

Georganiseerd overleg Sector Defensie  
Algemeen Personeelsbeleid (AP)



CAOP  
Postbus 556, 2501 CN Den Haag  
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag  
KVK-nummer 41158878

Inlichtingen: Rob Dircke  
Telefoon: 06 – 83 57 38 03  
E-mail: r.dircke@caop.nl  
Datum: 02 juni 2020  
Bijlage(n):  
Ons kenmerk AP/20.0391  
Zaaknummer: G.1.03

Verslag van de vergadering van de werkgroep Algemeen Personeelsbeleid (AP)  
op 19 mei 2020 van 11.00 tot 12.25 uur via MS TEAMS.

**Aanwezig:**

**Van de zijde van Defensie:** S. Pijpstra (voorzitter), A.S. de Kleijn, E. Reitsma, M. Suwout, A. Lankhorst, B. Jansen

**Van de zijde van de centrales:** J. van Hulsen (AC), R. Schilperoort, M. Manschot (ACOP), S. Hop, J. Schot (CCOOP),  
R. Bliet, T. Van Leeuwen (CMHF).

**Van de zijde van het secretariaat:** T.R.A. Dircke (CAOP).

**Agenda**

1. Covid-19 (AP/20.0348)

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



### Agendapunt 1: Covid-19.

(AP/20.0348)

De voorzitter opent de vergadering om 11.00 uur en heet iedereen welkom. Zij geeft aan dat de centrales de FAQ-lijst hebben ontvangen met alle vragen en antwoorden over Covid-19. Er zijn ook een aantal punten die voor wat betreft wet- en regelgeving in het SOD moeten worden besproken, vandaag wordt alleen de FAQ-lijst doorgenomen.

De heer Van Hulsen wijst er op dat nu een compleet ander stuk is rondgestuurd dan hij had verwacht. Er zijn eerder door de heer Suwout FAQ-lijsten rondgestuurd en daar hebben de centrales commentaar op geleverd (hierna: de kleurenlijst). Spreker had verwacht dat er voor de bespreking in de WG AP dan ook een stuk zou worden besproken dat hiermee grotendeels overeen zou stemmen. Het stuk dat hij nu heeft ontvangen is compleet anders want het heeft andere vragen en is veel uitgebreider waardoor het moeilijk is om de inhoud te kunnen volgen. De voorzitter antwoordt dat er afgelopen vrijdag inderdaad een formeel stuk van de heer Reesink (HDP) is rondgestuurd (hierna: de formele FAQ-lijst). Zij verzoekt de heer Suwout om een toelichting te geven op de formele FAQ-lijst stuk die nu voorligt alsmede op het stuk dat hij rond had gestuurd voor input van de centrales.

De heer Suwout geeft aan dat er inderdaad concept FAQ-lijsten zijn rondgestuurd met het verzoek om commentaar te leveren en daar waar mogelijk bij te sturen voordat de lijst wordt gepubliceerd. Zoals de heer Van Hulsen al aangaf is er echter een definitief document geagendeerd dat qua volgorde en opmaak geheel anders is. Spreker heeft gisteren nog overlegd of de kleurenlijst met de commentaren ook nog voor het overleg van vandaag zou moeten worden aangeboden. Hij kan zich goed voorstellen dat er verwarring is ontstaan aangezien in de kleurenlijst iedereen in zijn eigen kleur commentaren heeft geplaatst die niet staan in de formele lijst. De kleurenlijst heeft inderdaad een bepaalde volgorde en is ook voorbereid door de centrales dus spreker denkt dat het handiger is om vandaag deze versie aan te houden. Hij vreesde echter dat met nog een extra stuk er alleen nog maar meer verwarring zou ontstaan en daarom is even tot de vergadering afgewacht wat de voorkeur van de centrales heeft. Het voordeel van de lijst die de heer Reesink stuurde is dat deze weer ontgaan was van alle op- en aanmerkingen.

De heer Schilperoort was er ook van uitgegaan dat met de kleurenlijst zou worden gewerkt en wijst er op dat zeker drie centrales hier ook input op hebben gegeven. Spreker heeft geen tijd gehad om de formele lijst van vrijdag voor te bereiden en geeft aan dat er bovendien nog meer stukken zijn toegezonden, waaronder een CEAG-aanwijzing. Daardoor zijn er veel meer onderwerpen waar spreker vragen over heeft. Zijn voorkeur gaat uit naar de kleurenlijst. Daarnaast heeft spreker nog een ander punt waar hij het over wil hebben. Gisteren is er door de AFMP om 10.00 uur bij de leden een enquête gestart over de coronamaatregelen. Na vier uur waren al 500 reacties ontvangen en dat aantal is inmiddels al naar 1000 opgelopen. Het beeld dat naar voren komt baart spreker veel zorgen en daar wil hij vandaag een aantal zaken uit delen met de WG AP. De voorzitter gaat hiermee akkoord en geeft aan het einde van de vergadering gelegenheid om hierover te praten.

Op voorstel van de heer Suwout wordt afgesproken om de covid-maatregelen te bespreken aan de hand van de kleurenlijst<sup>1</sup>. De heer Van Hulsen geeft aan dat hij wel al vergelijkingen tussen beide lijsten heeft gemaakt. Zo wordt er in de kleurenlijst een antwoord gegeven op de vraag over maaltijdvergoeding voor DBBO terwijl dit staat niet in de officiële lijst staat. Verder heeft spreker in de kleurenlijst inhoudelijk commentaar geleverd op de VGB-brief terwijl in het officiële stuk de passage die verwijst naar de brief is verwijderd. Dit ziet hij niet als een goede reactie op zijn kritiek. Spreker is bereid om vandaag de kleurenlijst bespreken maar wil daarna wel vernemen wat de status is van de vragen en antwoorden die nu zijn gegeven. De heer Schilperoort wijst er op dat de kleurenlijst weliswaar een document is waar de centrales op hebben gereageerd maar dat er alleen nog informeel over is gesproken. Gelet op de huidige bijzondere situatie vindt hij dat evenwel acceptabel. Wel dient deze lijst nog formeel te worden gemaakt en te worden aangeboden aangezien zij vandaag als behandelstuk wordt besproken in de WG AP. Dit stuk dient formeel dan ook in het kader van de verslaggeving bij de stukken te worden gevoegd. Er dient daarbij wel te worden gezien wat er met de inhoud van de kleurenlijst in de verschillende FAQ's is gedaan en wat Defensie wel en niet van de kritiek van de centrales heeft overgenomen zoals ook de heer Van Hulsen al heeft opgemerkt. De heer Hop vindt dat de situatie wel erg onoverzichtelijk wordt omdat er een verschil zit in de onderwerpen tussen beide lijsten. Hij heeft aangaande onder meer vergoedingen en inzet een aantal specifieke opmerkingen. Verder wijst spreker er op dat het stuk inderdaad nog formeel zal moeten worden gemaakt aangezien het nu een informeel stuk is waar iedereen zijn teksten in heeft gezet. Het stuk is initieel immers als informeel stuk aangelopen. De heer Schilperoort herhaalt dat er een formele versie moet

