medeondertekend document vastgelegd. De ambtenaar ontvangt een afschrift van dit document.

O

Na artikel 71 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 72

Met inachtneming van de door Onze Minister ter zake vastgestelde gespreksleidraad wordt met de ambtenaar ten minste eenmaal per drie jaar een gesprek gehouden over een persoonlijk ontwikkelingsplan. Op aanvraag van de ambtenaar dan wel in overleg met de ambtenaar kan het bevoegd gezag bepalen dat een gesprek over een persoonlijk ontwikkelingsplan plaatsvindt met een grotere frequentie dan eenmaal per drie jaar, doch met een maximum van eenmaal per jaar. De hoofdzaken van dit gesprek worden in overeenstemming met de ambtenaar in een door de ambtenaar medeondertekend document vastgelegd. De ambtenaar ontvangt een afschrift van dit document.

P

In het tweede lid, van artikel 75, wordt aan het slot een volzin toegevoegd, luidende:

Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte ambtenaar worden de in de eerste volzin vermelde percentages genomen van de bezoldiging en de vakantie-uitkering die de ambtenaar zou hebben genoten indien er geen sprake zou zijn geweest van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Q

Artikel 88 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het achtste lid vervalt onder vernummering van het negende en tiende lid tot achtste en negende lid.

2. Aan het negende lid wordt aan het slot toegevoegd:

Uit fiscale overwegingen maakt het bevoegd gezag bij het verlenen van het ontslag onderscheid tussen:

a. ontslag met een onbelaste uitkering op grond van artikel 38c van de Wet op de loonbelasting 1964, indien de ambtenaar voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;

b. ontslag met een op grond van artikel 32aa van de Wet op de loonbelasting 1964 belaste uitkering, indien de ambtenaar niet voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.

R

Artikel 91 komt als volgt te luiden:

Artikel 91

1. De ambtenaar kan in het kader van een reorganisatie eervol ontslag worden verleend indien het niet mogelijk is gebleken een passende functie aan te bieden.

2. De ontslagverlening op grond van het eerste lid kan betrekking hebben op een gedeelte van de tijd waarvoor de ambtenaar is aangesteld.

3. Bij herplaatsing in een passende functie bij een andere werkgever wordt de ambtenaar eervol ontslag verleend.

4. De ambtenaar die heeft geweigerd te voldoen aan een hem op grond van hoofdstuk VII.B opgelegde verplichting, kan in verband daarmee ontslag worden verleend.

5. De ontslagverlening op grond van het eerste lid vindt niet eerder plaats dan vijf jaar nadat de ambtenaar is aangewezen als herplaatsingskandidaat, als bedoeld in hoofdstuk VII.B. Afhankelijk van het aantal dienstjaren van de ambtenaar wordt de termijn van vijf jaar verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

dienstjaren:	verlenging:
25 of meer dienstjaren	één jaar
30 of meer dienstjaren	twee jaren
35 of meer dienstjaren	drie jaren
40 of meer dienstjaren	vier jaren

6. Bij een ontslag op grond van het vierde lid wordt een opzeggings-termijn van één maand in acht genomen.

S

Na artikel 99c worden zes nieuwe artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 99d

Met ingang van 1 januari 2040 vervalt artikel 12, vijfde lid.

Artikel 99e

1. De artikelen 55i tot en met 55v, artikel 67, tweede lid, en artikel 91 zijn tot en met 31 december 2006 niet van toepassing op een reorganisatie, anders dan een reorganisatie aangaande bovenregionale samenwerkingen, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a van de Politiewet 1993 (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de landelijke organisatie van de politie.

2. De artikelen 67 en 91, zoals deze luiden op 31 december 2005, zijn tot en met 31 december 2006 van toepassing op een reorganisatie, anders dan een reorganisatie aangaande bovenregionale samenwerkingen, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a van de Politiewet 1993 (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de landelijke organisatie van de politie, genoemd in het eerste lid.

Artikel 99f

1. De betrekkingssomvang van de ambtenaar die op 30 juni 2011 is aangesteld met een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week, wordt met ingang van 1 juli 2011 gewijzigd in een volledige betrekking, tenzij de ambtenaar kiest voor een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week.

2. De betrekkingssomvang van de ambtenaar aangesteld in een volledige betrekking op 30 juni 2011, wijzigt niet met ingang van 1 juli 2011, tenzij de ambtenaar ervoor kiest zijn volledige betrekking uit te breiden naar een betrekkingssomvang van gemiddeld 38 uur per week.

3. De keuze kan vanaf 1 mei 2011 worden gemaakt doch dient uiterlijk op 30 juni 2011 aan het bevoegd gezag kenbaar te worden gemaakt. Indien de ambtenaar binnen deze termijn geen keuze kenbaar maakt, wordt zijn betrekkingssomvang bepaald op een volledige betrekking.

Artikel 99g

1. De betrekkingssomvang van de ambtenaar die op 30 juni 2011 in een deeltijdbetrekking is aangesteld, wijzigt niet, tenzij de ambtenaar ervoor kiest zijn deeltijdbetrekking uit te breiden naar evenredigheid van de uitbreiding van 36 uur naar 38 uur per week.

2. De keuze kan vanaf 1 mei 2011 worden gemaakt doch dient uiterlijk op 30 juni 2011 aan het bevoegd gezag kenbaar te worden gemaakt.

Artikel 99h

Met ingang van 1 juli 2021 wordt de betrekkingssomvang van de ambtenaar van gemiddeld 38 uur per week gewijzigd in een betrekkingssomvang van gemiddeld 36 uur per week.

Artikel 99i

Met ingang van 1 juli 2021 komt artikel 13 van het Besluit algemene rechtspositie politie als volgt te luiden:

Artikel 13

Bij een aanvraag tot uitbreiding van de betrekkingssomvang is artikel 2, negende lid, van de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.

T

Artikel 100, eerste lid, komt als volgt te luiden:

1. De artikelen 12, 12a, 13, eerste en derde lid, 15 tot en met 25, 28, 43 tot en met 48, 58, 61, 62, 64, 71 en 72 zijn op de aspirant niet van toepassing, met dien verstande dat artikel 12 en 12a wel van toepassing zijn op de aspirant gedurende het praktische opleidingsdeel.

ARTIKEL II

Het Besluit bezoldiging politie wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen bb tot en met tt worden geletterd cc tot en met uu.

2. Er wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

bb. beroepsincident: een dienstongeval of een beroepsziekte voortvloeiend uit een gevaarzettende situatie die rechtstreeks verband houdt met de uitvoering van zijn taak waaraan de ambtenaar zich vanwege zijn specifieke functie niet kan onttrekken;

B

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het zesde lid wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel c door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

d. indien de ambtenaar, die is aangewezen als herplaatsingskandidaat als bedoeld in hoofdstuk VII.B van het Besluit algemene rechtspositie politie, wordt herplaatst in een andere functie.

2. Onder vernummering van het zevende en achtste lid tot het achtste en negende lid wordt een lid ingevoegd luidende:

7. De lagere salarisschaal op grond van het zesde lid, onderdeel d, gaat niet eerder voor de ambtenaar gelden dan vijf jaar nadat hij is herplaatst. Afhankelijk van het aantal dienstjaren van de ambtenaar wordt de termijn van vijf jaar verlengd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

dienstjaren:	verlenging:
25 of meer dienstjaren	één jaar
30 of meer dienstjaren	twee jaren
35 of meer dienstjaren	drie jaren
40 of meer dienstjaren	vier jaren

C

Artikel 14, wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid wordt vervangen door:

2. De operationele toelage wordt berekend per periode van vier weken en bedraagt voor elk uur waarop de ambtenaar werkelijke dienst verricht dan wel werkelijke dienst zou hebben verricht indien de ambtenaar niet binnen een tijdvak van vier dagen direct daaraan voorafgaande door het bevoegde gezag tot dienstverrichting op andere tijdstippen geroepen was:

a. over uren in het tijdvak van maandag tot en met donderdag van 22.00 tot 07.00 uur en op zaterdag en zondag van 07.00 tot 22.00 uur, € 3,82; en

b. over uren in het tijdvak van 22.00 tot 07.00 uur in de weekeind-nachtdiensten, € 5,73.

2. In het derde lid, wordt «dit artikel» vervangen door: het tweede lid.

D

Artikel 29f wordt als volgt gewijzigd:

1. Het vierde lid komt als volgt te luiden:

4. Indien ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte aanvangt binnen een maand na het tijdstip waarop de periode van non-activiteit is ingegaan, vindt in afwijking van het derde lid, de eerste 52 weken van deze ongeschiktheid de vermindering van de berekeningsbasis, bedoeld in artikel 29c; eerste lid, plaats overeenkomstig de volgende tabel:

1° de eerste 26 weken geen vermindering op de berekeningsbasis;

2° de tweede 26 weken een vermindering van 10% op de berekeningsbasis.

2. In het vijfde lid wordt «berekeningsbasis» vervangen door bezoldiging.

E

Artikel 38 komt als volgt te luiden:

Artikel 38

1. De ambtenaar heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 104 weken recht op de doorbetaling van zijn bezoldiging overeenkomstig de volgende tabel:

1° de eerste 26 weken 100% van de bezoldiging;

2° de tweede 26 weken 90% van de bezoldiging;

3° de derde 26 weken 80% van de bezoldiging;

4° vervolgens 70% van de bezoldiging.

2. In afwijking van het eerste lid, behoudt de ambtenaar, indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een beroepsincident, zijn aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn bezoldiging.

3. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden van ongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

4. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in het eerste lid, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging, indien het bevoegd gezag de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de ZW, later doet dan op grond van dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de vertraging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, zoals dat artikel luidde op 31 december 2003, indien de wachttijd met toepassing van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;

c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO heeft vastgesteld.

5. Ingeval van verlenging op grond van het vierde lid, kan het tijdvak, bedoeld in het eerste lid, niet méér dan 156 weken belopen.

6. De ambtenaar die langer dan 26 weken ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte en die loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht, ontvangt over deze uren een beloning naast de bezoldiging bij ziekte als bedoeld in het eerste lid.

7. De beloning, bedoeld in het zesde lid, tezamen met de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte bedraagt:

a. 35% van de bezoldiging en 65% van de bezoldiging bij ziekte als bedoeld in het eerste lid indien de ambtenaar maximaal 35% van zijn betrekkingsovereenkomst arbeid of activiteiten verricht als bedoeld in het zesde lid;

b. 80% van de bezoldiging en 20% van de bezoldiging bij ziekte als bedoeld in het eerste lid indien de ambtenaar meer dan 35% en maximaal 80% van zijn betrekkingsovereenkomst arbeid of activiteiten verricht als bedoeld in het zesde lid;

c. 100% van de bezoldiging indien de ambtenaar meer dan 80% van zijn betrekkingsovereenkomst arbeid of activiteiten verricht als bedoeld in het zesde lid.

8. De doorbetaling van de bezoldiging eindigt in ieder geval:

a. met ingang van de dag waarop de ambtenaar op grond van artikel 49b, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie passende arbeid verricht en daartoe is herplaatst;

b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar ontslag is verleend;

c. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt; of

d. met ingang van de dag volgende op die waarop de ambtenaar is overleden.

9. De ambtenaar die op grond van artikel 49b, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie passende arbeid verricht en daartoe is herplaatst, voordat de termijn van twee jaar, bedoeld in artikel 94, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie is verstreken, heeft tot het eind van genoemde termijn aanspraak op een aanvullende uitkering, indien zijn bezoldiging als gevolg van zijn herplaatsing vermindering ondergaat, ter grootte van het verschil tussen:

a. het bedrag waarop de ambtenaar op grond van dit artikel recht zou hebben gehad indien hem geen andere betrekking zou zijn opgedragen, maar in plaats daarvan voor dezelfde arbeidstijd zijn eigen betrekking; en

b. de som van zijn bezoldiging na herplaatsing, een uit zijn arbeidsongeschiktheid voortvloeiend recht op een WAO-uitkering, een invaliditeitspensioen en een herplaatsingstoelage.

