
263

Besluit van 7 juli 2020, houdende de voor het personeel van de Kamer van Koophandel ten opzichte van Rijksambtenaren afwijkende arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden (Besluit rechtspositie Kamer van Koophandel)

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat van 19 december 2019, nr. WJZ / 19309774;

Gelet op artikel 15, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 6 februari 2020, nr. W18.19.0431/IV);

Gezien het nader rapport van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat van 2 juli 2020, nr. WJZ / 20046947;

Hebben goedgevonden en verstaan:

Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

CAO: laatstelijk afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst voor ambtenaren die krachtens een arbeidsovereenkomst met de Staat werkzaam zijn;

Kamer: Kamer van Koophandel, genoemd in artikel 2 van de Wet op de Kamer van Koophandel.

Artikel 2

In afwijking van de voor ambtenaren volgens de CAO geldende arbeidsvoorwaarden, kan voor de volgende aangelegenheden voor het personeel van de Kamer worden afgeweken van artikel 15, eerste lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen:

- a. toepassing van de volledige arbeidsduur;
- b. vaststelling en toepassing van afspraken over werktijden, waaronder het Nieuwe Roosteren;
- c. berekening van het aantal in overheidsdienst doorgebrachte jaren;
- d. vaststelling en toepassing van eigen beoordelingsafspraken;
- e. de wijze van toepassing van de bij de CAO vastgestelde minimum- en maximumsalarisbedragen;
- f. vaststelling van een voor het gehele personeel gelijk moment wanneer een salarisverhoging ingaat;

- g. toepassing van een ander functiewaarderingsstelsel;
- h. vaststelling van de samenstelling van een geschillencommissie die zich bezig houdt met individuele geschillen waaronder functiewaarderingsuitkomsten, uitgezonderd de geschillen die conform de CAO worden voorgelegd aan de interpretatiecommissie;
- i. vergoeding op declaratiebasis van kosten voor maaltijden en logies en voor kleine uitgaven overdag en 's-avonds;
- j. vaststelling van meer belastingvrije bestemmingsmogelijkheden in het kader van het Individueel Keuze Budget (IKB) dan opgenomen in de CAO.

Artikel 3

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 2020.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit rechtspositie Kamer van Koophandel.

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

's-Gravenhage, 7 juli 2020

Willem-Alexander

De Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat,
M.C.G. Keijzer

Uitgegeven de *zeventiende* juli 2020

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

NOTA VAN TOELICHTING

I. Algemeen

Met de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren¹ (hierna: Wnra) wordt een systeemovergang gerealiseerd waardoor de arbeidsvoorwaarden van ambtenaren niet meer aan de hand van publiekrechtelijke regels, maar privaatrechtelijk aan de hand van een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: CAO) worden ingericht. Als gevolg van artikel 2.18 van de Wet van 17 april 2019, houdende aanpassing van wetten in verband met de invoering van de normalisering van de rechtspositie van ambtenaren (Aanpassingswet Wnra, Stb 2019, 173) en de aanpassing van artikel 15 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen komt er een einde aan de geldigheid van het Rechtspositiebesluit Kamer van Koophandel. Op grond van dit besluit kon door de Kamer van Koophandel worden afgeweken van in regelgeving neergelegde rechtspositionele regels voor ambtenaren als het Algemeen Rijksambtenarenreglement, het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren en het Reisbesluit Binnenland. Op grond van een nieuw rechtspositiebesluit wordt de situatie materieel gecontinueerd dat de Kamer van Koophandel op bepaalde aangewezen onderdelen kan afwijken van hetgeen in de CAO op rechtspositioneel gebied voor ambtenaren is vastgelegd. Het Besluit rechtspositie Kamer van Koophandel (hierna: Besluit rechtspositie) strekt hiertoe.

Het Besluit rechtspositie maakt deel uit van een grotere wetgevingsoperatie, die als doel heeft om wet- en regelgeving aan te passen aan invoering van de Wnra. Het belangrijkste uitgangspunt van deze wetgevingsoperatie is dat zij technisch en beleidsarm van aard is zonder inhoudelijke veranderingen. De systeemovergang wordt waar mogelijk beleidsneutraal gerealiseerd. Deze uitgangspunten liggen ook aan de in dit besluit opgenomen bepalingen ten grondslag. De situatie, zoals die bestond voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Wnra, wordt hierbij materieel gecontinueerd. De aangelegenheden waar de Kamer van Koophandel op grond van het Besluit rechtspositie mag afwijken van de CAO waren eerder in het Rechtspositiebesluit opgenomen. Enkele andere onderdelen komen daarentegen niet terug in het Besluit rechtspositie, te weten die onderdelen die de Kamer in lijn met de CAO kan uitwerken.

