

RECHTSPOSITIEREGELING

VOOR

VOORGANGERS

WERKZAAM IN

EEN BAPTISTENGEMEENTE,

AANGESLOTEN BIJ DE UNIE VAN BAPTISTEN GEMEENTEN

IN NEDERLAND

JANUARI 2018



INHOUDSOPGAVE

Begripsbepalingen	blz. 3
Artikel 1. doel en werkingssfeer	blz. 4
Artikel 2. algemene bepalingen en verplichtingen	blz. 4
Artikel 3. begin, duur en einde van de arbeidsovereenkomst	blz. 6
Artikel 4. arbeidsduur, werktijden en nevenactiviteiten	blz. 7
Artikel 5. salaris en vakantiebijslag	blz. 7
Artikel 6. huisvesting	blz. 8
Artikel 7. (kosten)vergoedingen	blz. 9
Artikel 8. vakantie/verlof	blz. 10
Artikel 9. verlof voor bij- en/of nascholing	blz. 11
Artikel 10. zwangerschaps- en bevallingsverlof	blz. 12
Artikel 11. onbetaald ouderschapsverlof	blz. 13
Artikel 12. Adoptieverlof/pleegzorgverlof	blz. 13
Artikel 13. arbeidsongeschiktheid	blz. 14
Artikel 14. uitkering bij overlijden	blz. 15
Artikel 15. pensioenregeling	blz. 15
Artikel 16. schorsing en op non-actiefstelling	blz. 15
Artikel 18: slotbepalingen	blz. 17



RECHTSPOSITIEREGELING

Vastgesteld bij besluit van de Algemene Vergadering van de Unie van Baptistengemeenten, gehouden op november 2017. Deze Rechtspositieregeling treedt in werking op 1 januari 2018.

Begripsbepalingen

- (1) **Werkgever**
De baptistengemeente, aangesloten bij de Unie, die met werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- (2) **De raad der gemeente**
De raad der gemeente voert uit of doet uitvoeren alle taken die ingevolge een goed werkgeverschap voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst
- (3) **Werknemer**
De voorganger die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met werkgever.
- (4) **Arbeidsovereenkomst**
De individuele arbeidsovereenkomst tussen de voorganger en de gemeente, die wordt gesloten nadat de gemeente heeft besloten de voorganger te beroepen en voorganger dit beroep heeft aanvaard.
- (5) **Taakomschrijving**
De bij de arbeidsovereenkomst behorende vermelding van de taken van werknemer.



(6) **Salaris**

Het voor werknemer ingevolge de met hem gesloten arbeidsovereenkomst geldende bruto maandsalaris

(7) **Richtlijnen**

de jaarlijks door de Unie uit te brengen richtlijnen voor de salarissen van voorgangers

ARTIKEL 1. DOEL EN WERKINGSFEER

Deze Rechtspositieregeling legt een regeling vast, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden die gelden met betrekking tot de voorgangers met wie arbeidsovereenkomsten zijn gesloten.

ARTIKEL 2. ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

- (a) Werkgever en werknemer zijn gehouden de bepalingen van deze Rechtspositieregeling nauwgezet in acht te nemen, tenzij zij bij de arbeidsovereenkomst of bij tussen hen nader schriftelijk, gemaakte afspraken afwijkingen van de bepalingen van de Rechtspositieregeling zijn overeengekomen.
- (b) Voor zover de taken van werknemer van geestelijke en/of vertrouwelijke aard zijn, respecteert de werkgever ten volle het eigen karakter daarvan. Het respecteren van de vertrouwelijkheid van de taakuitoefening van werknemer, met name wat betreft het pastoraat, strekt zich, voor zover dit niet het functioneren van werknemer zelf betreft, ook uit tot de verantwoording die werknemer hierover aflegt tegenover de werkgever. Indien het gaat om zaken van vertrouwelijke aard zal deze verantwoording niet anders dan in vertrouwelijke kring plaatsvinden en zal de verslaglegging tegenover



de werkgever zich waar dit naar het oordeel van werknemer aangewezen is, kunnen beperken tot niet naar personen te herleiden gegevens.