10. De ambtenaar die op grond van artikel 49b, derde lid, van het Besluit algemene rechtspositie politie passende arbeid verricht en daartoe is herplaatst, heeft tevens aanspraak op een aanvullende uitkering nadat de termijn van 104 weken is verstreken, indien de ziekte, uit hoofde waarvan de ambtenaar ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wordt veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte, ter grootte van het verschil tussen:

a. een percentage van zijn bezoldiging vermeerderd met de vakantieuitkering, zoals die zou zijn op de dag voor zijn herplaatsing indien de ambtenaar op die dag niet ongeschikt zou zijn geweest tot werken; en

b. zijn bezoldiging na herplaatsing, in voorkomend geval vermeerderd met een uit de oorspronkelijke betrekking voortvloeiend recht op een WAO-uitkering, invaliditeitspensioen en een herplaatsingstoelage.

11. Het percentage, bedoeld in het tiende lid, onderdeel a, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	90,02%;
65 tot 80%:	65,26%;
55 tot 65%:	54,01%;
45 tot 55%:	45,01%;
35 tot 45%:	36,01%;
25 tot 35%:	27,01%;
15 tot 25%:	18,00%.

12. De aanvullende uitkering, bedoeld in het negende en tiende lid, eindigt in ieder geval:

- a. met ingang van de dag waarop de ambtenaar niet meer voldoet aan de in bedoelde artikelliden genoemde voorwaarden;
- b. met ingang van de dag waarop de ambtenaar ontslag is verleend;
- c. met ingang van de dag waarop de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar bereikt; of
- d. met ingang van de dag volgende op die waarop de ambtenaar is overleden.

F

Na artikel 38a wordt een nieuw artikel 38b ingevoegd, luidende:

Artikel 38b

1. De ambtenaar die ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wegens een dienstongeval of een beroepsziekte doch niet door een beroepsincident, wordt op zijn aanvraag voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met de ambtenaar die ongeschikt is zijn arbeid te verrichten wegens een beroepsincident.

2. De gewezen ambtenaar van wie de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een dienstongeval of een beroepsziekte doch niet door een beroepsincident, wordt op zijn aanvraag voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijkgesteld met de gewezen ambtenaar van wie de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een beroepsincident.

3. De ambtenaar en de gewezen ambtenaar worden geacht een aanvraag te hebben ingediend als bedoeld in het eerste en tweede lid indien de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens een dienstongeval of een beroepsziekte is gelegen in de periode van 1 januari 2004 tot en met 31 mei 2006.

G

Artikel 39 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt als volgt te luiden:

1. De gewezen ambtenaar die wegens ziekte, ontstaan voor het tijdstip van ingang van zijn ontslag, niet zijnde een ontslag op grond van artikel 87a, artikel 88, artikel 88a, artikel 88b dan wel artikel 94, eerste lid, aanhef, onderdelen e of f, van het Besluit algemene rechtspositie politie nog ongeschikt is een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang hij ongeschikt tot werken is wegens ziekte, doch niet langer dan een tijdvak van ten hoogste 78 weken, aanspraak op de doorbetaling van zijn bezoldiging overeenkomstig de volgende tabel:

- a. de eerste 26 weken 100% van de bezoldiging;
- b. de tweede 26 weken 90% van de bezoldiging;
- c. de derde 26 weken 80% van de bezoldiging.

2. Het tweede lid, komt als volgt te luiden:

2. De gewezen ambtenaar die binnen een maand na het tijdstip van zijn ontslag ongeschikt wordt wegens ziekte een naar aard en omvang soortgelijke functie te vervullen, heeft zolang betrokkene ongeschikt is tot

werken wegens ziekte, maar niet langer dan 52 weken, aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten bezoldiging indien hij gedurende ten minste twee maanden onmiddellijk aan het ontslag voorafgaande in dienst is geweest overeenkomstig de volgende tabel:

- a. de eerste 26 weken 100% van de bezoldiging;
- b. de tweede 26 weken 90% van de bezoldiging.

3. Het derde lid, komt als volgt te luiden:

3. Voor het bepalen van het einde van het tijdvak van 78 weken, bedoeld in het eerste lid, en het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het tweede lid, worden perioden van ongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

4. In het vierde lid wordt «en de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, eindigen» gewijzigd in: bedoeld in het eerste en tweede lid, eindigt.

5. In het vijfde lid wordt «een dienstongeval of een door het verrichten van zijn arbeid opgelopen beroepsziekte» gewijzigd in: beroepsincident.

6. In het negende lid wordt de zinsnede «of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» geschrapt.

H

Artikel 41 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt de zinsnede «of een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» geschrapt.

2. In het tweede lid wordt de zinsnede «of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» geschrapt.

I

Artikel 44, wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt «52» vervangen door «104».

2. In het tweede lid wordt «, de bovenwettelijke ziekte-uitkering of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door: «of de bovenwettelijke ziekte-uitkering».

3. In het vierde lid wordt «, de bovenwettelijke ziekte-uitkering of de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door: «of de bovenwettelijke ziekte-uitkering».

4. Het zesde lid vervalt.

J

Artikel 45, wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid vervalt de zinsnede «en de gewezen ambtenaar» en «of de gewezen ambtenaar» en wordt «52», vervangen door «104».

2. In het tweede lid vervalt de zinsnede «of de gewezen ambtenaar».

3. In het derde lid vervalt de zinsnede «en de gewezen ambtenaar» en wordt «52» vervangen door «104» en wordt «een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door «doorbetaling van de bezoldiging».

4. In het vierde lid vervalt de zinsnede «en de gewezen ambtenaar» en wordt «een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door «doorbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 38, eerste lid».

5. In het vijfde lid vervalt de zinsnede «en de gewezen ambtenaar» en wordt «de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door «doorbetaling van de bezoldiging zoals bedoeld in artikel 38, eerste lid».

K

Artikel 45a wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt.
2. Het derde lid wordt vernummerd tot tweede lid.

L

Artikel 45c, wordt als volgt gewijzigd:

In het eerste lid wordt de zinsnede «bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering» vervangen door: «doorbetaling van de bezoldiging na afloop van de termijn als bedoeld in artikel 38, eerste lid,».

M

Na artikel 45c wordt een nieuw artikel 45d ingevoegd, luidende:

Artikel 45d

1. Ten aanzien van de ambtenaar en de gewezen ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte is gelegen voor 1 januari 2004, blijven de artikelen van hoofdstuk X van dit besluit van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2005.

2. Voor de toepassing van het eerste lid worden perioden van ongeschiktheid tot werken geacht eenzelfde, niet onderbroken periode van ongeschiktheid te vormen, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3.1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg of een uitkering op grond van artikel 3:8, of 3:10, eerste lid, van die wet, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

N

Na artikel 49b wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 49c

Artikel 6, zesde lid, onderdeel d, en zevende lid, is tot en met 31 december 2006 niet van toepassing op een reorganisatie, anders dan een reorganisatie aangaande bovenregionale samenwerkingen, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a van de Politiewet (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de landelijke organisatie van de politie.

ARTIKEL III

Het Besluit dienst geneeskundige verzorging politie 1994 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, eerste lid, onderdelen d tot en met n, tweede lid, de artikelen 2 tot en met 9 vervallen.

B

De artikelen 13 tot en met 16 worden vervangen door een nieuw artikel:

Artikel 13

Dit besluit en de krachtens dit besluit gestelde regels, zoals die luiden op 31 december 2005, blijven van toepassing op de aanspraken gebaseerd op dit besluit en krachtens dit besluit gestelde regels en die zijn ontstaan voor 1 januari 2006.

ARTIKEL IV

Het besluit geneeskundige verzorging politie 1994 wordt ingetrokken.

ARTIKEL V

Het Besluit van 15 januari 1993, houdende wijziging van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1984 in verband met opheffen van de Commissie van beroep (Stb. 1993, 93) wordt ingetrokken.

ARTIKEL VI

Het Besluit van 3 januari 1996, houdende wijziging van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 in verband met wijziging van de vergoedingen voor ziektekosten gemaakt door in deeltijd werkende ambtenaren van politie en door in het buitenland verblijvende verzekerde ambtenaren van politie en hun gezinsleden (Stb. 1996, 36) wordt ingetrokken.

ARTIKEL VII

Het Besluit van 22 januari 1999, houdende wijziging van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 in verband met de integratie van de Regeling ziektekostenvoorziening politiepersoneel in het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 (Stb. 1999, 41) wordt ingetrokken.

ARTIKEL VIII

Het Besluit van 27 januari 1999, houdende wijziging van het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 in verband met het schrappen van de toetredingsdrempel (Stb. 1999, 46) wordt ingetrokken.

ARTIKEL IX

Voor artikel 64 van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 63

1. Onze Minister kan, in overeenstemming met de Commissie, besluiten het overleg met de Regionale Commissies, de Commissie Korps landelijke politiediensten, de Commissie bijzondere ambtenaren van politie, de Commissie LSOP en de Commissie ITO, bedoeld in respectievelijk de afdelingen 2, 3, 4, 4A en 4 B van hoofdstuk II, op te schorten.

2. Onze Minister kan, in overeenstemming met de Commissie, bij het besluit om het overleg op te schorten tevens bepalen dat over de in voormelde afdelingen bedoelde aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de ambtenaar, overlegd zal worden, overeenkomstig het bepaalde in afdeling 1, met voormelde Commissie.

ARTIKEL X

Artikel 22a van het Besluit rechtspositie vrijwillige politie wordt als volgt gewijzigd:

Onder vernummering van het derde tot het met het vijfde lid tot het vierde tot en met het zesde lid wordt na het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

3. Het eerste en het tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing indien de rechtskundige hulp aan de ambtenaar is verleend, op grond van zijn lidmaatschap, door een centrale of een vereniging als bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994, met dien verstande dat de tegemoetkoming in de kosten van rechtskundige hulp rechtstreeks wordt betaald aan voornoemde centrale of vereniging.

ARTIKEL XI

In het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie wordt na artikel 11 een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 11a

1. De betrokkene, geleider van een politiesurveillancehond of een politiespeurhond, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor de dagelijkse reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling of oefenterrein, indien het noodzakelijk is dat hij in het kader van zijn dienstuitoefening met een politiesurveillancehond of een politiespeurhond reist met eigen vervoer tussen de woning en de plaats van tewerkstelling of oefenterrein. De betrokkene wordt in dat geval een tegemoetkoming in de kosten verleend volgens door Onze Minister vast te stellen regels.

2. Voor de dagelijkse reizen tussen de woning en plaats van tewerkstelling of oefenterrein, waarop het eerste lid van toepassing is, treedt deze aanspraak in plaats van artikel 11.

ARTIKEL XII

Artikel VIII van het Besluit van 11 december 2001 tot wijziging van het Besluit algemene rechtspositie politie, het Besluit bezoldiging politie, het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 en het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie in verband met het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector politie voor de periode van 1 januari 2001 tot en met 31 december 2003 (Stb. 2001, 659) komt te vervallen.

ARTIKEL XIII

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2006.

2. In afwijking van het eerste lid, treedt artikel I, onderdelen D, F, K en M en artikel X in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het staatsblad waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 23 november 2005.

3. In afwijking van het eerste lid, treedt artikel I, onderdeel I, in werking op 1 januari 2007.

4. In afwijking van het eerste lid, treedt artikel IV in werking op 1 juli 2008.

5. In afwijking van het eerste lid treedt artikel II, onderdelen D tot en met L, in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad, waarin het wordt geplaatst.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 12 december 2006

Beatrix

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. W. Remkes

Uitgegeven de *eenentwintigste* december 2006

De Minister van Justitie,
E. M. H. Hirsch Ballin

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 9 januari 2007, nr. 6.