<sup>1</sup> De versie die wordt besproken is van 12-05-2020 met als laatste de opmerkingen van de heer Hop



komen. De voorzitter is het daar op zich mee eens maar vindt het minder wenselijk dat een stuk met allerlei opmerkingen erin als formeel document wordt aangeboden. Zij wil nu eerst de kleurenlijst gaan doornemen. Er worden 13 vragen besproken.<sup>2</sup>

**1: Hoe gaan we om met medewerkers die in de laatste fase van het SBK zitten?**

Antwoord van Defensie:<sup>3</sup>

Van de medewerker die zich in de laatste fase van het SBK bevinden, wordt de einddatum tot nader order verlengd. Aan de hand van het overheidsbeleid wordt bezien wanneer voornoemde verlenging kan worden beëindigd. Betreffende medewerkers zullen hierover te zijner tijd nader worden geïnformeerd.

Reactie centrales:

De heren Schilperoort en Van Hulsen zijn het eens met het antwoord van Defensie. De heer Hop attendeert er op dat nu wordt gesteld 'tot nader order' terwijl eerder is gesteld dat dit minimaal zes maanden zou worden. De voorzitter kan zich die afspraak niet herinneren en vraagt in welk verband dit is gezegd. De heer Hop antwoordt dat initieel ooit is gezegd om een termijn van drie maanden aan te houden, onder andere met plaatsing en dergelijke en toen is opgemerkt dat die periode al bijna om was. Spreker heeft moeite met de woorden 'tot nader order'. De heer Schilperoort stelt hierop dat partijen dit zelf zullen invullen. In dat geval is de heer Hop het eens met het antwoord. In de formele FAQ-lijst blijkt echter drie maanden te staan volgens de heer De Kleijn. De heer Schilperoort stelt hierop dat de formele FAQ-lijst dan niet klopt. Desgevraagd door de voorzitter licht de heer Suwout toe dat in de formele FAQ-lijst drie maanden staat omdat deze termijn aanvankelijk was genoemd. Daarna volgde afstemming met de centrales en bleek dat deze termijn zoals de heer Hop stelde al was verstreken. Vervolgens is overwogen dat lastig is in te schatten wat wel een geschikte termijn zou zijn. Als op voorhand van zes maanden wordt uitgegaan dan komen volgens spreker sommige herplaatsingen mogelijk te lang stil te liggen. Er is toen gezegd dat er een open einde aan de regeling zou worden gegeven waarop dan altijd indien nodig kan worden geïntervenieerd. Defensie houdt in de gaten wanneer de bemiddeling weer kan worden hervat en als dat het geval is wordt dat aan de centrales gemeld. Op voorstel van spreker wordt in de formele FAQ-lijst bij vraag 10 'drie maanden' gewijzigd in 'tot nader order'. De tekst is daarmee akkoord.

**2. De medewerkers die de komende periode tegen hun maximale plaatsingsduur aanlopen en waar we, omdat er momenteel minder sollicitatiegesprekken en functietoewijzingen gaan plaatsvinden, moeten kijken of wij niet in overleg deze termijn tijdelijk kunnen oprekken om te voorkomen dat deze medewerkers gaan "zweven".**

Antwoord Defensie:

Uitgangspunt is dat de meeste interne vacatures worden gepubliceerd en gevuld. Gesprekken kunnen plaats vinden via Facetime of andere online mogelijkheden. Van vacatures waar onvoldoende reacties op komen of die door de huidige omstandigheden niet kunnen worden gevuld, kan de reactietermijn worden verlengd (vacaturebank).

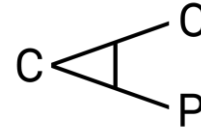
Voorkomen moet worden dat medewerkers als gevolg van de huidige situatie gaan 'zweven', in het geval een medewerker al 'zweeft' of toch komt te zweven wordt de periode tot nader order verlengd. Aan de hand van het overheidsbeleid wordt bezien wanneer voornoemde verlenging kan worden beëindigd. Betreffende medewerkers zullen hierover te zijner tijd worden geïnformeerd.

Reactie centrales:

De heer Schilperoort is akkoord. De heer Hop heeft moeite met het antwoord. Hij wilde eigenlijk de afspraak maken dat iedereen die tegen dit probleem aanloopt voor een bepaalde periode kan worden verlengd. De OPCO's lopen nu tegen het probleem aan dat deze medewerkers daadwerkelijk gaan zweven en dat wil spreker voorkomen. Dit speelt volgens hem vooral bij de maximale plaatsingsduur. De heer Schilperoort wijst er op dat er staat 'tot nader order verlengen' en ziet dit als dezelfde afspraak als die bij vraag 1 is gemaakt. De heer Van Hulsen merkt op dat het door de heer Hop in zijn reactie genoemde zweven ook in het antwoord is vermeld. De heer Hop wijst er op dat er nu sprake is van een 'kan-bepaling'. Zijn voorkeur is om de tekst te wijzigen in 'dreigt te komen te zweven' en dat wordt aangegeven dat dit kan worden voorkomen door te verlengen. Er wordt afgesproken om de tekst te wijzigen in *dreigt te gaan zweven*. De tekst is daarmee akkoord.

<sup>2</sup> De kleurenlijst is onder dit verslag ingevoegd en maakt integraal onderdeel uit van het verslag

<sup>3</sup> Bij de antwoorden van Defensie zijn ook de eerste aanpassingen opgenomen.



**3. Militairen die nu, doordat de opleiding is uitgesteld/opgeschort, op een later moment dan initieel was voorzien bevorderd gaan worden of op een andere wijze financieel worden benadeeld. Dit betreft alle opleidingen inclusief vaktechnische opleidingen.**

Antwoord Defensie:

De Corona crisis is voor medewerker en organisatie een uitzonderlijke situatie die de oorzaak is van de vertraging in de opleiding en een eventuele vertraging van een mogelijk bevorderingsmoment. Er is echter sprake van een overmacht situatie waarbij de vertraging in de opleiding niet te wijten is aan de medewerker, noch aan de organisatie. Uitgangspunt is dat de reguliere rechtspositie zo veel mogelijk wordt gevolgd en dat bevordering plaatsvindt na afronding van de opleiding, dan wel plaatsing op de functie waaraan een hogere rang is verbonden.