(c) De gemeente als werkgever is verplicht om een goed functioneren van werknemer mogelijk te maken. In dat kader zorgt de gemeente voor:

- (1) goede werkomstandigheden. Indien de werknemer van huis uit werkt, dan beschikt de werknemer over een deugdelijke werkplek.
- (2) goede begeleiding van en regelmatig werkoverleg met werknemer (o.m. over werkverdeling en functie-uitoefening);
- (3) een - minimaal jaarlijks te houden - voortgangsgesprek over de inhoud en de uitvoering van de werkzaamheden. De werkgever kan een buitenstaander verzoeken om, al dan niet in een adviserende rol, bij het gesprek aanwezig te zijn. De werknemer is op gelijke wijze gerechtigd zich te laten bijstaan door een buitenstaander.
- (4) de werkgever en werknemer zijn verplicht zo vroeg mogelijk met elkaar te overleggen over ontwikkelingen die beider positie dan wel de belangen van (leden van) de gemeente min of meer ingrijpend kunnen beïnvloeden of wijzigen.

(d) Werknemer is verplicht zijn beste krachten in te zetten ten behoeve van het goed functioneren van de gemeente. In dat kader zorgt werknemer voor:

- (1) een correcte uitvoering van de taken die zijn neergelegd in de bij de arbeidsovereenkomst behorende



Taakomschrijving en al hetgeen overigens door de gemeente van hem in redelijkheid kan worden verwacht;

- (2) een goed contact met de leden van de gemeente;
- (3) een open opstelling, onder meer ten aanzien van voorstellen van de raad of van (leden van) de gemeente, betreffende vernieuwingen of andere wijzigingen binnen de gemeente.

- (e) Werknemer verricht alleen (betaalde of onbetaalde) nevenwerkzaamheden, indien deze werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever niet strijdig zijn met het belang van de gemeente.
- (f) Indien werknemer een aanstelling heeft voor minder uren dan een voltijdse aanstelling, gelden de aanspraken in de Rechtspositieregeling naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk afwijkende afspraken hebben gemaakt.
- (g) De werkgever kan de Taakomschrijving wijzigen en/of aanvullen in overleg met werknemer. De werkgever bevestigt wijzigingen en/of aanvullingen van de Taakomschrijving schriftelijk aan werknemer.

ARTIKEL 3. BEGIN, DUUR EN EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- (a) Het dienstverband vangt aan per de in de ondertekende arbeidsovereenkomst genoemde datum.
- (b) De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
- (c) De arbeidsovereenkomst eindigt:



- (1) in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen duur;
- (2) door het bereiken door werknemer van de leeftijd waarop de AOW ingaat dan wel het tijdstip waarop werknemer gebruik maakt van de regeling vervroegd uittreden, voor zover deze van toepassing is;
- (3) door het overlijden van werknemer;
- (4) door rechtsgeldige opzegging door werkgever of door werknemer, zulks met toepassing van de wettelijke regels met betrekking tot het beëindigen van een arbeidsovereenkomst.

(d) De werkgever doet zo spoedig mogelijk schriftelijke mededeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werknemer aan de Unie en eventuele andere betrokken instanties.

ARTIKEL 4. ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN NEVENACTIVITEITEN

- (a) Werknemer zorgt voor de indeling van zijn werkzaamheden, uitgaande van een wekelijkse arbeidsduur bij een voltijdse aanstelling voor vijf dagen (40 uur). De werkgever wijst na overleg met werknemer één werkdag per week en één zondag per maand als vrije dag aan.
- (b) Na voorafgaand overleg met de werkgever, kan werknemer binnen de Unie of in oecumenisch verband andere werkzaamheden verrichten dan die, welke in direct verband staan met de gemeente. Een en ander kan gevolgen hebben voor de betaling van salaris, vakantiebijslag en emolumenten.