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen deel

Op 23 november 2005 is het akkoord Arbeidsvoorwaarden Sector Politie voor de periode van 1 juni 2005 tot en met 31 december 2007 (verder te noemen: akkoord) gesloten. In dit akkoord is een aantal maatregelen overeengekomen dat leidt tot een aantal rechtspositionele wijzigingen van onder andere het Besluit algemene rechtspositie politie (verder te noemen: Barp), het Besluit bezoldiging politie (verder te noemen: Bbp), het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 en het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994.

Naast algemene salarismaatregelen en afspraken over een substantiële verhoging van de directe capaciteit door middel van het langer (door)werken zijn er ook onder meer nadere afspraken gemaakt met het oog op de invoering van de Wet op de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Stb. 2003; 555; verder te noemen: Wvzl). Er is hierbij echter nog geen rekening gehouden met de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (verder te noemen WIA). Dit heeft twee redenen. De eerste reden is dat het besluit over de inwerkingtreding van de WIA op 29 december 2005, is genomen op 2 december 2005 (Stb. 2005, 619). Een tijdstip dat ligt nadat het akkoord is gesloten. De tweede reden is dat er nog geen helderheid is over de gevolgen van de WIA voor de bovenwettelijke aanvullingen als het invaliditeitspensioen en de herplaatsingtoelage. Het voornemen is om in de loop van 2006 de consequenties van de invoering van de WIA in de rechtspositie te verwerken.

Het onderhavige besluit strekt er onder meer toe de afgesproken wijzigingen in genoemde besluiten door te voeren.

Als bijzondere kenmerken voor dit akkoord zijn te noemen:

- de looptijd van het akkoord is geënt op de omvang van de afspraken die op meerdere onderwerpen een langjarig karakter kennen;
- de afspraken zijn gemaakt mede in het licht van een veranderende politieorganisatie;
- met deze afspraken is beoogd een centrale vaststelling van de arbeidsvoorwaarden te bewerkstelligen waarbij regionale verschillen in de arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd;
- met deze afspraken is ook invulling gegeven aan het verminderen van de administratieve lasten voor de korpsen.

Artikelsgewijs

Artikel 1, onderdeel C

Vanaf 1 januari 2006 gaat de politieambtenaar op jaarbasis 1% meer werken. Hiertoe wordt het aantal te werken uren op jaarbasis opgehoogd met 1%.

Een voorbeeld

Voor 2006 geldt het volgende: het aantal kalenderdagen is 365; hiervan worden 105 zaterdagen en zondagen afgetrokken (zie artikel 12, lid 4, onder a, van het Barp) en 6 dagen voor de feestdagen als bedoeld in artikel 12, lid 4, onder b, van het Barp. Het verschil tussen 365 en 111 is dan 254. Dit aantal wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur. Het product hiervan is: 1828,8 uur. Op grond van het gewijzigde vierde lid bedraagt

voor de medewerker het aantal te werken uren in 2006 1847 uren (1828,8 verhoogd met 1%).

Deze verhoging is een onderdeel van de afspraken over het opheffen van de Aanvullende flexibele uittredingsregeling politie vanwege het nieuwe fiscale regime voor VUT en prepensioen en de daarvoor in de plaats tredende afspraken over vroegpensioen en levensloop. Voor alle duidelijkheid, de verhoging met 1% van het aantal te werken uren beïnvloedt niet het salaris per uur, zoals gedefinieerd in artikel 1, eerste lid, onderdeel n, van het Besluit bezoldiging politie. De verhoging van het aantal te werken uren geldt voor de periode tot 1 januari 2040.

Het achtste en het elfde lid dienen enerzijds ter bescherming van de ambtenaar en anderzijds om de lange termijnplanning te stimuleren. Het is en blijft de zorgplicht van het bevoegd gezag dat de normen van de Arbeidstijdenwet worden nageleefd en om erover te waken dat de feitelijk te verrichten dagelijkse werktijd van de ambtenaar in relatie tot de aard van de te verrichten werkzaamheden niet bovenmatig is. Met het bepaalde in het elfde lid wordt voorkomen dat de ambtenaar onvoldoende tot rust komt. Voldoende rust is voor betrokkene zelf van belang, maar dient ook mede het belang van de organisatie. Na voldoende rust is de ambtenaar beter in staat zijn functie uit te oefenen.

Ook wordt het bevoegd gezag aangespoord om ruim van te voren rekening te houden met bijvoorbeeld te voorziene grootse evenementen, voorgenomen vakantieverlof door de ambtenaar, voorwaarts roterende (volcontinue)roosters etc. Hoewel de ambtenaar geen rechten kan ontlenen aan het indicatieve dienstrooster mag ervan uit worden gegaan dat bij het vaststellen ervan zorgvuldig en pro-actief rekening wordt gehouden met te verwachten gebeurtenissen. Op die wijze hoeven er gedurende het jaar minder inbreuken te worden gepleegd in de individuele roosters. Dit dienstrooster wordt twee keer per jaar opgesteld.

Het negende lid komt overeen met het oude zevende lid van artikel 12. Het betreft hier de aanzegging van het vierweekse perioderooster.

Artikel 1, onderdeel D

Het vaststellen van een werktijdenmodaliteit dient in goed overleg plaats te vinden, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van de ambtenaar, de belangen van de dienst en die van de andere medewerkers van een afdeling. Een vastgestelde werktijdmodaliteit leidt ertoe dat de ambtenaar zekerheid heeft over zijn werktijden en vrije tijd en geeft hem onder andere de mogelijkheid beter arbeid- en zorgtaken in te delen.

Op voorhand is elk individueel arbeidspatroon toegestaan, zij het dat de normen van de Arbeidstijdenwet gerespecteerd moeten worden. Tenzij zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet, heeft de ambtenaar daarbij het recht op een door hem of haar voorgestane werktijdenmodaliteit.

In een uitvoeringscirculaire is nadere uitleg gegeven omtrent de toepassing van modaliteiten.

Indien het bevoegd gezag het voornemen heeft een aanvraag van de ambtenaar gedeeltelijk of geheel niet te honoreren, legt het bevoegd gezag dit voor aan een landelijke commissie. Deze commissie is paritair samengesteld en bestaat uit één lid en vier plaatsvervangend leden aangewezen door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, één lid en vier plaatsvervangend leden aangewezen door de Commissie voor georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken (hierna

CGOP) en een door partijen gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Artikel I, onderdeel E

Op grond van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling worden regelingen voor VUT en prepensioen fiscaal – onder voorwaarden – alleen nog gefacilieerd voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. Een voorwaarde is dat de uitkeringen die worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden herrekend ingeval de uitkering later ingaat dan op de in de regeling vastgestelde datum. Indien niet wordt voldaan aan deze voorwaarde, of indien uit dezelfde regeling een uitkering wordt gedaan aan werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 niet hebben bereikt, dan wordt de uitkering niet alleen bij de werknemer belast, maar ook in de eindheffing betrokken. Tot en met 31 december 2010 geldt bij die eindheffing, die voor rekening van de werkgever komt, een tarief van 26%. Daarna geldt een tarief van 52%.

Zowel de Tijdelijke ouderenregeling (TOR) als het ontslag op grond van artikel 88 van het Barp met «polisvoorwaarden FLO» krijgen te maken met deze nieuwe fiscale heffing. Om deze heffing (in ieder geval deels) te voorkomen moet worden voldaan aan de eis dat de regelingen gesplitst worden in een regeling die uitsluitend ziet op lopende uitkeringen en uitkeringen aan werknemers die vóór 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en (desgewenst) een regeling die ziet op uitkeringen aan andere werknemers. De hiervoor genoemde heffing geldt in dit geval alleen voor de uitkeringen uit de laatstgenoemde regeling. Deze splitsing moet dan wel zowel juridisch als ook in de administratie worden toegepast. Met de aanpassing van artikel 13b en artikel 88 van het Barp wordt de juridische splitsing duidelijk zichtbaar doorgevoerd. De administratieve splitsing vindt plaats bij de korpsen (TOR) en bij ABP (polisvoorwaarden FLO).

Met betrekking tot artikel 13b wordt nog specifiek het volgende opgemerkt.

In het overleg met de politievakorganisaties over de gevolgen van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling is besloten de TOR en de daarvoor afgebakende doelgroep niet te wijzigen. Om die reden moet over het non-activiteitsinkomen – dat 80% van de laatstgenoten bezoldiging bedraagt – door de werkgever belasting worden betaald voor alle nieuwe toekenningen op of na 1 januari 2006. Om de belastingheffing over de lopende uitkeringen te voorkomen, wordt de TOR gesplitst in een regeling waarbij de non-activiteit is ingegaan op of voor 31 december 2005 en een regeling waarbij de non-activiteit ingaat op of na 1 januari 2006.

Artikel I, onderdeel F

In artikel 19 is beroepsziekte per abuis niet gelijkgesteld met dienstongeval, zoals verder in de rechtspositie wel het geval. Met de toevoeging van het begrip beroepsziekte is deze omissie hersteld.

Artikel I, onderdeel G

In artikel 28a is het aantal meer te werken uren zodanig begrensd dat het niet is toegestaan dat door tijdelijk meer uren werken er, op jaarbasis gezien, sprake is van een werkweek van meer dan gemiddeld 40 uur per week. Door de in het akkoord overeengekomen capaciteitsuitbreiding van 1%, als bedoeld in het nieuwe vijfde lid van artikel 12, is een technische

wijziging van het tweede lid noodzakelijk. Deze wijziging houdt in dat ook bij een volledige betrekking op jaarbasis de werkweek niet meer dan 40 uur gemiddeld per week kan bedragen.

Artikel I, onderdeel I

De mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden in te zetten ten behoeve van fiscaal gefaciliteerde doelen worden door middel van dit artikel landelijk geüniformeerd. Er kan alleen gebruik worden gemaakt van deze doelen als dit gebeurt met inachtneming van de fiscale mogelijkheden.

De bronnen die ingezet kunnen worden bij cao à la carte worden verruimd. De bronnen worden uitgebreid met de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en het salaris. De functioneringstoelage en de uitkering om reden van werving en behoud komen als bronnen te vervallen omdat dit geen algemeen voorkomende inkomenscomponenten zijn.

Ten aanzien van de doelen kinderopvang en de fiscale ruimte bij woon-werkverkeer zal vanuit een positieve grondhouding vóór 1 september 2006 worden bekeken of deze doelen alsnog opgenomen worden in dit artikel.

a. De fiets, fietsverzekering en met aan een fiets samenhangende zaken

Voor het woon/werkverkeer kan een ambtenaar een fiets aanschaffen. De belastingvrije vergoeding daarvoor mag niet hoger zijn dan € 749,00. Die aanschafprijs van de fiets daarentegen wel. Voor het privé-gebruik van de fiets zal een klein bedrag bij het salaris van de ambtenaar worden geteld. Er mag niet vaker dan eens per drie jaar een belastingvrije vergoeding voor een fiets worden verstrekt. Verder geldt dat de ambtenaar op meer dan de helft van zijn werkdagen met de fiets naar het werk moet gaan.

Ook kan aan een ambtenaar een belastingvrije vergoeding verstrekt worden voor een fietsverzekering. De ambtenaar moet hiertoe de betalingsbewijzen daarvan direct bijvoegen als het gaat om een reeds aangeschafte fiets en fietsverzekering.