Voor een uitgebreide toelichting op de uitgangspunten van deze technische wetgevingsoperatie wordt verwezen naar paragraaf 1 van de memorie van toelichting bij de Aanpassingswet Wnra (Kamerstukken II 2018/19, 35 073, nr. 3). Voor toelichting op de financiële gevolgen en de uitvoerings- en handhavingsaspecten wordt verwezen naar de paragrafen 6 en 7 van die memorie van toelichting.

II. Achtergrond

Met de inwerkingtreding van de Wet op de Kamer van Koophandel (hierna: de wet) op 1 januari 2014, zijn de personeelsleden van de kamers van koophandel en fabrieken, van de vereniging Kamer van Koophandel Nederland en van de stichting Syntens (hierna: de kamers, de vereniging en de stichting) van rechtswege ontslagen en aangesteld in dienst van de Kamer. Artikel 15 van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen is sindsdien op hen van toepassing. De rechtspositieregels die gelden voor

¹ Wet van 9 maart 2017 tot wijziging van de Ambtenarenwet en enige andere wetten in verband met het in overeenstemming brengen van de rechtspositie van ambtenaren met die van werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht (Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, Stb. 2017, 123).

ambtenaren werkzaam bij ministeries zijn op grond van het eerste lid van dat artikel sindsdien op hen van overeenkomstige toepassing. Met dien verstande dat op grond van de artikelen 72 tot en met 74 van de wet de rechtspositie van de personeelsleden van de Kamer in totaliteit ten minste gelijkwaardig moet zijn aan die welke voor hen gold bij de kamers, de vereniging en de stichting. Dit was bereikt door het Rechtspositiebesluit, waarmee op grond van artikel 15, tweede lid, van de Kaderwet zelfstandige bestuursorganen in de afwijking was voorzien.

III. Consultatie

Het besluit is niet via internet openbaar geconsulteerd aangezien het alleen betrekking heeft op een enkele specifieke organisatie. Bovendien betreft het in opzet een technische aanpassing zonder materiële verandering in de mogelijkheden voor de Kamer van Koophandel om af te wijken van de rechtspositie van ambtenaren. De Kamer van Koophandel is rechtstreeks geconsulteerd en heeft het besluit met de vakbonden afgestemd. Er is uitgegaan van de afspraken in de CAO Rijk 2020 die per 1 januari 2020 van kracht is.

IV. Artikelen

Artikel 1

Dit artikel omvat enkele relevante begripsomschrijvingen.

Artikel 2

De aangelegenheden bedoeld in de onderdelen a tot en met i beogen een beleidsneutrale overgang te realiseren. Gelet op het uitgangspunt van de contractsvrijheid dat aan het private arbeidsrecht ten grondslag ligt en de systeemovergang die met de Wnra wordt gerealiseerd, beperkt het besluit zich tot het opsommen van de aangelegenheden waar de Kamer kan afwijken van de CAO. Per onderdeel wordt hieronder kort toegelicht op welke wijze de verschillende aangelegenheden voorafgaand aan de systeemovergang uitgewerkt waren. Het is aan de Kamer om met de werknemers(vertegenwoordiging) vorm en inhoud te geven aan de verdere uitwerking van deze van de CAO afwijkende aangelegenheden.

Onderdeel a. betreft de arbeidsduur die bij de Kamer voor de systeemovergang gemiddeld 38 uur per week betrof. De bedrijfsvoering van de Kamer is op deze arbeidsduur ingericht. Wanneer de arbeidsduur conform de CAO automatisch zou worden teruggebracht naar gemiddeld 36 uur, zou dit leiden tot de noodzaak om meer mensen in dienst te nemen. Tijdens de vaste openingsuren zouden dan om klanten te kunnen blijven ontvangen meer mensen moeten worden ingezet. Om deze reden is in onderdeel a. bepaald dat afspraken die zijn gerelateerd aan de volgens de CAO bepaalde volledige arbeidsduur van 36 uur per week, voor toepassing op het personeel van de Kamer kunnen worden herleid tot normen waarbij een andere arbeidsduur het uitgangspunt is. De bij de Kamer gehanteerde gemiddelde arbeidsduur heeft uiteraard ook doorwerking bij toepassing van diverse artikelen van de CAO inzake de gemiddelde arbeidsduur per week. Datzelfde geldt voor de regeling Individueel Keuzebudget voor het rijkspersoneel (hierna: IKB, zie paragraaf 9.1 van de CAO die geldt per 1 januari 2020), de levensloopregeling, het aantal vakantie- en verlofuren alsmede de hoogte van het salaris. Ter illustratie, in geval van een 38-urige werkweek kan voor de bepaling van het gewijzigde aantal vakantie- en verlofuren in de berekeningen dan uitgegaan worden van een werkdag van 7,6 uur in plaats van 7,2 uur (bij een 36-urige werkweek).

In onderdeel b. wordt geanticipeerd op de situatie dat met een CAO afspraken worden vastgelegd over werktijden, inclusief afspraken over het Nieuwe Roosteren (Hoofdstuk 28 van de CAO die geldt per 1 januari 2020), die af kunnen wijken van de praktijk van de Kamer. De Kamer zal door het vermelden van deze afwijkmogelijkheid, evenals nu, in staat blijven eigen afspraken te hanteren over werktijden en roosteren.