Defensie is bereid, bij hervatting van het reguliere opleidingsregime, te toetsen of het op reguliere wijze volgen van de regels onder de huidige omstandigheden voor het individu niet tot onevenredig nadeel heeft geleid.

Er zijn geen opmerkingen, de tekst is akkoord.

**4. Militairen ontvangen het minimum jeugdloon zo lang als ze in de initiële opleiding zitten. De vraag is nu of de initiële opleiding is stopgezet/verlengd etc. en wat doen we nu met hun inkomsten. Daarbij komt dat ze nu mogelijk langer in het minimum jeugdloon blijven dan vooraf was voorzien. Het kan toch nooit de bedoeling zijn dat individuele militairen door de Corona-perikelen financieel nadeel gaan ondervinden.**

Antwoord Defensie:

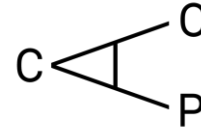
Deze militairen zullen gewoon het minimum jeugdloon blijven ontvangen en er niet op achteruitgaan in salaris, ook wanneer de opleiding is stopgezet.

Reactie centrales:

De heer Hop verwijst naar de reactie die hij al heeft gegeven inhoudende dat de CCOOP dit echt anders ziet. Men krijgt het militair specifiek minimum jeugdloon als men in de initiële opleiding zit. Als deze opleiding opgeschort is heeft men derhalve recht op het militair specifiek minimum jeugdloon. Dit is volgens spreker normaliter een niet al te lange periode die nu door de coronacrisis behoorlijk kan worden opgerekt omdat opleidingen worden uitgesteld of voor een langere periode opgeschort. Spreker wil de afspraak maken dat deze militairen vanaf het einde van hun initiële opleiding naar het minimumloon gaan, hij acht het niet wenselijk dat zij door deze situatie langdurig het specifiek minimum jeugdloon blijven ontvangen. De heer Schilperoort heeft hier ook een beeld bij en wijst er op dat er een aanzienlijk verschil bestaat tussen beide loonniveaus. Het was de bedoeling dat de medewerkers het minimum jeugdloon tijdens de initiële opleiding zouden ontvangen wat over het algemeen onderaan het loongebouw is en een periode van circa vier maanden betreft. Er is weliswaar sprake van een overmachtssituatie waarvan het risico niet volledig bij de werkgever ligt maar dit ligt evenmin volledig bij de werknemer. Spreker vindt het niet acceptabel dat de medewerker een jaar op het minimum jeugdloon blijft zitten omdat de opleiding niet kan worden afgemaakt. De heer Van Hulsen stelt voor om dit punt even te parkeren en het in samenhang te bespreken de met vraag wat er gebeurt met de bevordering als de opleiding niet doorgaat. Ook de heer Schilperoort wil dit zo afspreken. De heer Hop wijst er op dat deze vraag volgens hem samenhangt met vraag 3 en derhalve samen met die vraag moet worden besproken.

De voorzitter geeft aan dat de vragen 3 en 4 gezamenlijk worden besproken en geeft de heer Suwout het woord voor een toelichting te geven op de keuzes van Defensie. De heer Suwout licht toe dat er al mensen in opleidingen zijn geplaatst welke vervolgens is stilgelegd. Het blijft dus wel hun plaatsing maar uitgangspunt is dat de situatie bevroren is en daarmee ook het minimum jeugdloon blijft gelden. De onderliggende fundamentele discussie is dat niemand hier iets aan kan doen en dat er sprake is van een overmachtssituatie waarover iedereen het eens is. Vanuit de organisatie wordt geredeneerd dat men hier niks aan kan doen. De opleidingen liggen stil en de medewerkers hoeven dus ook niet op te komen dagen. Bijgevolg is zowel de stap van minimum jeugdloon naar minimumloon als de bevordering uitgesteld. Vanuit de centrales wordt geredeneerd dat daarmee het gehele risico bij de werknemer wordt gelegd en zij vragen zich af of partijen hier niet op een andere manier in zouden moeten zitten. Spreker vindt het erg moeilijk om te bepalen wat onder deze omstandigheden redelijk is en daarom is in het antwoord wat abstract gesteld dat Defensie bereid is om bij hervatting van de opleiding te bezien of de situatie tot onevenredig nadeel heeft geleid. De vorige keer is gevraagd waarom Defensie hier zo moeilijk over doet omdat in vergelijkbare crises (zoals bij de vogelpest) hier ook op een andere manier op is gereageerd. De heer Suwout geeft aan dat

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



Defensie dit nog zou nagaan (door mevrouw B. Jansen) en hij informeert of de heer De Kleijn hier al meer over kan zeggen. Wat de heer Schilperoort betreft zou het bespreekbaar zijn indien de punten zo aan elkaar worden gekoppeld dat, indien partijen in de achterafbeoordeling tot de conclusie komen dat het niet redelijk is om alle last bij de medewerkers neer te leggen, er naar een oplossing zal worden gezocht. Daarbij moeten degenen die een jaar lang in het minimum jeugdloon zijn blijven hangen, terwijl ze daar normaliter na vier maanden uit zouden zijn gegaan, worden meegenomen.

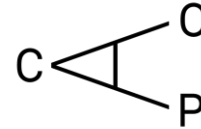
De heer Van Hulsen stelt dat als de laatste zin van het antwoord van Defensie bij vraag 3 serieus wordt genomen dit inhoudt dat de situatie daadwerkelijk wordt bekeken. Dat kan leiden tot de conclusie dat er op basis daarvan actie moet worden ondernomen waarbij de consequenties daarvan ook meegaan. Anders zou dit een dode letter zijn hetgeen niet de bedoeling kan zijn. Spreker doelt op de zin 'Defensie is bereid, bij hervatting van het reguliere opleidingsregime, te toetsen of het op reguliere wijze volgen van de regels onder de huidige omstandigheden voor het individu niet tot onevenredig nadeel heeft geleid.' Met andere woorden: indien er sprake is van een onevenredig nadeel dan dient dit te worden gecompenseerd waarbij ook het eventuele verschil tussen het minimum jeugdloon en het minimumloon wordt meegenomen.