Verder mag er een belastingvrije vergoeding worden gegeven voor 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. Voor het onbelast vergoeden of verstrekken van de met de fiets samenhangende zaken of de fietsverzekering moet de werknemer op meer dan de helft van het aantal dagen dat hij in het kader van woon-werkverkeer reist, van de fiets gebruik maken.

b. Vakliteratuur

Onder vakliteratuur in het kader van CAO à la carte wordt verstaan: literatuur die specifiek gericht is op en belangrijk is voor het werk van de ambtenaar, zoals vaktijdschriften, gidsen, handboeken en almanakken. Een algemene encyclopedie is geen vakliteratuur, een vakgericht naslagwerk kan dat wel zijn. Het doel waarvoor de vakliteratuur wordt gebruikt, is doorslaggevend voor de aftrekbaarheid. Alle literatuur met een algemeen karakter is niet aftrekbaar.

c. Vergoeding voor een studie/opleiding voor een beroep

Een ambtenaar kan de kosten voor een studie of opleiding voor een beroep belastingvrij vergoed krijgen als de studiekosten niet al elders vergoed krijgt en de opleiding is gericht op een beroep in de toekomst of het op peil houden van vakkennis.

Voorts kan, voor zover sprake is van beroepskosten, een belastingvrije vergoeding worden verleend voor:

- kosten van excursies en studiereizen (inclusief reis- en verblijfskosten);
- kosten van cursussen, congressen, seminars en symposia.

d. Openbaar vervoerbewijzen die mede voor het werk worden gebruikt

Er is alleen sprake van een recht op vrij reizen per openbaar als dit niet beperkt is tot het reizen over een vast traject. Alleen dan kan gebruik worden gemaakt van de 30% cafetariaruimte (zie toelichting bij vakbondscontributie en CAO à la carte). Dit impliceert dat een ambtenaar die kiest voor een OV-jaarkaart gebruik kan maken van deze mogelijkheid uit de cafetariaregeling, maar een medewerker met een vasttrajectkaart (altijd van een vast punt naar een ander vast punt) niet. In geval van overige verstrekkingen zou dit leiden tot een verlaging van de pensioengrondslag overeenkomstig de wijze zoals die beschreven is onder het kopje vakbondscontributie.

Voor de vergoeding of verstrekking van een recht op vrij reizen per openbaar vervoer dat niet is beperkt tot reizen over een vast traject, geldt een bijtelling van € 54,00 per jaar (2^e klas) voor 2005 c.q. € 82,00 per jaar (1^e klas) voor 2005. Als door een ambtenaar bijvoorbeeld een OV-jaarkaart wordt gebruikt voor het woon-werkverkeer of voor dienstreizen dan kunnen de aanschafkosten van dat abonnement belastingvrij worden vergoed. Dit betekent dat als de ambtenaar voor het woon-werkverkeer een OV-jaarkaart heeft aangeschaft dat niet volledig door de werkgever wordt vergoed aan hem een belastingvrije aanvulling op de tegemoetkoming in de dagelijkse reiskosten kan worden verleend. De belastingvrije vergoeding kan alleen worden verleend in het kalenderjaar waarin het abonnement wordt betaald. Voor het bedrag van de belastingvrije aanvulling bestaat geen recht op andere belastingvrije reiskostenvergoedingen.

e. Vakbondscontributie

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 de bestemmingsmogelijkheid vakbondscontributies niet voor.

De regeling voldoet echter in zoverre aan de gestelde voorwaarden, dat bij een keuze van een individuele werknemer voor andere bestemmingen dan vakbondscontributies, die werknemer gebruik kan maken van de eerder genoemde cafetariaruimte van 30%. Kiest de individuele werknemer echter naast andere bestemmingen de vakbondscontributies als bestemming dan kan alleen voor die andere bestemmingen gebruik worden gemaakt van de cafetariaruimte van 30%. Dit betekent dat het opnemen van vakbondscontributies als bestemmingsmogelijkheid in de 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 ambtenaren.

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

De hiervoor omschreven verlaging van de pensioengrondslag en de daaruit voortvloeiende vermindering van de pensioenuitkering blijft achterwege als in ruil voor een belastingvrije vergoeding van vakbondscontributies wordt afgezien van een beloningsbestanddeel dat geen deel uitmaakt van de pensioengrondslag. Dit laatste gaat alleen op voor de vergoeding voor vermindering van de jaarlijkse aanspraak op vakantie.

Artikel I, onderdeel J

Artikel 47a is nieuw en vormt de grondslag voor een regeling levensloop politie, zoals overeengekomen in het akkoord.

Artikel I, onderdeel K

Algemeen

De inrichting van de Nederlandse politie is in beweging. De toemende bovenregionale- en landelijke samenwerking zijn ondermeer redenen voor landelijke afspraken over personele gevolgen bij reorganisaties, zoals neergelegd in dit hoofdstuk. In beginsel volgt de mens het werk, maar in een reorganisatieproces kan het voorkomen dat niet iedere werknemer te plaatsen is binnen de nieuwe organisatie. Voor de werknemer buiten de nieuwe organisatie gelden enkele belangrijke uitgangspunten. Werk gaat boven uitkering en zowel de werkgever als de werknemer is verantwoordelijk voor de voortzetting van de deelname in het arbeidsproces.

Op voorhand is geen mogelijkheid om de voortzetting van de deelname in het arbeidsproces te bewerkstelligen uitgesloten. Een natuurlijke volgorde in het zoeken naar een passende functie ligt voor de hand, vanwege de beïnvloedingsmogelijkheden van het bevoegd gezag en de mogelijke voorkeur van de herplaatsingskandidaat. In eerste instantie komen de mogelijkheden voor een passende functie in de eigen organisatie aan bod en vervolgens kunnen de mogelijkheden voor een passende functie binnen de sector Politie worden beschouwd. Tot slot kan de herplaatsing plaatsvinden bij een andere werkgever. De volgorde in het herplaatsingsproces is echter niet dwingend neergelegd in dit hoofdstuk, omdat enerzijds de voorkeur van de herplaatsingskandidaat kan liggen buiten de sector en anderzijds de voortzetting van de deelname in het arbeidsproces is gebaat bij snelheid van de herplaatsing.

Het belang van een snelle herplaatsingsprocedure komt onder andere ook tot uiting in de verplichting voor het bevoegd gezag om binnen twaalf maanden, nadat de herplaatsingskandidaat is aangewezen, hem tweemaal een passende functie aan te bieden. Ook na deze periode van twaalf maanden dient het bevoegd gezag reëel te zoeken naar een passende functie voor de herplaatsingskandidaat voorzover het dienstverband voortduurt.

De verantwoordelijkheid van de herplaatskandidaat voor participatie in het arbeidsproces komt tot uiting in het actief zelf zoeken naar een passende functie en het volgen van om-, her- of bijscholing voor de herplaatsing in een passende functie.

Enkele maatregelen zijn ondersteunend aan bovenstaand herplaatsingsproces. Bijvoorbeeld de facilitering van om-, her- of bijscholing en de tijdelijke financiële compensatie bij herplaatsing in een functie met een lager salaris. Bovendien zijn er de werkzaamheden van Mobiliteitscentrum Nederlandse politie ter ondersteuning van het bevoegd gezag en de herplaatsingskandidaat. De werkzaamheden zijn erop gericht een beeld te krijgen van de competenties van de herplaatsingskandidaat en zijn mogelijkheden binnen de sector Politie en verder op de arbeidsmarkt

In het hoofdstuk zijn de arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele rechten en plichten van de ambtenaar in hoofdlijnen neergelegd. In lagere regelgeving vindt nadere uitwerking plaats van de uitvoering van een reorganisatie in de korpsen.

Het hoofdstuk is van toepassing op elke reorganisatie, die plaatsvindt op of na 1 januari 2007. Aangezien een belangrijke grondslag voor dit hoofdstuk de bovenregionale en landelijke ontwikkelingen zijn en deze ook voor 2007 al plaatsvinden is in het akkoord overeengekomen dat de bepalingen uit dit hoofdstuk in acht worden genomen bij reorganisaties van voor 1 januari 2007 voorzover de reorganisatie betrekking heeft op een bovenregionale samenwerking, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a Politiewet (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de politieorganisatie met personele consequenties tot gevolg ingegeven door het advies van de Stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie (commissie Leemhuis).

Artikelsgewijs

Artikel 55i

In dit artikel is het werkingsgebied van hoofdstuk VII.B geregeld.

Tweede lid

Ingevolge dit artikel is er sprake van een reorganisatie indien de organisatiestructuur wordt gewijzigd (twee organisatieonderdelen worden samengevoegd, een organisatieonderdeel wordt opgeheven, afgestoten of aangetrokken) en er belangrijke gevolgen aan verbonden zijn voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Bij het begrip reorganisatie gaat het er derhalve om dat de verandering in de organisatie gevolgen moet hebben voor personeelsleden. Dit laatste wil zeggen dat niet bij elke organisatieverandering hoofdstuk VII.B moet worden toegepast.

Derde lid

Ingevolge het derde lid van dit artikel is hoofdstuk VII.B van overeenkomstige toepassing op de overgang van de ambtenaar naar een private onderneming in verband met de privatisering van het dienstonderdeel waarin hij werkzaam is en op de overgang van de ambtenaar naar een zelfstandig bestuursorgaan in verband met de verzelfstandiging van het dienstonderdeel.

De verzelfstandiging of privatisering zelf zal in de regel bij formele wet zijn geregeld. Dit laatste geldt alsdan ook voor de overgang van de ambtenaren naar een private onderneming of een zelfstandig bestuursorgaan. In afwijking van de hoofdregel dat hoofdstuk VII.B ook op die situaties van toepassing is, kan een aparte op die situatie gerichte algemene maatregel van bestuur worden getroffen. Het derde lid van dit artikel opent de mogelijkheid om in een dergelijke situatie, in overeenstemming met de CGOP, die algemene maatregel van bestuur te nemen, die in de plaats treedt van dit hoofdstuk van het Barp.

Artikel 55j

Het CGOP wordt geïnformeerd over elke reorganisatie binnen de sector Politie. Dit betekent dat het bevoegd gezag een reorganisatie aanmeldt bij de minister. Bij iedere reorganisatie wordt in overeenstemming met dit hoofdstuk altijd de betrokken ondernemingsraad tijdig geïnformeerd.

Dit artikel is noodzakelijk omdat dit hoofdstuk niet geldt voor reorganisaties die niet leiden tot het aanwijzen van herplaatsingskandidaten alsmede voor reorganisaties waarbij herplaatsingskandidaten gelijktijdig in een passende functie kunnen worden herplaatst (in dat geval dus zonder belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin). Daarom dient de informatieplicht van het bevoegd gezag richting de leden van het CGOP en de ondernemingsraad te worden opgenomen in het Barp.

De informatieplicht richting CGOP geldt voor alle reorganisaties vanaf 1 januari 2007. Voor landelijke of bovenregionale reorganisaties geldt de informatieplicht vanaf 1 januari 2006.

Artikel 55k

In dit artikel is geregeld wie er voor herplaatsing in aanmerking komen. Het is direct duidelijk dat bij opheffing van functies de betrokken ambtenaren voor herplaatsing in aanmerking komen. Het gaat daarbij in beginsel uitsluitend om die ambtenaren die vast zijn aangesteld. Ten aanzien van degenen die tijdelijk zijn aangesteld geldt immers dat de grondslag van hun aanstelling bij opheffing van hun functie of bij overtolligheid van personeel is komen te vervallen. Met toepassing van artikel 91 van het Barp kan hen in dat verband eervol ontslag worden verleend. In het artikel is een uitzondering gemaakt voor hen die zijn aangesteld in tijdelijke dienst voor een proeftijd. Het is immers steeds de bedoeling geweest om hen bij gebleken geschiktheid en na ommekomst van de proeftijd aan te stellen in vaste dienst.