ARTIKEL 5. SALARIS, VAKANTIEBIJSLAG EN EINDEJAARSUITKERING



- (a) De adviezen betreffende salarissen, emolumenten, onkostenvergoedingen etc. worden door de Unie neergelegd in een bij deze Rechtspositieregeling behorende financiële paragraaf.
- (b) Het salaris, exclusief de vakantiebijslag van 8% en 8,33% eindejaarsuitkering, wordt in twaalf maandelijkse termijnen aan werknemer betaalbaar gesteld, De vakantietoeslag van 8% wordt vastgesteld op basis van het dan geldende salaris, naar rato van het aantal maanden dienstbetrekking tussen 1 mei van het betreffende jaar en 1 mei van het voorafgaande jaar en wordt eind mei uitbetaald.
- (c) Elk jaar in de maand mei ontvangt werknemer de vakantiebijslag en in de maand december de eindejaarsuitkering. Indien werknemer niet gedurende het volle kalenderjaar voor de gemeente werkzaam is, wordt de vakantiebijslag respectievelijk de eindejaarsuitkering berekend naar verhouding van het aantal maanden dat de overeenkomst duurt, of heeft geduurd tussen 1 mei respectievelijk 1 december van het betreffende jaar en 1 mei respectievelijk 1 december van het voorafgaande jaar.
- (d) Het salaris, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering wordt uitbetaald onder gelijktijdige inhouding van loonheffing, andere wettelijke inhoudingen, pensioenbijdragen en andere bedragen die tussen werkgever en werknemer overeengekomen zijn.

ARTIKEL 6. HUISVESTING

In geval van beschikbaarstelling van een dienstwoning wordt een afzonderlijke schriftelijke overeenkomst gesloten, volgens een voor dienstwoningen gebruikt model. In deze overeenkomst wordt in ieder geval bepaald dat de dienstwoning door werknemer (en waar van toepassing door diens partner en/of gezin) ontruimd dient te worden:



- binnen één maand bij het einde van de arbeidsovereenkomst, onverminderd het hierna bepaalde;
- binnen zes maanden na overlijden van werknemer;
- binnen twee maanden na de pensionering, of waar van toepassing, de vervroegde uittreding van werknemer.

Voorts wordt in de bedoelde overeenkomst vastgelegd welk bedrag maandelijks op het salaris van werknemer wordt ingehouden in verband met het gebruik van de dienstwoning, waarbij de wettelijke regelingen hiertoe in acht worden genomen.

Werknemer is gehouden de dienstwoning als een goed huisvader te bewonen en te onderhouden conform de wettelijke bepalingen en de (al dan niet plaatselijke) gebruiken betreffende het bewonen van een woning. Onderverhuur van de dienstwoning of gebruik door derde(n) van de dienstwoning is slechts mogelijk met voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

ARTIKEL 7. (KOSTEN)VERGOEDINGEN

- (a) De hierna te noemen vergoedingen maken geen deel uit van het salaris als bedoeld in artikel 5 van deze Rechtspositieregeling. In geval van ziekte langer dan 6 maanden jaar worden deze vergoedingen niet langer uitbetaald.
- (b) Werknemer heeft recht op de volgende vergoedingen:
- (1) een vergoeding voor reiskosten op declaratiebasis
 - (2) een telefoonkostenvergoeding
 - (3) een representatiekostenvergoeding
 - (4) een vergoeding voor administratiekosten en vakliteratuur.
- (c) Werknemer heeft recht op vergoeding van zijn verhuiskosten naar



de gemeente, zijnde maximaal de kosten van het vervoer van de inboedel binnen Nederland door een erkende verhuizer. Het in- en uitpakken van breekbare zaken wordt tot het vervoer van de inboedel gerekend, het in- en uitpakken van overige zaken en het (de)monteren van meubilair en apparatuur niet. Daarnaast worden de reiskosten van de werknemer en zijn gezin van de oude naar de nieuwe woonplaats binnen Nederland vergoed. De gemeente vergoedt voorts de door werknemer gemaakte inrichtingskosten tot 12% van het bruto salaris.