De heer Suwout informeert of de heer Van Hulsen impliceert dat de genoemde bevordering ook altijd de stap van minimum jeugdloon naar minimumloon met zich meebrengt. De heer Van Hulsen weet niet of dat zo is, zijn stelling is dat indien er sprake van onevenredig nadeel is daar iets mee moet worden gedaan waarbij een eventueel verschil tussen beide loonniveaus wordt meegerekend. Dit sluit volgens hem aan bij hetgeen de heer Schilperoort hierover al heeft gezegd. Dat lijkt de heer Suwout in beginsel wel een goede oplossing. De werkgever heeft ook best een gevoel bij de kritiek van de centrales bij dit punt. Echter er wordt nu gevraagd dat er wordt ingesprongen op schadevergoedingen waarvan de omvang nu nog niet bekend is aangezien de crisis nog niet voorbij is. Het is lastig om een toezegging te doen over iets waarvan de omvang nog niet bekend is. De strekking van het antwoord van de werkgever is dat als hij dit punt serieus neemt er, indien op een bepaald moment weer sprake is van een min of meer genormaliseerde toestand, getoetst wordt welke weerslag de crisis op het individu heeft gehad. De uitkomst daarvan kan dan tot een nieuw besprekingsmoment met de centrales leiden. Daarbij denkt spreker aan de volgende uitkomsten van de toets:

- Defensie toetst en concludeert dat niemand onevenredige schade heeft ondervonden en wil niet compenseren;
- Defensie concludeert dat een aantal minimale aanpassingen volstaat;
- Partijen komen gezamenlijk tot de conclusie dat het hervatten van de opleidingen al op korte termijn is gerealiseerd. De uitkomst van de voor- en nadelen voor de medewerkers wordt dan besproken op basis van de informatie die door het desbetreffende defensieonderdeel is geleverd.

De heer Schilperoort wil de problematiek wel op deze wijze oppakken. Het lijkt hem moeilijk om nu aan de voorkant al keihard te zeggen wat er moet gebeuren. Het is een onverwachte situatie voor alle partijen en hij snapt dat de werkgever zich afvraagt of alle lasten bij hem moeten worden gelegd. Daarom is spreker bereid om achteraf te bezien hoe de schade zoveel mogelijk beperkt kan worden gehouden voor iedereen. Wel wijst hij er op al signalen vanuit de KMS te hebben ontvangen aangaande bevorderingen zonder eindoefening omdat die wegens de coronacrisis zijn uitgesteld. Er zijn dus al precedentes aan het ontstaan. De voorzitter leidt uit het voorgaande af dat er bij vraag 3 nog een zin aan het antwoord moet worden toegevoegd. De heer Schilperoort denkt dat in de FAQ-lijsten moet worden aangegeven dat partijen na de coronacrisis met elkaar in gesprek gaan om te bezien in hoeverre eventuele schade kan worden hersteld. Het is immers niet mogelijk om dit nu aan de voorkant te doen omdat de schade niet goed kan worden ingeschat. De voorzitter voegt hier aan toe dat het om een onevenredig nadeel moet gaan. De heer Suwout denkt dat het goed is om de betreffende tekst aan de aangeboden formele FAQ-lijst toe te voegen zodat iedereen er kennis van kan nemen. De heer Schilperoort wijst er op dat er voor het personeel nog wel veel onduidelijkheid blijft bestaan en dat men zal denken dat men weinig aan deze informatie heeft. Maar zoals hij al zei is het ook lastig om aan de voorkant van het traject alles dicht te timmeren waarbij het risico bestaat dat er allerlei zaken worden vergeten. De heer Van Leeuwen geeft aan dat dichttimmeren alleen mogelijk is als de keuze wordt gemaakt dat al het risico bij de werkgever of bij het personeel ligt. Hij heeft echter de indruk dat partijen het er over eens zijn dat de uitkomst ergens in het midden daarvan moet liggen. De voorzitter stelt vast dat de tekst in de laatste zin van het antwoord van Defensie bij vraag 3 wordt toegevoegd aan de formele FAQ-lijst.

Bij vraag 4 is er volgens de heer Hop sprake van een geheel andere situatie en hij kan het begrip 'schade' daar niet plaatsen. Het is van tevoren bekend hoeveel mensen er starten met een initiële opleiding die vier maanden duurt gedurende welke ze het minimum jeugdloon ontvangen en daarna het minimumloon ontvangen. Volgens spreker is er in die situatie geen sprake van schade en kan er zelfs voordeel ontstaan. In deze situatie ziet hij de begrippen schade en delen van kosten in een andere



context dan bij vraag 3. Volgens de voorzitter is er geen sprake van schade indien de medewerkers het minimum jeugdloon zullen blijven ontvangen, ook al is de opleiding tijdelijk stopgezet. De heer hop schat in dat er medewerkers zijn die dat wel zo zullen zien. De heer Schilperoort vraagt zich af waarom hier niet dezelfde strategie kan worden gevolgd als bij vraag 3. Er zou ook, zeker voor diegenen die nog niet eens aan het werk zijn, kunnen worden gekozen om niets te geven. Ze krijgen echter wel het minimum jeugdloon en ook in deze situatie kan volgens spreker achteraf worden vastgesteld hoe lang de situatie heeft geduurd en hoe onevenredig deze heeft uitpakkt. Uitgaande van een opleidingsduur van vier maanden zou hij het bijvoorbeeld onevenredig benadelend vinden als het minimum jeugdloon in plaats van het minimumloon gedurende twee jaar wordt uitbetaald omdat de situatie zo lang duurt. Bij zes maanden ziet spreker dit anders. De situatie kan dus het beste achteraf worden getoetst en dan kan worden bezien in hoeverre deze moet worden hersteld. Hij heeft wel begrip voor het standpunt van de heer Hop aangezien het ook nog eens om de onderkant van het loongebouw gaat, al worden deze mensen natuurlijk ook ouder. De heer Hop kan dit op zich volgen maar hij blijft erbij dat er niet van 'schade' kan worden gesproken. Mensen gaan op moment X de initiële opleiding in en op moment Y verlaten zij deze en gaan dan meer loon ontvangen. In de huidige situatie komt moment Y echter later, vooral bij degenen met het minimum jeugdloon, maar dat levert geen schade op omdat dit al doorberekend is. Het enige wat er gebeurt is dat de militair later bij de operationele eenheid komt maar dit raakt de gehele bedrijfsvoering van Defensie. De voorzitter wijst er op dat de discussie over het onevenredig nadeel gaat zoals ook bij vraag 3 is benoemd. Zij stelt in aansluiting op de heer Schilperoort voor om eenzelfde zin als bij vraag drie op te nemen. Dit geeft aldus de heer Schilperoort de ruimte om ook bij deze situatie achteraf te kunnen vaststellen dat er sprake kan zijn van onevenredige benadeling, bijvoorbeeld als men een vol jaar het minimum jeugdloon heeft gekregen. Volgens de heer Hop is er sprake van een groep waaraan, zeker gelet op het verschil in inkomen, duidelijkheid moet worden gegeven. Bovendien kunnen er ook nog mensen zijn die in hun proeftijd zitten. Als de situatie te onduidelijk is en het om echt grote verschillen in inkomen gaat kan dat tot andere, zeer ongewenste effecten leiden zoals het vertrekken van personeel. De voorzitter begrijpt dit maar zij blijft bij haar voorstel. De heer Van Hulsen is het hiermee eens, mede omdat het om twee vragen gaat die over onevenredig nadeel gaan en het verschil tussen minimum jeugdloon en jeugdloon daarbij wordt betrokken. De heer Van Leeuwen kan zich hier ook vinden in het standpunt van de voorzitter. Spreker kan de argumentatie van de heer Hop ook volgen maar hij heeft de indruk dat er nog meer argumenten denkbaar zijn. De schade is vooraf zeer moeilijk vast te stellen en hij borgt dit punt liever middels toetsing achteraf. De heer Schilperoort gaat ook akkoord. De heer Hop is geen voorstander van deze opzet maar gaat wel akkoord. Hij plaatst hierbij de kanttekening dat hij vindt dat het om een groep onderin het loongebouw gaat en wijst op hetgeen de afgelopen tijd in overleggen al is gewisseld over goed werkgeverschap en het dichten van loonkloven. Vanuit die optiek vindt spreker het een opmerkelijk besluit. De passage wordt toegevoegd aan de formele FAQ-lijst. De tekst is daarmee akkoord.