Artikel 55l

Eerste en tweede lid

Aanvullend op artikel 55k is in artikel 55l bepaald welke ambtenaren in aanmerking komen voor herplaatsing. Het betreft hier de personeelsleden wiens (vergelijkbare of daarmee uitwisselbare) functie weliswaar niet is opgeheven maar in kleinere aantallen nog voorkomt in de nieuwe organisatie (boventaligheid). Het vaststellen van de boventaligen, vindt plaats via het anciënniteitsbeginsel, het last-in-first-out beginsel. Alle jaren die betrokken ambtenaren hebben doorgebracht in overheidsdienst worden daarbij in aanmerking genomen. Overeenkomstig artikel 55k kunnen alleen ambtenaren met een vaste aanstelling of een tijdelijke aanstelling voor de duur van de proeftijd worden aangewezen als herplaatsingskandidaat. De aspirant is als categorie personeel aangemerkt in dit artikel, omdat ook voor de aspirant geldt dat het de bedoeling is om hem bij gebleken geschiktheid en na ommekomst van de opeenvolgende

aanstellingen op grond van artikel 3 Barp aan te stellen in vaste dienst. De aspirant zou alleen boventallig kunnen worden, want de gedurende de opleiding beschikt de aspirant niet over een functie, zodat deze ook niet kan worden opgeheven.

Derde lid

Van het anciënniteitbeginsel kan bijvoorbeeld worden afgeweken indien daardoor juist diegenen moeten worden herplaatst die niet door de organisatie kunnen worden gemist of door hun zwakke arbeidsmarktpositie niet of nauwelijks te herplaatsen zijn in een andere passende functie of om te voorkomen dat alle jongeren vertrekken (afspiegelingsbeginsel). Indien het bevoegd gezag voornemens is van het anciënniteitbeginsel af te wijken, dan dient het bevoegd gezag hiervoor instemming te verkrijgen van de reorganisatiecommissie. Het bevoegd gezag geeft aan om welke redenen de toepassing van het anciënniteitbeginsel leidt tot ongewenste gevolgen voor de samenstelling van de nieuwe organisatie of de positie van de herplaatsingskandidaten.

Vierde lid

De reorganisatiecommissie is paritair samengesteld en bestaat uit één lid en één plaatsvervangend lid aangewezen door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, één lid en één plaatsvervangend lid aangewezen door de CGOP en een door partijen gezamenlijk aan te wijzen onafhankelijke voorzitter en plaatsvervangend voorzitter.

Artikel 55m

Op grond van dit artikel dient de ambtenaar schriftelijk te worden geïnformeerd over zijn aanwijzing als herplaatsingskandidaat en de rechtspositionele gevolgen die deze aanwijzing voor hem heeft. Op grond van de Algemene wet bestuursrecht treden de rechtspositionele gevolgen in werking na ontvangst van dit besluit. Het is de bedoeling dat de ambtenaar duidelijkheid krijgt over zijn rechten en verplichtingen alsmede over de inspanningen die het bevoegde gezag zal ondernemen om hem te herplaatsen. Het aankondigen van de periode gedurende welke het bevoegde gezag al het mogelijke zal doen om de ambtenaar te herplaatsen behoort eveneens daartoe. In de regel zal de ambtenaar worden geïnformeerd op het moment dat er een plan is op grond waarvan personeelsleden al dan niet worden geplaatst in de nieuwe organisatie.

Artikel 55n

Eerste lid

Ingevolge dit artikel is het bevoegd gezag verplicht om gedurende een periode van twaalf maanden de ambtenaar ten minste tweemaal een passende functie aan te bieden. Het aanbod kan bijvoorbeeld bestaan uit passende functie binnen de eigen organisatie, maar ook een functie bij een ander korps of een functie buiten de sector politie.

Aangezien de rechtspositionele gevolgen pas intreden na ontvangst van de schriftelijke mededeling, zoals bedoeld in artikel 55m, vangt de periode van twaalf maanden pas aan nadat de herplaatsingskandidaat de schriftelijke mededeling over zijn aanwijzing heeft ontvangen. Het is uiteraard ook mogelijk dat in de schriftelijke mededeling een ingangsdatum van de periode van twaalf maanden is opgenomen. Deze ingangsdatum kan echter alleen in de toekomst liggen. In het belang van zowel het bevoegd gezag als de herplaatsingskandidaat is het belangrijk dat de schriftelijke

mededeling over de aanwijzing zo spoedig mogelijk wordt verstuurd als er uitsluitel is over de reorganisatie en personele gevolgen hiervan. De periode van eventuele onduidelijkheid over de positie van de herplaatsingskandidaat wordt dan zo beperkt mogelijk gehouden.

Tweede lid

De termijn van twaalf maanden kan ook worden verlengd of worden opgeschort indien er bijvoorbeeld sprake van is dat er binnen afzienbare tijd een passende functie beschikbaar zal komen respectievelijk wanneer er gedurende een korte periode om gegronde redenen niet actief kan worden gezocht naar een andere passende functie (bijvoorbeeld door ziekte).

Derde lid

In bijzondere gevallen is het denkbaar, bijvoorbeeld bij zeer specialistische functie, dat er in het geheel geen passende functies vacant komen of gaan komen. Indien na twaalf maanden blijkt dat het voorgaande het geval is, wordt de termijn voor het aanbieden van een passende functie niet verlengd. Uiteraard dient het bevoegd gezag dit te motiveren en de inspanningen, die gedurende de twaalf maanden verricht zijn, toe te lichten.

Vierde en vijfde lid

De ambtenaar dient op de hoogte te zijn van zijn rechtspositie tijdens de herplaatsingsinspanningen. Om die reden dient het personeelslid te worden geïnformeerd over de aanvang en het einde van de termijn van twaalf maanden en de eventuele, verlenging en opschorting daarvan. Op grond van de Algemene wet bestuursrecht dient een beslissing betreffende het verlengen en opschorten te worden gemotiveerd.

Zesde lid

In artikel 91 Barp staat dat de herplaatsingskandidaat die niet herplaatst kan worden in een passende functie ontslag kan worden verleend, maar dat dit niet eerder kan ingaan dan vijf jaar nadat hij is aangewezen als herplaatsingskandidaat. Na de ommekomst van de termijn van twaalf maanden wordt van het bevoegd gezag verwacht dat hij de herplaatsingskandidaat eventuele passende functies blijft aanbieden.

Artikel 55o

Van een passende functie is sprake ingevolge dit artikel indien een herplaatsingskandidaat in staat moet worden geacht – al dan niet na om-, her- en bijscholing – de functie naar behoren uit te oefenen. De functie moet voorts in redelijkheid aan de ambtenaar kunnen worden opgedragen. Bepalend voor dit laatste kunnen onder andere zijn de persoonlijkheid, de omstandigheden en de voor de ambtenaar bestaande vooruitzichten bij ongewijzigde omstandigheden. Benadrukt wordt hierbij dat ook de sociale omstandigheden – zoals een meeverdienende echtgenoot c.q. echtgenote en specifieke problemen rond een van de gezinsleden waarvoor inmiddels voorzieningen zijn getroffen – waarin een ambtenaar zich bevindt een rol kunnen spelen.

Het kan een functie betreffen binnen dan wel buiten het gezagsgebied van het bevoegd gezag.

Een en ander is ter beoordeling van het bevoegde gezag. Bij dat oordeel zal het bevoegde gezag gebruik kunnen maken van enerzijds de aanwezige profielschets of functie-informatie en anderzijds de ervaringen met de ambtenaar. Dit laatste kan bijvoorbeeld zijn vastgelegd in functionerings- of beoordelingsgesprekken. Op zichzelf bezien moet het bevoegde gezag in staat zijn in ieder geval te oordelen over de inzetbaarheid van de ambtenaren.

Het gevolg van de bepaling is dat enerzijds de herplaatsingskansen toenemen omdat er meer functies dan thans het geval is, in aanmerking komen; anderzijds kan het bevoegde gezag bewust de kwaliteiten van het betreffende personeelslid inzetten in de nieuwe organisatie. Bij het opdragen van een andere functie is er de beperking dat het moet gaan om een functie die maximaal twee schalen lager is gewaardeerd dan de salarisschaal volgens welke de ambtenaar wordt bezoldigd. Voor ambtenaren die ingeschaald zijn in de schalen 4 of 5 geldt hierbij maximaal één schaal lager en voor ambtenaren in salarisschaal 3 of lager geldt nul schalen lager. Indien de herplaatsingskandidaat met salarisschaal 8 een functie krijgt aangeboden bij een andere werkgever met een salaris van maximaal € 2500,00, is dit een passende functie, omdat dit maximale salarisbedrag hoger is dan het maximumsalaris van salarisschaal 6 (€ 2411,00).

De reistijd dient afhankelijk van de omstandigheden beoordeeld te worden aan de hand van het meest geëigende vervoersmiddel. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de uitvoering van de Werkloosheidswet.

Artikel 55p

Ingevolge dit artikel kan het bevoegde gezag bij het herplaatsen van personeelsleden de naar zijn oordeel meest geschikte herplaatsingskandidaat in aanmerking brengen voor plaatsing in de betreffende functie. Uiteraard zal het bevoegde gezag bij zijn keuze om een ambtenaar te herplaatsen en een aantal andere dus niet, objectieveerbare argumenten ten grondslag dienen te leggen aan zijn beslissing. Deze objectieveerbare argumenten zullen vervolgens een rol dienen te spelen bij de motivering van zijn beslissing. Zo kan een rol spelen dat de te benoemen ambtenaar over concrete kennis, vaardigheden, opleidingsniveau etcera dient te beschikken om voor herplaatsing in die functie in aanmerking te komen. Reële mogelijkheden van om-, her-, en bijscholing mogen daarin niet onbenut blijven.

Artikel 55q

Het is een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer om werkloosheid te voorkomen. Naast de verplichtingen voor de werkgever, zoals omschreven in voorgaande artikelen, heeft de herplaatsingskandidaat een eigen verantwoordelijkheid bij het zoeken en vinden van een baan. Van de herplaatsingskandidaat wordt verwacht dat hij zijn kansen op de arbeidsmarkt gebruikt en niet alleen de inspanningen van het bevoegde gezag afwacht. Tevens dient de herplaatsingskandidaat mee te werken aan zijn herplaatsing. Hiermee is het systeem van de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer om werkloosheid te voorkomen sluitend.

Artikel 55r

Ingevolge dit artikel kan een ambtenaar worden verplicht zich om-, her- of bij te scholen indien daarmee plaatsing op een voor hem passende functie kan worden gerealiseerd. De ambtenaar wordt hiervoor studieverlof met behoud van bezoldiging verleend, tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich hiertegen verzet. Bijvoorbeeld de omstandigheid dat de

ambtenaar wegens een groot opsporingsonderzoek niet gemist kan worden. De ambtenaar kan van het niet kunnen volgen van om-, her- of bijscholing voor zijn herplaatsing geen nadeel ondervinden.

Artikel 55s

In het akkoord is overeengekomen dat er een mobiliteitscentrum Nederlandse politie komt. Het mobiliteitscentrum heeft de taak en verantwoordelijkheid de uitwisseling van politiepersoneel binnen de sector te bevorderen. Het mobiliteitscentrum kent een professionele begeleidingsfunctie gericht op een blijvende participatie van het politiepersoneel op de arbeidsmarkt.

Artikel 55t

Met de loonsuppletie wordt beoogd om de betrokken ambtenaren te stimuleren om zelf actief te zijn bij het zoeken naar andere functies en het zoekbereik van andere functies te vergroten. De loonsuppletie overbrugt gedurende een overgangperiode van maximaal vijf jaar het verschil tussen het loon dat de ambtenaar genoot en het loon dat hij in zijn nieuwe functie bij een andere werkgever gaat genieten. De termijn van vijf jaar wordt verlengd voor de ambtenaar met 25 of meer dienstjaren met één jaar, 30 of meer dienstjaren met twee jaren, 35 of meer dienstjaren met drie jaren en 40 of meer dienstjaren met vier jaren. Hiermee komt tot uiting dat de sociale verantwoordelijkheid van de werkgever toeneemt bij een langer dienstverband van de ambtenaar.