- (d) Indien de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van pensionering of, door vervroegd uittreden van werknemer tengevolge van arbeidsongeschiktheid, en werknemer als gevolg daarvan een door de gemeente ter beschikking gestelde dienstwoning moet verlaten, heeft werknemer recht op vergoeding van de binnen Nederland vervolgens gemaakte verhuiskosten volgens de sub (c) omschreven regeling. Evenzo heeft de partner en/of het gezin van werknemer bij diens overlijden, het verlaten van een door de gemeente ter beschikking gestelde dienstwoning tot gevolg hebbend, recht op vergoeding van de binnen Nederland vervolgens gemaakte verhuiskosten, wederom volgens de sub (c) omschreven regeling.

ARTIKEL 8. VAKANTIE/VERLOF

- (a) Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar. Per jaar heeft werknemer het wettelijke recht op vakantiedagen, gelijk aan 4 x het aantal uren dat per week wordt gewerkt. met behoud van salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten. Meer vakantie kan worden opgebouwd.
- (b) Werkgever kan met werknemer afspraken maken over meer vakantiedagen dan de wettelijke vakantiedagen. Deze afspraken over bovenwettelijke vakantiedagen dienen te worden opgenomen



in de arbeidsovereenkomst.

- (c) Indien werknemer niet gedurende het volle kalenderjaar voor de gemeente werkzaam is geweest, worden de vakantierechten berekend naar verhouding van het aantal maanden dat hij voor de gemeente werkzaam is geweest.
- (d) Werknemer heeft elk jaar recht op een aaneengesloten vakantie van ten minste drie weken. De overige vakantiedagen worden naar keuze van werknemer aaneengesloten en/of als snipperdagen opgenomen. Bovenwettelijke vakantiedagen die op 31 december van het jaar volgend op het jaar waarin de aanspraak is ontstaan niet door werknemer zijn opgenomen, dienen binnen vijf jaar na de bedoelde datum van 31 december alsnog worden opgenomen, bij gebreke waarvan deze dagen vervallen, een en ander behoudens afwijkende wettelijke regelingen. Voor de wettelijke vakantiedagen geldt dat wanneer deze op 31 december nog niet zijn opgenomen, zij verjaren door verloop van 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, eveneens behoudens afwijkende wettelijke regelingen.
- (e) Werknemer overlegt tijdig met werkgever over de tijdstippen, waarop de hem toekomende vakantiedagen kunnen worden opgenomen. De vakantiedagen worden vastgesteld overeenkomstig de wensen van werknemer, tenzij gewichtige redenen, zulks ter beoordeling van de werkgever, zich daartegen verzetten.
- (f) In geval van ziekte van werknemer geldt met betrekking tot bovenwettelijke en wettelijke vakantiedagen de wettelijke regeling.
- (g) Werknemer heeft ingeval van overlijden van familieleden in de eerste graad recht op betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart en ingeval van overlijden van



familieleden in de tweede graad recht op één dag betaald verlof. Bij huwelijk van familieleden in de eerste graad heeft Werknemer recht op één dag betaald verlof. Bij bevalling van zijn partner heeft Werknemer recht op twee dagen betaald verlof. In bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de Werkgever, kan de gemeente aan werknemer (langer) betaald verlof verlenen.

ARTIKEL 9. VERLOF VOOR BIJ- EN/OF NASCHOLING

1. Werknemer dient deel te nemen aan de Permanente Educatie gegeven door het Seminarium van de Unie. De keuze van een studie kan hij bepalen in overleg met het seminarium.
2. Werknemer kan ook aangeven aan werkgever dat hij op een onderdeel van zijn werkzaamheden nascholing behoeft:
3. Werknemer kan werkgever ook verzoeken om studieverlof.
4. In alle mogelijkheden geldt voor de werknemer een maximum studieverlof van vijf dagen waarbij hij alle aanspraken op salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten behoudt.

ARTIKEL 10. ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

- (a) In geval van zwangerschap van werknemer verstrekt de werknemer aan de werkgever een door een bevoegd medicus vastgestelde verklaring omtrent de zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum. Deze verklaring dient door werknemer binnen 12 weken na het (vermoedelijke) begin van de zwangerschap aan de werkgever te worden verstrekt.