**5. Hoe wordt omgegaan met militairen in het buitenland die bijvoorbeeld doordat er niet meer gevlogen gaat worden langer in het land van plaatsing dienen te blijven, opleidingen niet kunnen volgen etc.?**

Antwoord Defensie:

De Coronacrisis is een uitzonderlijke situatie die voor veel opleidingen vertraging zal opleveren. De doelstelling is om de rotatie naar en uit het buitenland zo veel als mogelijk conform normale planning te laten verlopen. Daarbij zal per persoon en de huidige situatie gekeken worden wat een goede oplossing is. Een generiek antwoord is niet mogelijk. Per situatie zal door het OPCO en het DCIOD worden bezien wat mogelijk is en in hoeverre een maatwerk oplossing moet worden geboden. Bijgaand treft u ter beeldvorming de DCOID FAQ lijst aan.

Reactie centrales:

Volgens de heer Van Hulsen is de laatste zin een herhaling van wat daarvoor staat. De tekst wordt gehandhaafd en de centrales gaan akkoord.

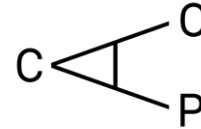
**6. Het is niet aan Defensie om, zonder instemming van de SCO, aanpassingen te doen. Wat echter nog veel belangrijker is, en dat hebben wij al meermaals aangegeven, als we nu als sociale partners afspraken kunnen maken en die uitdragen naar het personeel dan zien de werknemers van Defensie dat de sociale partners SAMEN bezig zijn om in deze tijd voor hun belangrijke zaken op te pakken en ook op te lossen en dat motiveert en geeft vertrouwen.**

Antwoord Defensie:

Uitgangspunt is om zoveel mogelijk binnen de bestaande kaders te blijven werken. Als sprake is van afwijking van de regelgeving zal hierover overleg plaatsvinden met de overlegpartners, dan wel (C)MC. Het grote voordeel hiervan is dat besluiten makkelijker doorgevoerd kunnen worden en er waarschijnlijk een betere sustainability ontstaat dan wanneer er



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



bijvoorbeeld buiten de ATW inzet plaats vindt. Defensie vindt draagvlak voor de in het kader van de ontstane bijzondere situatie belangrijk, en zal sociale partners derhalve maximaal betrekken en informeren.

### Reactie centrales:

De voorzitter wijst er op dat de heer Hop bij het antwoord een opmerking heeft gemaakt, te weten dat er geen sprake kan zijn van 'betrekken en informeren'. Afwijken mag volgens de heer Hop alleen als partijen dat samen zijn overeengekomen. Volgens de heer Schilperoort zijn partijen dit eerder ook al overeengekomen. Alle maatregelen worden besproken en daar waar wordt afgeweken van de reguliere gang van zaken geldt dit totdat de sociale partners iets anders besluiten. De heer Suwout geeft aangaande de reactie van de heer Hop aan dat de opmerking van Defensie ook zo was bedoeld zoals laatstgenoemde heeft aangegeven. Spreker specificeert dat een aantal zaken zich constant beweegt op de scheidslijn tussen het binnen of buiten de regels vallen. Het was niet de intentie van Defensie om te bepalen of de centrales al dan niet formeel betrokken worden. Men is er in deze coronatijd bij alles wat er wordt gedaan enkel bij gebaat om zoveel mogelijk gezamenlijkheid en draagvlak te scheppen. De heer Van Hulsen vindt het begrip 'betrekken' een goed neutraal begrip dat multi-interpretabel is. Spreker wijst er op dat wat er ook wordt afgesproken tussen partijen het BGO niet opzij kan zetten. Indien geconcludeerd wordt dat er iets moet veranderen of een aangebrachte verandering onjuist is dan fungeert volgens spreker het BGO als ankerpunt en kunnen partijen van daaruit met elkaar overleggen. Hij vindt het antwoord van de werkgever een goede oplossing dat in formele zin niets verandert.

De voorzitter merkt in het algemeen op dat zij altijd heeft geleerd dat met 'sociale partners' wordt bedoeld op de werkgever en de werknemer maar zij heeft de indruk dat dat in deze sector wel eens anders wordt gezien. Zij informeert hoe de centrales dit zien. De heer Schilperoort antwoordt dat met sociale partners beide kanten van de tafel wordt bedoeld. De voorzitter wijst er op dat er nu staat 'Defensie zal de sociale partners betrekken', spreekster gaat er vanuit dat Defensie één van deze sociale partners is. Op haar voorstel wordt dit gewijzigd in 'de vakbonden'. Centrales is ook niet het juiste begrip omdat dat niet op iedere betrokken partij slaat. Met deze aanpassing is de tekst akkoord.

### ***7. Men werkt thuis en maakt (kan) geen gebruik maken van de NS Business Card maar betaalt nog wel de eigen bijdrage.***

#### Antwoord Defensie:

Een deel van de defensiemedewerkers werkt sinds 13 maart (gedeeltelijk) vanuit huis. Het is voor Defensie niet inzichtelijk hoe groot dit gedeelte is en wie nog wel of geen gebruik maakt van de NSBC voor woon-werkverkeer of privé. Dit wordt door Defensie niet geregistreerd. In lijn met de eerdere berichten is besloten om uit te blijven gaan van het bestaande reispatroon en worden tot nader order geen wijzigingen doorgevoerd in het huidige reispatroon, tenzij sprake is van een functietoewijzing/verhuizing of standplaatswijziging.