De hoogte van de loonsuppletie wordt vastgesteld aan de hand van de jaaropgave, die aan de werknemer is verstrekt of jaaropgaven als er meerdere werkgevers zijn. Hierop staat het loon (bruto jaarinkomen). Dit loon kan worden vergeleken met het loon van de oorspronkelijke functie. In het loon komen alle elementen van het inkomen tot uiting.

Het ligt voor de hand dat indien het maandinkomen geen of in geringe mate maandelijkse fluctuaties kent een voorschot aan de gewezen ambtenaar wordt verstrekt. Bij grote fluctuaties in het maandinkomen kan bijvoorbeeld een gedeeltelijk voorschot van de loonsuppletie worden verstrekt.

Artikel 55v

In de CGOP is overeengekomen dat voor de uitvoering van dit hoofdstuk nadere regels noodzakelijk zijn. Bijvoorbeeld over de voorkeurspositie van herplaatsingskandidaten voor vrijgekomen functies in de korpsen.

Artikel I, onderdeel L

In beginsel wordt bij een reorganisatieontslag de vergoeding van de scholingskosten niet teruggevorderd. Het ligt ook niet voor de hand een herplaatsingskandidaat, die een opleiding volgt om een passende functie bij een andere werkgever te aanvaarden, met een terugbetalingsverplichting te confronteren. Het nieuwe tweede lid biedt wel de mogelijkheid een terugbetalingsverplichting op te leggen aan de herplaatsingskandidaat, die opzettelijk geen inspanningen verricht in het kader van de om-, her- of bijscholing.

Artikel I, onderdeel M

Het was in de praktijk onduidelijk of op grond van het bestaande artikel 69a de ambtenaar ook in aanmerking kwam voor een tegemoetkoming in de kosten van rechtsbijstand indien de rechtskundige hulp was verleend,

op grond van zijn lidmaatschap, door een vereniging of een centrale als bedoeld in het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994.

Op grond van het nieuwe derde lid wordt nu expliciet bepaald dat de ambtenaar ook voor die tegemoetkoming in aanmerking komt indien er sprake is van rechtskundige hulp verleend door een centrale of een vereniging als hier bedoeld. De minister en de vakbonden hebben in dat geval evenwel afgesproken dat de centrale of de vereniging de rekening voor verleende rechtskundige hulp indient bij het bevoegd gezag van de ambtenaar. Het bevoegd gezag zorgt dan voor de rechtstreekse betaling van de rekening aan de desbetreffende centrale of vereniging.

Artikel I, onderdelen N en O

In het akkoord is afgesproken dat voor de professionaliteit en employability van de politieambtenaar de komende jaren verder moet worden geïnvesteerd in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), zoals geïntroduceerd in het Arbeidsvoorwaardenakkoord sector Politie (2001 – 2003). In verband met deze afspraak, waarbij het gesprek over een POP in een nieuw artikel 72 nader is geregeld, is artikel 71, eerste lid, opnieuw geredigeerd.

Over het POP is afgesproken dat er een gespreksleidraad ontwikkeld wordt. Aan de hand van deze gespreksleidraad en bijbehorend landelijk standaard POP-formulier vindt de voorbereiding en het gesprek tussen leidinggevende en werknemer plaats over een POP en het functioneren. Ten minste éénmaal in de drie jaar vindt een gesprek plaats over een POP, tenzij er behoefte bestaat aan een grotere frequentie met een maximum van eens per jaar. In het jaarlijks te houden functioneringsgesprek worden onder andere de afspraken uit het POP geëvalueerd.

In 2006 vinden de eerste gesprekken over een POP aan de hand van de gespreksleidraad en bijbehorend landelijk standaard POP-formulier plaats. Monitoring van de gesprekkencyclus vindt jaarlijks plaats en na verloop van drie jaar wordt de gesprekkencyclus geëvalueerd.

Artikel I, onderdeel P

Met deze wijziging wordt bewerkstelligd dat de ambtenaar die gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard als gevolg van deze wijziging geen financieel nadeel ondervindt. Voor de berekening van de hoogte van het ambtsjubileum wordt aldus uitgegaan van de situatie dat de ambtenaar nog volledig arbeidsgeschikt was.

Artikel I, onderdeel Q

Op grond van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling worden regelingen voor VUT en pensioen fiscaal – onder voorwaarden – alleen nog gefacilieerd voor werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt. Een voorwaarde is dat de uitkeringen die worden gedaan met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen worden herkend ingeval de uitkering later ingaat dan op de in de regeling vastgestelde datum. Indien niet wordt voldaan aan deze voorwaarde, of indien uit dezelfde regeling een uitkering wordt gedaan aan werknemers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 niet hebben bereikt, dan wordt de uitkering niet alleen bij de werknemer belast, maar ook in de eindheffing betrokken. Tot en met 31 december 2010 geldt bij die eindheffing, die voor rekening van de werkgever komt, een tarief van 26%. Daarna geldt een tarief van 52%.

Zowel de Tijdelijke ouderenregeling (TOR) als het ontslag op grond van artikel 88 van het Barp met «polisvoorwaarden FLO» krijgen te maken met deze nieuwe fiscale heffing. Om deze heffing (in ieder geval deels) te voorkomen moet worden voldaan aan de eis dat de regelingen gesplitst worden in een regeling die uitsluitend ziet op lopende uitkeringen en uitkeringen aan werknemers die vóór 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en (desgewenst) een regeling die ziet op uitkeringen aan andere werknemers. De hiervoor genoemde heffing geldt in dit geval alleen voor de uitkeringen uit de laatstgenoemde regeling. Deze splitsing moet dan wel zowel juridisch als ook in de administratie worden toegepast. Met de aanpassing van artikel 13b en artikel 88 van het Barp wordt de juridische splitsing duidelijk zichtbaar doorgevoerd. De administratieve splitsing vindt plaats bij de korpsen (TOR) en bij ABP (polisvoorwaarden FLO).

Met betrekking tot artikel 88 wordt specifiek nog het volgende opgemerkt.

De uitkering op grond van artikel 88 betreft de ontslaguitkering met «polisvoorwaarden FLO». Deze uitkering – die nader is uitgewerkt in de Regeling bijzondere ontslaguitkering politie – wordt aangepast aan het zogenoemde «amendement Vendrik». Op grond daarvan zal uitstel van het ontslag zorgen voor een actuair berekende hogere uitkering. De doelgroep van ambtenaren met polisvoorwaarden FLO is met ingang van 1 januari 2001 afgebakend. In het overleg met de politievakorganisaties over de gevolgen van de Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling is besloten deze doelgroep niet te wijzigen. Dit houdt in dat één jaargang van de doelgroep met uitzicht op polisvoorwaarden FLO – namelijk zij die zijn geboren in 1950 – buiten het fiscale overgangsregime valt. Over de uitkering van deze jaargang moet de werkgever belasting betalen. Om belastingheffing over de uitkeringen aan ambtenaren die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 hebben bereikt te voorkomen, wordt deze ontslaguitkering gesplitst in een regeling voor ambtenaren in deze leeftijdscategorie en een regeling voor ambtenaren die voor 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar nog niet hebben bereikt.

Daarnaast vervalt het achtste lid waarin was geregeld dat verlof op grond van de Regeling verlofsparen politie niet direct voorafgaand aan het ontslag met polisvoorwaarden FLO mocht worden genoten. De voorzieningen voor verlofsparen worden met ingang van 1 januari 2006 vervangen door levensloopsparen. Levensloopsparen kent geen beperking over het genieten van het verlof voorafgaand aan het ontslag.

Artikel I, onderdeel R

Dit artikel is naar aanleiding van het opnemen van hoofdstuk VII.B in het Barp gewijzigd. De bepalingen die betrekking hadden welke ambtenaar bij een reorganisatie het eerst in aanmerking kwam voor ontslag zijn vervallen. Gelijklopende bepalingen zijn opgenomen in artikel 55 I van hoofdstuk VII.B om te bepalen wie het eerst in aanmerking komt voor herplaatsingskandidaat en daarna mogelijk voor reorganisatieontslag.

In het tweede lid is bepaald dat het ontslag ook kan gelden voor een gedeelte van de tijd waarvoor de ambtenaar is aangesteld.

In het derde lid is de ontslaggrond opgenomen voor de ambtenaar die wordt herplaatst bij een andere werkgever. Dit kan zowel binnen als buiten de sector politie zijn. Een opzeggingstermijn is in dit geval niet nodig, omdat de ontslagdatum zal aansluiten bij de indiensttredingdatum bij de andere werkgever.

In het vierde lid is bepaald dat de ambtenaar die niet voldoet aan de verplichtingen die voor hem gelden als herplaatsingskandidaat – zoals opgenomen in hoofdstuk VII. B van het Barp – hiervoor ontslagen kan

worden. De verplichtingen zijn het aanvaarden van een passende functie, behoudens het eerste aanbod, en de verplichting tot om-, her- of bijscholing.

In het vijfde lid zijn termijnen opgenomen vanaf wanneer een herplaatsingskandidaat in aanmerking komt voor reorganisatieontslag. Standaard is deze termijn na vijf jaar. De termijn wordt echter verlengd voor de ambtenaar die 25 of meer dienstjaren heeft met één jaar, 30 of meer dienstjaren met twee jaren, 35 of meer dienstjaren met drie jaren en 40 of meer dienstjaren met vier jaren. Hiermee komt tot uiting dat de sociale verantwoordelijkheid van de werkgever toeneemt bij een langer dienstverband van de ambtenaar.

Artikel I, onderdeel S

De verhoging van het aantal te werken uren geldt slechts voor een bepaalde periode en vervalt met ingang van 1 januari 2040. Dit is opgenomen in artikel 99d van het Barp

In artikel 99e is het overgangsrecht voor de artikelen met betrekking tot reorganisatie neergelegd. In het akkoord is afgesproken dat de afspraken over reorganisaties in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007 alleen gelden voor reorganisaties, die betrekking hebben op boven-regionale samenwerking, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a Politiewet (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de politieorganisatie met personele consequenties tot gevolg ingegeven door het advies van de Stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie (commissie Leemhuis). Voor andere reorganisaties gelden tot 1 januari 2007 nog de bepalingen, zoals deze luiden op 31 december 2005.

Vanaf 1 januari 2007 gelden de afspraken uit het akkoord, zoals neergelegd in Hoofdstuk VII.B, artikel 67, tweede lid, en artikel 91 onverkort voor elke reorganisatie bij de Nederlandse politie.

De overgangsbepalingen in de artikelen 99f tot en met 99i van het Barp hebben betrekking op de afspraak uit het akkoord om de 38-urige werkweek, overeengekomen in het Akkoord Arbeidsvoorwaarden sector Politie 2001–2003, met tien jaar te verlengen tot 1 juli 2021. De volledige betrekking van gemiddeld 36 uur per week blijft gehandhaafd en in beginsel geldt deze volledige betrekking voor elke ambtenaar na 1 juli 2011, de einddatum van de oorspronkelijk afspraak. Tot deze datum krijgt elke ambtenaar de mogelijkheid te kiezen voor een 38-urige werkweek of een evenredige verhoging van de deeltijdbetrekking. Indien de ambtenaar voor 1 juli 2011 geen keuze maakt heeft hij een volledige betrekking van gemiddeld 36 uur per week of blijft zijn deeltijdbetrekking gehandhaafd.

Artikel I, onderdeel T

Artikel 12a over de werktijdmodaliteiten is toegevoegd aan artikel 100. Tijdens het theoretische opleidingsdeel kunnen aspiranten niet verzoeken om een werktijdmodaliteit.

Artikel II, Algemeen

Op 1 januari is de Wvz in werking getreden. Als gevolg van deze wet komt de werknemer die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden pas na twee jaar ziekte eventueel in aanmerking voor een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), die vanaf 29 december 2005 is opgevolgd door de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en wordt de werkgever gedurende die eerste twee ziektejaren verantwoordelijk voor de loondoorbetaling. De

werkgever krijgt zo een directe financiële prikkel voor de eerste twee ziektejaren om zo snel mogelijk te investeren in werkhervatting van zijn zieke werknemer.