Bij reorganisaties is het aantal in dienst van een overheidswerkgever gewerkte jaren van belang. De achtergrond van de uitzonderingsmogelijkheid waarin onderdeel c. in voorziet is gelegen in veranderingen en reorganisaties van opeenvolgende werkgevers (de kamers, de vereniging en de stichting) die uiteindelijk zijn opgegaan in de Kamer. De jaren die personeelsleden bij bedoelde werkgevers hebben doorgebracht kunnen hierdoor mede in aanmerking genomen worden. Dit geldt ook voor het aantal jaren dat het personeelslid direct daaraan voorafgaand op grond van een inleenconstructie werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van deze werkgevers.

Met onderdeel d. wordt mogelijk gemaakt de bestaande manier van beoordeling, die op punten af kan wijken van het volgens de CAO geldende Rijksbeoordelingsformulier, te continueren. Bij voorbeeld in geval van prestatiebeloning (systematiek van percentages) hetgeen bij de Kamer gebruik was.

Voor wat betreft het salaris kunnen de minimum- en maximumbedragen van de CAO uitgangspunt zijn (vermenigvuldigd met een factor $x/36$, gelet op het hanteren van een andere arbeidsduur per werkweek) en kan ook de groei binnen de schalen geschieden volgens de eigen systematiek (zie onderdeel e).

Door de uitzondering genoemd in onderdeel f. wordt het voor de Kamer mogelijk gemaakt om de bestaande praktijk te continueren dat de salarisverhogingen eenmaal per jaar, op een vast tijdstip, worden doorgevoerd. De salarisverhogingen bij de Kamer zijn gebaseerd op het resultaat van de beoordeling. Op deze wijze blijven de prestatiegerichte beoordeling en beloning gekoppeld.

Met onderdeel g. blijft het voor de Kamer mogelijk de praktijk van een eigen functiewaarderingssysteem, het Functieboek Kamer van Koophandel -gebaseerd op het Universeel Systeem Berenschot- uit praktische overwegingen te continueren. Als sociale partners daarvoor kiezen kan bij voorbeeld in het personeelsreglement een conversietabel worden opgenomen waardoor de functiewaardering binnen de grenzen valt van de CAO-schalen. Onverkort vasthouden aan het bij het Rijk voorgeschreven systeem Fuwasys zou voor de Kamer immers een grote ingreep in de bedrijfsvoering kunnen vergen.

Mogelijke geschillen over de functiewaardering worden het beste door een eigen commissie van de Kamer afgehandeld. Deze is beter op de hoogte van de verschillende functies en van het gehanteerde functiewaarderingssysteem. Om deze reden bepaalt onderdeel h. dat de Kamer op dit punt een eigen regeling kan treffen.

In de CAO zijn, voor de vergoeding van in verband met een dienstreis gemaakte diverse onkosten, forfaitaire bedragen vastgesteld in plaats van een vergoeding van werkelijk gemaakte kosten; wel moet er gedeclareerd worden. Met onderdeel i kan de bestaande praktijk gecontinueerd blijven om uitsluitend werkelijk gemaakte kosten te vergoeden op basis van over te leggen bewijsstukken. Dit proces was voor de systeemovergang reeds

geautomatiseerd en zal – indien sociale partners dit wensen te continueren – niet leiden tot extra werklast.

Het IKB als afgesproken in de CAO biedt het rijkspersoneel verschillende bestemmingsmogelijkheden waarvoor een belastingvrije vergoeding kan worden toegekend. Op grond van onderdeel j. kunnen meer bestemmingsmogelijkheden opgenomen worden dan in de CAO, bij voorbeeld smartphones en tablets. De Kamer heeft aangegeven met smartphones en tablets het bevorderen van flexibel werken van de medewerkers te willen continueren. Omdat ook in het kader van Het Nieuwe Werken de nodige flexibiliteit van de medewerkers wordt verwacht, kunnen deze hulpmiddelen in het kader van *Bring your own device*-beleid zodoende aangemerkt blijven als bestemmingsmogelijkheden.

Artikel 3

In dit artikel is voorzien dat inwerkingtreding aansluit aan inwerkingtreding van de Wnra. Gelet op de inwerkingtredingsdatum van die wet met ingang van 1 januari 2020² en het moment van inwerkingtreding van dit Besluit wordt hieraan terugwerkende kracht toegekend tot en met de inwerkingtreding van de Wnra.

De Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat,
M.C.G. Keijzer

² Besluit van 24 oktober 2019, houdende vaststelling van het tijdstip waarop de artikelen I tot en met V, VIII, VIIIA, IXA en IXB van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren, de Aanpassingswet Wnra, het Aanpassingsbesluit Wnra en het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 in werking treden (Stb 2019, 385).