De eigen bijdrage kan op deze wijze in november volledig worden uitgeruild. Met deze werkwijze worden noch de medewerkers, noch de organisatie, noch de NS benadeeld of met een administratieve last geconfronteerd.

Voor NSBC-houders die niet met het OV naar de werklocatie willen reizen, blijft de mogelijk bestaan om op dienstreisbasis te declareren incl. eventuele parkeerkosten.

#### Reactie centrales:

De heer Schilperoort heeft al opgemerkt enerzijds te begrijpen dat deze keuze wordt gemaakt maar wijst er op dat een deel van de onderbouwing niet goed is. Als de eigen bijdrage wordt uitgeruild dan ontvangt de werknemer alleen het belastingvoordeel. Dit is (afhankelijk van belastingtarief) zo'n 40% van de eigen bijdrage. Als de eigen bijdrage niet meer zou hoeven worden betaald (omdat er immers niet gereisd wordt) levert dit 100% winst voor de werknemer op. Volgens spreker klopt de stelling 'werknemer wordt niet benadeeld' dus niet. Spreker licht toe dat als de eigen bijdrage nu helemaal niet zou worden betaald het voordeel 100% bedraagt en hij vindt dat wat er nu staat niet klopt. Ook bij de ACOP zijn er medewerkers met een NSBC. De NS biedt momenteel de mogelijkheid om de abonnementen om te zetten naar reizen op saldo waardoor de kosten voor rekening van de werkgever komen. Aangezien er veel minder wordt gereisd is de situatie veranderd. Spreker concludeert dat de defensiemedewerker die minder of niet meer reist met de kaart dus wel nadeel ondervindt als gevolg van het betalen van de eigen bijdrage. De heer Suwout leidt hieruit af dat het van belang is dat in het antwoord naar voren komt dat er nog steeds een bedrag van enkele tientjes moet worden betaald hetgeen de heer Schilperoort bevestigt. De term 'benadelen' is volgens de heer Suwout niet correct want de werkgever wil niemand benadelen, er dient echter niet de indruk te worden gewekt dat met de uitruil men het volledige bedrag terugkrijgt. De heer Schilperoort is het daarmee eens en wijst er nogmaals op dat met het stopzetten van het reisproduct er geen eigen bijdrage meer hoeft te worden betaald. Overigens vindt spreker wel iets van de keuze van Defensie maar als die is gemaakt dan dient de informatie daarover in ieder geval te

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



kloppen. Er is volgens hem wel sprake van nadeel aangezien het is voordeliger is voor de medewerkers als ze de NSBC stop kunnen zetten. De voorzitter nuanceert dat het niet nadeliger is dan in de normale situatie omdat er niets verandert. Daar is de heer Schilperoort het niet mee eens aangezien er niet meer met de kaart word gereisd. De voorzitter repliceert dat het ook niet verboden is om de kaart momenteel te gebruiken en wijst er op dat er ook mensen zijn die dat doen. De heer Suwout geeft aan dat de strekking van het antwoord is dat zowel de reiskostenvergoeding als de eigen bijdrage daarop blijven doorlopen. Er moet worden toegevoegd dat de eigen bijdrage nog steeds kan worden uitgeruild hetgeen een deel van het nadeel dempt. De voorzitter concludeert dat de zin 'met deze werkwijze worden noch de medewerkers, noch de organisatie, noch de NS benadeeld of met een administratieve last geconfronteerd' moet worden geschrapt. Met deze aanpassingen is de tekst akkoord.

### **8. WWV en de KM-vergoeding.**

#### Antwoord Defensie:

Een deel van de defensiemedewerkers werkt sinds 13 maart (gedeeltelijk) vanuit huis. Normaliter moet de tegemoetkoming woon-werkverkeer indien zes weken niet meer naar locatie wordt gereisd, worden stopgezet. In het geval de tegemoetkoming woon- werkverkeer niet wordt stopgezet, is Defensie een fiscale naheffing (80%) verschuldigd. Voor Defensie is niet inzichtelijk wie er volledig thuis werkt, dit wordt niet geregistreerd. Achteraf alsnog registreren of door een medewerker volledig wordt thuisgewerkt, brengt zowel voor de organisatie als de medewerker een te grote administratieve belasting met zich mee.

In verband met de bijzondere omstandigheden rond de coronacrisis, heeft de staatssecretaris van Financiën besloten dat er voor deze periode geen fiscale gevolgen worden verbonden aan het laten doorlopen van de vaste reiskostenvergoeding. De werkgever mag gedurende deze periode blijven uitgaan van het reispatroon waar de vergoeding al op gebaseerd was. In lijn met het besluit van de staatssecretaris van Financiën en de eerdere berichten is besloten om tot nader order de geldende woon-werkverkeer aanspraken zoals deze bestond voor de crises ongemoeid te laten en worden tot nader order geen wijzigingen doorgevoerd in het bestaande reispatroon, tenzij sprake is van een functietoewijzing/verhuizing of standplaatswijziging. Als gevolg van dit besluit kan in november ook de eigen bijdrage volledig worden uitgeruild. Met deze werkwijze worden noch de medewerkers, noch de organisatie benadeeld of met een administratieve last geconfronteerd.

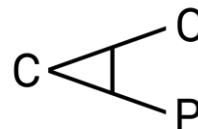
#### Reactie centrales:

De voorzitter geeft aan dat op dit antwoord door de centrales is gereageerd. De heer Schilperoort merkt op dat de kritiek met name op de laatste zin is gericht aangezien de medewerkers daadwerkelijk niet worden benadeeld waarop de voorzitter aanvult dat er juist sprake is van een voordeel. Deze zin wordt op voorstel van de voorzitter geschrapt. De heer Hop wijst er op dat de CCOOP met betrekking tot het al dan niet verstrekken van een vergoeding voor het thuiswerken heeft gereageerd. Spreker geeft aan dat in het formele FAQ-document onder 8.4 ook informatie hierover is opgenomen inhoudende dat er geen vergoeding hiervoor wordt gegeven. De CCOOP heeft als voorbeelden genoemd de kosten van koffie, stroomverbruik, internet et cetera. Wat de heer Schilperoort betreft wordt dit een vestzak-broekzak verhaal aangezien er ook een vergoeding doorloopt zonder dat er kosten worden gemaakt. Als dit allemaal zou moeten worden uitgerekend dan wil spreker dat best doen maar dan zou dit in de richting van een structurele regeling gaan mocht in de toekomst door de coronacrisis het thuiswerk toenemen. De voorzitter geeft aan dat dit onderwerp ook intern de aandacht heeft.