Daarnaast is op 5 november 2004 een sociaal akkoord tussen kabinet en sociale partners gesloten. Als gevolg van dit sociaal akkoord kan de wettelijke loondoorbetalingsverplichting – van kortweg 70% tijdens het eerste en tweede ziektejaar – worden aangevuld, onder de voorwaarde dat het totale ziekengeld dat aan de werknemer wordt uitgekeerd over beide ziektejaren gezamenlijk niet meer dan 170% van het laatstverdiende loon bedraagt. Met deze limitering van een eventuele bovenwettelijke aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting krijgt ook de werknemer een op werkhervatting gerichte financiële stimulans.

Over de gevolgen van het vervallen van het (eventuele) recht op een WAO-uitkering in het tweede ziektejaar en de limitering van bovenwettelijke aanspraken in het eerste en tweede ziektejaar is overleg gevoerd met het Centraal Georganiseerd Overleg Sector Politie (CGOP). In lijn met de Wvz en het sociaal akkoord hebben partijen nadere afspraken voor de sector Politie gemaakt ten aanzien van de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte. Deze afspraken zijn neergelegd in het akkoord en zijn bij circulaire van de minister in december 2005 bekendgemaakt.

De Wvz is niet van toepassing op ambtenaren die ziek zijn geworden voor 1 januari 2004. Om deze reden blijven de artikelen 38 tot en met 45c van het Bbp op hen van toepassing zoals deze luiden op 31 december 2005.

Artikel II, onderdeel A

Op grond van het akkoord wordt voortaan in formele zin een onderscheid gemaakt tussen dienstongevallen en beroepsziekten die zijn ontstaan bij gevaarzettende situaties (aangeduid als beroepsincidenten) en buiten gevaarzettende situaties. Van een gevaarlijke situatie in dienstverband is bijvoorbeeld sprake indien een ambtenaar een vuurwapengevaarlijke verdachte aanhoudt of betrokken is bij een achtervolging.

Het onderscheid bewerkstelligt geen materiële wijziging in de rechtspositie van de betrokken ambtenaren. De criteria om te bepalen of er sprake is van een dienstongeval of een beroepsziekte wijzigen niet. Wel treedt er in de gevallen dat een dienstongeval of beroepsziekte niet als beroepsincident kan worden gekwalificeerd een procedurele wijziging op. Waar de ambtenaar die een beroepsincident heeft gehad na de eerste 26 ziekte- weken het recht behoudt op doorbetaling van 100% van zijn bezoldiging en in geval van herplaatsing ook na afloop van het tweede ziektejaar recht blijft hebben op een aanvullende uitkering, geldt voortaan voor degene die arbeidsongeschikt is geraakt door een niet als beroepsincident te kwalificeren dienstongeval of beroepsziekte dat voor hem eerst op aanvraag dezelfde rechten ontstaan.

De ambtenaar en de gewezen ambtenaar die tussen 1 januari 2004 en 31 mei 2006 arbeidsongeschikt zijn geworden als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte, hoeven ter zake van die arbeidsongeschiktheid geen aanvraag als bedoeld in artikel 38b, van het Bbp politie te doen.

Artikel II, onderdeel B

In het akkoord is afgesproken dat voor ambtenaren die zijn aangewezen als herplaatsingskandidaat en worden herplaatst binnen de eigen organisatie in een functie met een lagere salarisschaal nog vijf jaar recht behouden op hun oude salarisniveau. De termijn van vijf jaar wordt verlengd voor een ambtenaar die 25 of meer dienstjaren in overheids-

dienst heeft met één jaar, 30 of meer dienstjaren met twee jaren, 35 of meer dienstjaren met drie jaren en 40 of meer dienstjaren met vier jaren.

Voor ambtenaren die worden herplaatst in een functie bij een andere werkgever is een gelijklopende aanspraak geregeld in artikel 55m van hoofdstuk VII.B van het Barp.

Artikel II, onderdeel C

Met deze verhoging van de toelage voor de weekeindnachtdiensten is beoogd tegemoet te komen aan de fysieke en sociale inconvenïënten die deze nachtdiensten in het weekeinde met zich meebrengen voor de ambtenaar. Weekeindnachtdiensten zijn de diensten van vrijdag op zaterdag, van zaterdag op zondag en van zondag op maandag. De verhoging gaat in met ingang van 1 januari 2006.

Het derde lid is gewijzigd in verband met de wijziging van het tweede lid. De wijziging heeft geen ander doel dan aan te geven dat er in het (nieuwe) tweede lid twee verschillende bedragen worden gehanteerd, in plaats van één bedrag. Met name is dit onderscheid van belang voor de uren op de zaterdag en de zondag. Als deze dagen samenvallen met een feestdag dan dient het derde lid als volgt te worden begrepen. Voor de uren die vallen tussen 07:00 uur en 22:00 uur geldt het lage bedrag en voor de uren die liggen tussen 22:00 uur en 07:00 uur de dag daarop volgend geldt het hoge bedrag.

Artikel II, onderdeel D

Indien er sprake is van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte tijdens de non-activiteit blijft de korting op de berekeningsbasis, zoals bedoeld in artikel 29c, eerste lid, onverminderd van kracht. Alleen in het geval de ongeschiktheid wegens ziekte aanvangt binnen één maand na het tijdstip waarop de periode van non-activiteit is ingegaan, wordt tijdens de eerste 52 weken van de ongeschiktheid de korting niet of ten dele toegepast. De eerste 26 weken geen vermindering en vervolgens 26 weken ziekte een vermindering van 10% op de berekeningsbasis. Na 52 weken ziekte geldt dan onverkort de korting op grond van artikel 29c, eerste lid. Betrokkene ontvangt met andere woorden in geen geval een lager inkomen dan het non-activiteitsinkomen dat hij zou ontvangen indien geen sprake zou zijn van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Met deze afspraken wordt aangesloten bij de afspraken in het akkoord over de loondoorbetaling in het eerste en tweede ziektejaar.

In vijfde lid is berekeningsbasis vervangen door bezoldiging, omdat tijdens periode van voorafgaand verlof of vakantie nog sprake is van bezoldiging en niet van een non-activiteitsinkomen.

Artikel II, onderdeel E

Het bepaalde in het eerste lid, van dit artikel regelt de hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging gedurende de ziekteperiode.

De berekeningsbasis van de genoemde percentages is de laatstgenoten bezoldiging van de ambtenaar. Dit nieuwe aansprakenniveau geldt voor de groep ambtenaren die op of na 1 januari 2004 ziek is geworden.

Indien de ziekte is veroorzaakt door een beroepsincident heeft de ambtenaar aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging gedurende de ziekteperiode. Voor ambtenaren die zijn uitgevallen als gevolg van beroepsziekten of dienstongevallen geldt dat zij nadat zij daartoe een

aanvraag hebben ingediend in aanmerking komen voor doorbetaling van hun bezoldiging (zie artikel 38b van het Bbp).

Het derde lid is in overeenstemming gebracht met artikel XV, zesde lid, van de Wet terugdringing ziekteverzuim zoals dat artikel is gewijzigd bij Wet van 3 februari 2005 (Stb. 65) en op 1 september 2005 in werking is getreden. Artikel XV, zesde lid, heeft immers betrekking op het bij elkaar optellen van ziekteperiodes. Ten opzichte van artikel XV, zesde lid, zoals dat luidde tot 1 september 2005, worden in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof nu minder snel periodes van arbeidsongeschiktheid bij elkaar opgeteld. Voorheen was het bij elkaar optellen mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en volgend op dat verlof, elkaar binnen vier weken – het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegerekend – opvolgden. Met ingang van 1 september 2005 is het bij elkaar optellen van het zwangerschaps- en bevallingsverlof nog slechts mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voorafgaan aan en direct volgen op dat verlof en de arbeidsongeschiktheid voor en na dat verlof ook nog eens voortvloeit uit dezelfde oorzaak.

In het vierde lid is geregeld dat in enkele gevallen ook na de termijn van 104 weken de bezoldiging wordt doorbetaald. In dat geval wordt het percentage van de bezoldiging doorbetaald, zoals dat geldt op het moment van de verlenging.

Het vijfde lid regelt dat bij een verlenging van het tijdvak waarin de bezoldiging wordt doorbetaald op grond van het vierde lid, het tijdvak maximaal 156 weken kan bedragen. Aanleiding is de verlenging van de wachttijd voor de WAO van 52 weken naar 104 weken. Een verlenging op grond van het vierde lid is om deze reden pas mogelijk na 104 weken.

Door de verlenging van de wachttijd voor de WAO en de in het eerste lid geregelde hoogte van de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte, komt de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering te vervallen. De ambtenaar die na de eerste twee ziektejaren niet is herplaatst en niet is ontslagen, heeft op grond van artikel 38, eerste lid, van het Bbp nog steeds recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging.

Over het zesde en zevende lid wordt nog het volgende opgemerkt.

De ambtenaar die gedurende de ziekteperiode loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht komt, tenzij sprake is van 100% doorbetaling van de bezoldiging, in aanmerking voor een beloning naast het loon bij ziekte. Het samenstel van de beloning en de bezoldiging tijdens ziekte bedraagt:

- Indien de ambtenaar maximaal 35% van het gebruikelijke aantal loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht: 35% van de bezoldiging en 65% van de verminderde bezoldiging;
- Indien de ambtenaar meer dan 35% en maximaal 80% van het gebruikelijke aantal uren loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht: 80% van de bezoldiging en 20% van de verminderde bezoldiging;
- Indien de ambtenaar meer dan 80% van het gebruikelijke aantal uren loonvormende arbeid of reïntegratieactiviteiten verricht: 100% van de bezoldiging.

Dit betekent dat een ambtenaar die 55 weken ziek is en voor 65% van zijn betrekking-omvang loonvormende arbeid en/of reïntegratieactiviteiten verricht, voor 80% van zijn betrekking-omvang zijn bezoldiging ontvangt en voor 20% van zijn betrekking-omvang de tot 80% verminderde bezoldiging. In totaal ontvangt de betreffende ambtenaar dus 96% van zijn bezoldiging.

Onder loonvormende arbeid wordt verstaan: arbeid die gericht is op het leveren van productie. Onder reïntegratieactiviteiten wordt verstaan: activiteiten die verricht worden om terug te keren in het arbeidsproces en die passen in de afspraken die op grond van het reïntegratieplan in het kader van de wet Poortwachter worden gemaakt.

Het achtste lid is aangepast aan het vervallen van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel II, onderdeel F

Het derde lid van artikel 38b regelt dat de gewezen ambtenaar die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een dienstongeval of een beroepsziekte van die arbeidsongeschiktheid geen aanvraag als bedoeld in de leden 1 en 2 van artikel 38b hoeft te doen.

Artikel II, onderdeel G

a) Het eerste lid regelt de doorbetaling van de laatst genoten bezoldiging bij ziekte van de gewezen ambtenaar indien de ziekte is ontstaan voor het tijdstip waarop ontslag is verleend. Gedurende de eerste 26 weken wordt de bezoldiging volledig doorbetaald. Daarna wordt 26 weken 90% en vervolgens 26 weken 80% van de bezoldiging doorbetaald. Het tijdvak waarin de bezoldiging wordt doorbetaald kan niet langer zijn dan 78 weken. Deze periode kan niet worden verlengd.

b) Het tweede lid regelt de doorbetaling van de laatst genoten bezoldiging bij ziekte van de gewezen ambtenaar indien de ziekte is ontstaan binnen een maand na het tijdstip waarop ontslag is verleend. In dat geval wordt gedurende de eerste 26 weken de bezoldiging volledig doorbetaald en vervolgens 26 weken 90% van de bezoldiging doorbetaald. Het tijdvak waarin de bezoldiging wordt doorbetaald kan niet langer zijn dan 52 weken. Deze periode kan niet worden verlengd.

c) Voor de toelichting voor nieuwe derde lid wordt korthedshalve verwezen naar de toelichting bij het nieuwe derde lid van artikel 38, hierboven vermeld bij Artikel II, onderdeel E.

d) Het vierde en het negende lid zijn aangepast aan het vervallen van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

e) Het vijfde lid is aangepast aan het formele onderscheid tussen beroepsincident enerzijds en dienstongevallen en beroepsziekten anderzijds.