- (b) Werknemer heeft bij zwangerschap recht op zwangerschapsverlof. Werknemer kan dit verlof opnemen vanaf de datum, die gelegen is 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.
- (c) Werknemer die is bevallen heeft vanaf de bevalling recht op maximaal 10 weken bevallingsverlof.
- (d) Het zwangerschapsverlof en het bevallingsverlof beslaan tezamen een periode van maximaal 16 weken, tenzij de bevalling na de vermoedelijke bevallingsdatum plaats heeft en de periode van het zwangerschapsverlof daarom langer is dan voor de bevallingsdatum door de hiervoren sub (a) bedoelde medicus werd vermoed.

ARTIKEL 11. ONBETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

Voor elk kind in het gezin van werknemer dat nog niet de leeftijd van acht jaar heeft bereikt, heeft werknemer recht op onbetaald ouderschapsverlof in de vorm van een tijdelijke ononderbroken werktijdvermindering, in evenredigheid gepaard gaande met een vermindering van salaris, vakantiebijslag en emolumenten. De werktijdvermindering is constant gedurende het verlof en bedraagt maximaal de helft van de geldende werktijd, met dien verstande dat de resterende werktijd niet minder kan zijn dan een derde van de voltijdse werktijd. De duur van het ouderschapsverlof bedraagt maximaal een half jaar.

Werknemer dient uiterlijk vier weken voor opname van het verlof afspraken te maken met de werkgever omtrent de periode van het onbetaald ouderschapsverlof en de omvang van de werktijdvermindering.

Indien werknemer tijdens de periode van onbetaald ouderschapsverlof komt te overlijden, wordt de overlijdensuitkering als bedoeld in artikel 14



van deze Rechtspositieregeling berekend op basis van de onverminderde werktijd.

ARTIKEL 12. ADOPTIEVERLOF/PLEEGZORVERLOF

- (a) In verband met de adoptie van een kind of pleegzorg van een kind heeft werknemer recht op vier aaneengesloten weken betaald adoptieverlof.
- (b) Het verlof kan ingaan vanaf twee weken voor de adoptiedatum/pleegzorgdatum.
- (c) Het verlof duurt maximaal vier weken, ook wanneer meerdere kinderen tegelijk door werknemer worden geadopteerd of voor pleegzorg worden opgenomen.
- (d) Werknemer dient minimaal drie weken voordat hij het adoptieverlof/pleegzorgverlof op wil nemen dit schriftelijk te melden aan de werkgever, onder overlegging van: een verklaring van de bemiddelingsorganisatie, een uittreksel uit het bevolkingsregister en/of een verklaring van de Vreemdelingenpolitie bij adoptie en bijr pleegzorg is aangemeld door de rechtbank, door een erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand. Het pleegzorgkind dient op het adres van de werknemer te zijn ingeschreven.
- (e) Gedurende het adoptieverlof/pleegzorgverlof behoudt werknemer zijn salaris, vakantiebijslag en andere emolumenten.
- (f) Bij ziekte tijdens het adoptieverlof/pleegzorgverlof loopt het adoptieverlof door zonder dat dit tot verlenging van het adoptieverlof leidt.



- (g) Het genieten van adoptieverlof/pleegzorg gaat niet ten koste van het aantal aan werknemer toekomende vakantiedagen; over het adoptieverlof wordt door werknemer normaal vakantie opgebouwd.

ARTIKEL 13. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- (a) Indien werknemer ziek wordt, doet hij op de eerste ziektedag een schriftelijke ziekmelding aan de werkgever. De werkgever of indien de administratie wordt verzorgd door het bureau ADS draagt er zorg voor dat de ziekmelding wordt doorgegeven aan de Arbodienst.
- (b) Werknemer en werkgever verlenen hun volledige medewerking aan de begeleiding van werknemer door de Arbodienst en door andere instanties die bij de ziekte van werknemer zijn betrokken.