De heer Van Hulsen snapt de gedachte van de uitwisselbaarheid en dat tegen sommige voordelen nu eenmaal ook een nadeel staat. Spreker wil de uitwisselbaarheid echter buiten de discussie houden aangezien er ook nog afspraken zijn gemaakt over kilometervergoedingen en over de thuiswerkkosten niet. Verder vindt hij dit lastig uit te leggen gelet op hetgeen met betrekking tot het reizen per OV is afgesproken. Deze groep kan volgens spreker terecht stellen nadeel te ondervinden want zij houden kosten in verband met de OV BC terwijl die van het thuiswerken daar nog bovenop komen. Gelet op deze onevenwichtigheid wil spreker deze koppeling niet maken met daarbij in het achterhoofd de gedachte dat er tegenover de voordeeltjes ook best een klein nadeeltje mag staan. De heer Schilperoort repliceert niet perse een koppeling te hebben willen aanbrenge. Hij wilde slechts aangeven dat dit soort zaken hier wel speelt en om te voorkomen dat er een verkeerd beeld wordt geschetst wil hij dergelijke zaken buiten de discussie houden. Met de genoemde aanpassing is de tekst akkoord.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



**9. Er worden momenteel bijna geen vacatures gesteld vanwege het coronavirus. Dit houdt in dat mensen geen functie kunnen krijgen en uit hun SBK termijnen dreigen te lopen en in fase 3 komen. Iets aan de termijnen van fase 1 en 2 doen is misschien lastig, maar we moeten denk ik bekijken of we niet in ieder geval in fase 3 de termijn voor zolang dat nodig is zouden moeten verlengen zodat de mensen niet in de problemen komen.**

### Antwoord Defensie:

Gedurende de coronacrisis zal hier coulant mee worden omgegaan. Van de medewerkers die zich in de laatste fase van het SBK bevinden wordt de einddatum tot nader order verlengd. Aan de hand van het overheidsbeleid wordt bezien wanneer voornoemde verlenging kan worden beëindigd.

Er zijn geen reacties van de centrales, de tekst is akkoord.

**10. Een VGB verloopt eind april. De verlenging van de VGB was ruim op tijd aangevraagd maar komt nu niet op tijd. Volgens Intranet komt dit door de coronacrisis. Wat betekent dit voor hun werkzaamheden. Wordt de oude VGB verlengd of worden de medewerkers tijdelijk van functie gehaald?**

### Antwoord Defensie:

Medewerkers van wie de VGB verloopt blijven gedurende het verloop van het onderzoek gehandhaafd op de vertrouwensfunctie als het een aanvraag betreft voor hetzelfde veiligheidsmachtigingsniveau. Bijgaand treft u ter informatie een schrijven van Defensie hierover aan.

### Reactie centrales:

De heer Van Hulsen heeft in algemene zin al opgemerkt dat nog naar de inhoud van de brief moet worden gekeken, spreker betwijfelt namelijk of die het gewenste antwoord geeft. Desgevraagd door de voorzitter licht spreker toe dat het goed is dat in de brief staat dat men zich geen zorgen hoeft te maken als men op een functie zit terwijl de VGB afloopt en dat men, indien de VGB er nog niet is men nog niet op een vertrouwensfunctie kan starten. De vraag die bij de laatste groep ontstaat is wat men dan wel kan gaan doen. Spreker noemt als optie thuiszitten met of zonder betaling, opkomen zonder functietoewijzing, bezigheidstherapie of een VOG bij de gemeente aanvragen. De laagst geclassificeerde functies zouden dan wel kunnen worden uitgeoefend. Over deze groep mensen die net instroomt wordt niets gezegd waardoor zij met de onduidelijkheid blijft zitten.

De heer Suwout vindt het begrijpelijk dat de brief niet direct op deze situaties ingaat maar het lijkt hem wel goed als dit separaat wordt beantwoord. Naar aanleiding van de opmerkingen van de heer Van Hulsen is men hier al mee bezig geweest en is bezien wat precies de bedoeling was. Spreker begrijpt het punt en hij zal hier per mail separaat een antwoord op geven aan de centrales. Op een later moment zal dit dan worden besproken.

**11. Achtergrond het opstarten van (rij)opleidingen.**

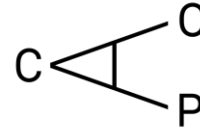
### Antwoord Defensie:

Met de verschillende - op het landelijk model gebaseerde - noodverordeningen zijn een aantal maatregelen ter bestrijding van de A-infectieziekte COVID-19 genomen, waaronder het verbod op het uitoefenen van zogenaamde contactberoepen (art. 2.4). Omdat bij de uitoefening daarvan de - uit een oogpunt van voorkoming van besmetting - noodzakelijke afstand van 1,5 meter tot een ander niet in acht genomen kan worden, mogen bijvoorbeeld kappers en fysiotherapeuten, maar ook rijinstructeurs hun beroep niet uitoefenen. Voor de inzet van Defensie geldt echter een uitzondering voor, onder meer, het verbod op uitoefening van contactberoepen.

Deze afwijking is gerechtvaardigd met een beroep op de uitzondering als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, onder b. daarin is bepaald dat de verboden in de verordening(en) niet van toepassing zijn op activiteiten die noodzakelijk zijn voor de voortgang van vitale processen zoals beschreven op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/veelgestelde-vragen-over-coronavirus-en-kinderopvang/cruciale-beroepen>. De inzet van Defensie is (daar) aangemerkt als vitaal proces.

Over de vorenstaande werkwijze en mogelijkheden voor Defensie om af te wijken is uitvoerig contact tussen met Defensie (DJZ) en het Min van I en W.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



### De specifieke situatie van Defensie

Defensie moet in elk geval haar hoofdtaken kunnen blijven uitvoeren, nu, maar ook in de toekomst. Dit betreft zowel onze inzet in missies, operaties, de stand by taken voor NAVO, maar ook onze nationale taken. De gereedstelling moet daarom te allen tijde zo goed mogelijk doorgaan, ook (en eigenlijk vooral) in deze tijd van crisis. Anders kan Defensie de haar opgedragen taken niet meer garanderen en juist in deze tijd zien we dat er een beroep op defensie wordt gedaan. Opleidingen, trainingen en onderhoudswerkzaamheden zijn daarbij essentieel. Defensie heeft de kritische processen geïdentificeerd die door moeten gaan, ondanks de crisis. Garanderen van de gevraagde operationele inzetbaarheid is essentieel; daarbij wordt rekening gehouden met de richtlijnen van het RIVM. Waar dit niet kan, worden risico's tegen elkaar afgewogen, wat ertoe kan leiden dat in een specifiek geval dan kan worden afgeweken van de RIVM richtlijn. Essentiële opleidingen, trainingen en onderhoud van wapensystemen worden voortgezet, maar in aangepaste vorm.