Artikel II, onderdeel H

Artikel 41 is aangepast aan het vervallen van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel II, onderdeel I

Artikel 44 is aangepast aan de verlenging van de wachttijd voor de WAO naar 104 weken. Ook het vervallen van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering is verwerkt. Dit heeft onder andere als gevolg dat het zesde lid komt te vervallen. Het bevoegd gezag kan immers niet meer op grond van het tweede lid de aanspraak op een bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (gedeeltelijk) laten vervallen of op grond van het vierde lid (ten dele) aan anderen dan aan de ambtenaar betalen.

a) Artikel 45 is aangepast aan de verlenging van de wachttijd voor de WAO naar 104 weken. In beide artikelen is het vervallen van de bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering verwerkt. De verlenging van de wachttijd naar 104 weken heeft als gevolg dat dit artikel niet meer van toepassing is op de gewezen ambtenaar die recht heeft op doorbetaling van de bezoldiging op grond van artikel 39. De periode van doorbetaling van bezoldiging aan de gewezen ambtenaar bij ziekte kan nooit langer zijn dan de wachttijd voor de WAO. Het artikel is aan deze verandering aangepast.

De ambtenaar die na de eerste twee ziektejaren niet is herplaatst en niet is ontslagen, heeft op grond van artikel 38, eerste lid, nog steeds recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging. Omdat hij na die eerste twee ziektejaren ook aanspraak kan maken op een WAO-uitkering kan zich de situatie voordoen waarin de loondoorbetaling en de WAO-uitkering op grond van dezelfde dienstbetrekking samenlopen. In dat geval geldt eenzelfde regime als bij samenloop van de doorbetaalde bezoldiging met een Ziektewet-uitkering.

b) Artikel 45a regelt dat bij samenloop het recht op doorbetaling van de bezoldiging dient te worden verminderd met het bedrag van de WAO-uitkering. Ondergaat de WAO-uitkering door een verwijtbaar handelen of nalaten van de ambtenaar een vermindering dan wordt de volledige (dus ongekorte) WAO-uitkering in mindering gebracht op het recht op doorbetaling van de bezoldiging (zie het vierde lid van artikel 45). In dat geval wordt de sanctie op de WAO-uitkering ook op overeenkomstige wijze toegepast op de doorbetaling van de bezoldiging (zie het vijfde lid van artikel 45).

Het tweede lid (oud) van artikel 45a is overbodig geworden door de afspraken over de doorbetaling van de bezoldiging en de beloning van loonvormende arbeid en reïntegratieactiviteiten (zie artikel 38) enerzijds en de bepalingen over samenloop van aanspraken op grond van hoofdstuk 10 Besluit bezoldiging politie met wettelijke uitkeringen anderzijds (zie lid 1 van artikel 45a).

Artikel II, onderdeel M

In dit (nieuwe) artikel 45d is het overgangsrecht geregeld. Het overgangsrecht houdt in dat de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte zoals geregeld in artikel 38, eerste lid, en de daarmee rechtstreeks samenhangende wijzigingen slechts gelden voor die ambtenaren of gewezen ambtenaren van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag is gelegen op of na 1 januari 2004.

Indien de (gewezen) ambtenaar op of na 1 januari 2004 ziek is geworden maar ook binnen vier weken na het einde van een vorige – uiteindelijk in 2003 begonnen – ziekteperiode, dan wordt de ongeschiktheid geacht te zijn begonnen voor 1 januari 2004 en gelden de bepalingen van hoofdstuk X van het Besluit bezoldiging politie zoals deze luiden op 31 december 2005.

In dit artikel is, overeenkomstig artikel 38, tweede lid, de wijziging van de Wet terugdringing ziekteverzuim verwerkt waardoor in geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof minder snel perioden van arbeidsongeschiktheid bij elkaar worden geteld. Voorheen was dit bij elkaar optellen mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en volgend op dat verlof, elkaar binnen vier weken – het zwangerschaps- en bevallingsverlof niet meegerekend – opvolgden. Met ingang van 1 september 2005 is het bij elkaar optellen van het zwangerschaps- en bevallingsverlof alleen nog mogelijk als de periodes van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk voorafgaan aan en direct volgen op dat verlof en de arbeidsonge-

schiktheid voor en na dat verlof ook nog eens voorvloeit uit dezelfde oorzaak.

Voor alle duidelijkheid wordt nog opgemerkt dat degenen van wie de arbeidsongeschiktheid is begonnen op of na 1 januari 2004 eerst vanaf de datum waarop dit besluit in werking is getreden het lagere percentage van de bezoldiging ontvangen waarop zij op basis van het aangepaste Besluit bezoldiging politie recht hebben.

Artikel II, onderdeel N

In het akkoord is afgesproken dat de afspraken over reorganisaties in de periode van 1 januari 2006 tot 1 januari 2007 alleen gelden voor reorganisaties, die betrekking hebben op bovenregionale samenwerking, een voorziening tot samenwerking als bedoeld in de artikelen 47 en 47a Politiewet (Stb. 2005, 242) of veranderingen in de politieorganisatie met personele consequenties tot gevolg ingegeven door het advies van de Stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie (commissie Leemhuis). Voor andere reorganisaties gelden tot 1 januari 2007 nog de bepalingen, zoals deze luiden op 31 december 2005.

Vanaf 1 januari 2007 gelden de afspraken uit het akkoord, zoals neergelegd in artikel 6, zesde lid, onderdeel d, en zevende lid voor elke reorganisatie bij de Nederlandse politie.

Artikelen III en IV

Met ingang van 1 januari 2006 is de Zorgverzekeringswet (Zvw) ingevoerd. Deze wet voorziet erin dat elke ingezetene in Nederland op dezelfde wijze voor ziektekosten verzekerd is. Daarmee is een einde gekomen aan de bijzondere positie van het overheidspersoneel, dat altijd uitgesloten is geweest van Ziekenfondsverzekering. Het houdt ook in dat er een einde is gekomen aan de wijze waarop het politiepersoneel voor ziektekosten is verzekerd. Het Besluit en de Regeling geneeskundige verzorging politie (GVP) passen niet in het nieuwe zorgstelsel. Voorts kan de Dienst Geneeskundige Verzorging Politie (DGVP) onder het nieuwe ziektekostenstelsel niet meer als zorgverzekeraar optreden. In plaats van verplichte deelname aan het Besluit en de Regeling GVP krijgt iedere politieambtenaar vanaf 1 januari 2006 zelf de mogelijkheid een verzekeraar te kiezen, de mate van eigen risico te bepalen en desgewenst een aanvullende verzekering op de basisverzekering af te sluiten.

Alvorens de DGVP kan worden opgeheven zal een afwikkeling van de administratie dienen plaats te vinden. Tot en met 31 december 2005 kunnen deelnemers aan het Besluit en de Regeling GVP aanspraken ontlenen. Deze aanspraken zullen door de DGVP op de gebruikelijke wijze worden afgewikkeld. Bijgevolg zal de Commissie, belast met het de algemene leiding en het beheer van de DGVP pas de werkzaamheden kunnen beëindigen nadat alle aanspraken zijn afgewikkeld.

De uitvoeringregelingen berustend op de vervallen artikelen van het Besluit geneeskundige verzorging politie komen van rechtswege te vervallen. Het betreft de volgende regelingen:

- De Regeling geneeskundige verzorging politie 2003;
- Vaststelling premies geneeskundige verzorging politie 1991;
- Voorzetting deelnemerschap Dienst Luchtvaart aan Regeling geneeskundige verzorging politie;
- Wijziging Premiereregeling geneeskundige verzorging politie 2000.

In artikelen V tot en met VIII wordt overgangsrecht betrekking hebbend op het Besluit geneeskundige verzorging politie 1994 en nog oud overgangsrecht betrekking hebbend op het Besluit geneeskundige verzorging politie 1984 ingetrokken. Met de inwerkingtreding van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006 is dit overgangsrecht uitgewerkt.

Artikel IX

In het kader van het akkoord is afgesproken dat de minister na overleg met het CGOP, het Regionaal georganiseerd overleg (RGO), zijnde de Regionale commissies voor georganiseerd overleg in politieambtenaren zaken in het regionaal politiekorps, de Commissie Korps landelijke politiediensten, de Commissie bijzondere ambtenaren van politie, de Commissie LSOP en de Commissie ITO, op termijn kan opheffen.

Partijen menen dat de onderwerpen die thans in regionaal verband onderwerp van overleg zijn na 1 januari 2007 of in de toekomst eventueel na opheffing van het RGO op landelijk niveau in het overleg met het CGOP kunnen worden ingebracht. Met het oog op de thans nog onduidelijke ontwikkelingen verband houdende met de vorming van een nieuwe politieorganisatie is niet besloten tot onmiddellijke opheffing van voormelde Commissies. Daarom hebben partijen afgesproken om voornoemde commissies in formele zin te laten voortbestaan doch de mogelijkheid om te overleggen op te schorten vanaf 1 januari 2007. In dit kader is verder afgesproken dat de bestaande regelingen, die onder de vigeur van een RGO, tot stand zijn gekomen worden geïnventariseerd. Tevens is het uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaardenruimte, die in het verleden vanuit het landelijk overleg is toegewezen aan het regionale overleg, beschikbaar blijft voor het doemeni van personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden.

Het huidige besluit kent geen bevoegdheid voor de minister tot het opschorten van het overleg van de Commissies als bedoeld in de Afdelingen van het Besluit overleg en medezeggenschap politie 1994. Met deze wijziging is de grondslag voor die bevoegdheid geformaliseerd.

Artikel X

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de toelichting op Artikel I, onderdeel M.

Artikel XI

In het akkoord zijn afspraken gemaakt die er toe moeten leiden dat er op 1 januari 2007 één landelijke regeling komt die is gericht op de functionaliteit van de hondengeleiders. Tot het moment waarop bedoelde regeling met de politievakorganisaties is overeengekomen, is een tijdelijke regeling overeengekomen. Deze tijdelijke regeling bepaalt dat aan hondengeleiders, die niet de beschikking hebben over een dienstvoertuig, en die voor het vervoer van de diensthond gebruik maken van eigen vervoer een tegemoetkoming in kosten wordt verstrekt.

Op de dagen waarop het niet noodzakelijk is dat betrokkene met een surveillancehond of een speurhond reist in het kader van zijn dienstuitoefening dan ontstaat over die dagen, dat hij moet reizen van zijn woning naar de plaats van tewerkstelling, aanspraak op een tegemoetkoming, op basis van het vervoersplan als bedoeld in artikel 10a of op basis van artikel 11 van het Besluit vergoeding verplaatsingskosten politie.

Artikel XIII

In het akkoord zijn tevens de inwerkingtredingsdata van de afspraken uit het akkoord vastgelegd. Voor het merendeel van deze rechtspositionele afspraken geldt dat zij aan het begin van het kalenderjaar op 1 januari 2006 in werking treden. In het tweede lid staan de onderdelen, waarbij in het akkoord is overeengekomen, dat vanaf datum van de ondertekening van het akkoord hierop aanspraak bestaat. In het derde lid is bepaald dat het gewijzigde artikel 28e Barp over CAO à la carte in werking treedt aan het begin van een nieuw fiscaal kalenderjaar, namelijk op 1 januari 2007. De wijzigingen in het Bbp over de doorbetaling van de bezoldiging bij ziekte treden niet in werking met terugwerkende kracht.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J. W. Remkes