ARTIKEL 14. UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Bij het overlijden van werknemer keert werkgever binnen een maand na het overlijden aan de weduwe/weduwnaar/achtergebleven partner van werknemer de tegenwaarde uit van drie bruto kalendermaanden salaris, zonder vakantiebijslag en andere emolumenten.

ARTIKEL 15. PENSIOENREGELING

- (a) Werknemer en werkgever zijn gehouden de bepalingen na te leven van de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn vastgestelde regelingen.
- (b) Het aandeel van werknemer in de premie wordt vastgesteld conform de Richtlijnen, tenzij daaromtrent tussen werkgever en



werknemer schriftelijk afwijkende afspraken zijn gemaakt. Indien een premiebijdrage door werknemer is overeengekomen, wordt deze ingehouden op het aan werknemer te betalen maandsalaris. Op vakantietoeslag en eindejaarsuitkering wordt geen pensioenbijdrage ingehouden.

ARTIKEL 16. SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING

- (a) Indien naar het oordeel van de werkgever een situatie is ontstaan, die mogelijk een ontslag op staande voet van werknemer rechtvaardigt, kan de werkgever werknemer terstond schorsen met behoud van salaris, vakantiebijslag en emolumenten.
- (b) Omtrent het voornemen tot schorsing en tot verlenging daarvan zal de werkgever, alvorens daartoe over te gaan, de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft de bevoegdheid zich te doen bijstaan door een raadsman of – vrouw.
- (c) De schorsing wordt aan werknemer aangezegd door de voorzitter, secretaris of penningmeester van de raad in aanwezigheid van een ander lid van de raad onder opgave van de redenen voor de schorsing. De schorsing en de daaraan ten grondslag liggende redenen worden binnen 3 dagen na de aanzegging schriftelijk aan werknemer bevestigd.
- (d) Binnen veertien dagen na de aanzegging van de schorsing besluit de werkgever of de schorsing al dan niet wordt omgezet in een ontslag op staande voet. Wordt besloten tot omzetting van de schorsing in een ontslag op staande voet, dan wordt dit ontslag op staande voet op de dag dat hiertoe wordt besloten aan werknemer aangezegd door de voorzitter, secretaris of penningmeester van de raad, in aanwezigheid van een lid van de raad, onder opgave van de



redenen voor het ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet en de daaraan ten grondslag liggende redenen worden uiterlijk daags na de aanzegging schriftelijk aan werknemer bevestigd. Wordt niet besloten tot ontslag op staande voet, dan vervalt de schorsing een week nadat deze aan werknemer is aangezegd en kan werknemer in overleg met de werkgever zijn werk hervatten.

- (e) In het geval dat er naar het oordeel van de werkgever rondom werknemer een onwerkbaar situatie is ontstaan dan wel indien de werkgever heeft besloten om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen anders dan door ontslag op staande voet, kan de werkgever werknemer op non-actief stellen met behoud van salaris, vakantietoelagen en emolumenten. De op non-actiefstelling wordt mondeling of schriftelijk aan werknemer meegedeeld, onder opgave van de daaraan ten grondslag liggende redenen. In geval van een mondelinge mededeling worden de op non-actiefstelling en de daaraan ten grondslag liggende redenen, binnen 3 dagen na de mondelinge mededeling schriftelijk aan werknemer bevestigd.
- (f) Indien niet binnen 4 weken na de op non-actiefstelling door of namens werkgever schriftelijk stappen zijn ondernomen ter beëindiging van het dienstverband, komt de non-actiefstelling na 4 weken nadat deze aan werknemer ter kennis is gebracht tot een einde en kan werknemer in overleg met de werkgever zijn werk hervatten.
- (g) Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid, ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.
- (h) Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig



schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid, niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging van het dienstverband opleveren, als bedoeld in artikel 7:677 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek.

ARTIKEL 17, SLOTBEPALINGEN

In situaties waarin de Rechtspositieregeling niet voorziet is de raad van de gemeente, na overleg met de werknemer, gerechtigd een voorziening te treffen dan wel een bindend advies ter zake uit te brengen.