### **Voor opleidingen gelden de volgende defensierichtlijnen:**

- Afstandsonderwijs indien mogelijk (denk aan rubricering).
- In de lessituatie leerlingen zoveel mogelijk spreiden.
- Onderwijsleermiddelen zo vaak als nodig reinigen.
- Instructeurs en leerlingen/studenten die ziekteverschijnselen vertonen nemen niet deel aan de instructie.
- Deel klassen op of werk in shifts indien noodzakelijk en pas daarop de lesroosters aan
- Ga uit van 50% bezetting van de legering wanneer leerlingen/studenten gelegerd moeten worden

### Rijopleidingen CLAS

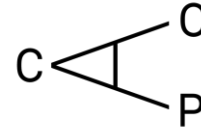
Binnen de bovenstaande kaders en richtlijnen heeft het CLAS besloten om enkele rijopleidingen doorgang te laten vinden. Hiertoe heeft het CLAS het volgende overwogen:

- Om de van Defensie gevraagde/verwachte nationale en internationale inzet verantwoord uit te kunnen voeren, is het noodzakelijk dat het personeel adequaat is opgeleid; daarop afdingen zou andere en onacceptabele risico's met zich meebrengen. Jaarlijks geeft OTCRIJ tussen de 11.000 en 12.000 certificaten af. In Q2 zijn oorspronkelijk 5.000 ruim opleidingsplaatsen gevraagd; dat aantal is nu naar 1.316 teruggebracht; die zijn nodig om een minimale gereedstelling en inzetbaarheid op de korte termijn te kunnen garanderen en om tegelijkertijd zoveel mogelijk te voldoen aan de nationaal geldende richtlijnen.
- Vóór COVID-19 was al sprake van een grote opleidingsachterstand in rijopleidingen bij Defensie. Op dit moment is de opleidingscapaciteit van het OTCRIJ ook nog eens gereduceerd met 50% t.g.v. COVID-19 (ziekte etc.). Om het voortzettingsvermogen van Defensie te garanderen op korte én lange termijn is het essentieel dat sommige rijopleidingen worden gecontinueerd. Vooralnog gaat Defensie ervan uit van een situatie die duurt tot eind Q2 2020.
- Wanneer essentiële rijopleidingen niet doorgaan komt de volgende operationele taakuitvoering in gevaar:
  - o Inzet: Enhanced Forward Presence (Litouwen) en Resolute Support Mission (Afghanistan).
  - o Snel Inzetbare Capaciteiten: Very High Readiness Joint Task Force (stand-by VJTF 2020/2021), Amphibious Task Group (ATG, stand-by 2020).
  - o Nationale inzet: taken Marechaussee, capaciteiten voor Terrorisme Gevolg Bestrijding en bewaking luchtruim met Quick Reaction Alert.
  - o Daarnaast komt zonder uitvoering van de essentiële rijopleidingen de logistieke en overige ondersteuning van de genoemde operationele taakuitvoering in gevaar en komen rijopleidingen die randvoorwaardelijk zijn voor de overige rijopleidingen in gevaar (mn. militair B).

### **Voor rijopleidingen bij het OTCRIJ zijn bovendien aanvullende maatregelen genomen:**

- Er wordt alleen één op één les gegeven (niet meerdere leerlingen tegelijk in het voertuig).
- Zowel leerling als instructeur (alsmede de familieleden met wie zij samenwonen) klachtenvrij zoals vernoemd in de richtlijnen van het RIVM, dagelijkse controle.
- Handzeep en water aan boord om regelmatig handen te kunnen wassen.
- Rubberen handschoenen aan boord.
- Scherm tussen de chauffeur(leerling) en de instructeur (oleaat of perspex).
- Dragen ballistische bril.
- Buiten voertuig altijd 1,5 meter afstand.

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



- Personeel met verhoogd risico wordt geweerd en werkt vanuit huis, geeft in ieder geval geen rij instructie.
- Het OTCRIJDEN geeft op dit moment alleen de strikt noodzakelijke opleidingen.
- De civiel ingehuurd instructeurs doen dit op vrijwillige basis en na nauw overleg met het OTCRIJDEN.

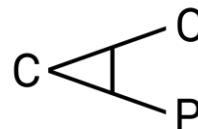
### Reactie centrales

De heer Schilperoort heeft hierover een opmerking gemaakt. Hij merkt dat bij Defensie de gedachte is ontstaan dat de organisatie is uitgezonderd en daarom alles nu cruciaal is voor de voortgang van de defensieactiviteiten. In de enquête van de ACOP is deze vraag ook gesteld, al was deze wat breder geformuleerd dan alleen de opleidingen. Wat spreker daarbij is opgevallen is dat bijna 35% van de respondenten vindt dat de opleiding die zij volgen of zal worden hervat helemaal niet essentieel is voor het functioneren van Defensie. Er hebben inmiddels bijna 1000 leden gereageerd en genoemd percentage loopt alleen maar op. Dit roept bij spreker de vraag op of commandanten die hierover gaan ook daadwerkelijk kijken wat noodzakelijk is voor het functioneren van de organisatie. Spreker vindt dat zoals het nu is geformuleerd wel erg kort door de bocht is. De duidelijkheid ontbreekt en spreker heeft dit punt daarom breder getrokken en ook bij leden van MC'en navraag gedaan. Daarvan gaf 45% aan dat de HDE de medezeggenschap niet bij de coronamaatregelen betreft. Hiervan is spreker geschrokken en hij wijst er op dat het een wettelijke plicht van de commandant is om een advies aan de MC te vragen en om tot overeenstemming te komen. Dit beeld ziet spreker als een rode draad door de hele enquête terugkomen. Dat geldt ook voor hetgeen er nu door de werkgever over de opleidingen wordt gesteld waarbij wordt aangegeven dat dit onderwerp tot de eigen verantwoordelijkheid van de commandanten behoort. De enquête die pas een dag oud is maar wel al een groot aantal reacties heeft opgeleverd roept bij de heer Schilperoort het beeld op dat de materiele werkelijkheid op dit punt niet overeenkomt met de papieren werkelijkheid. Hij mist een duidelijke risicoanalyse per activiteit en tevens een onderbouwing van de noodzaak om bepaalde activiteiten weer op te starten in lijn met de RIVM-maatregelen. Het feit dat de organisatie is vrijgesteld betekent voor spreker niet automatisch dat alle activiteiten gewoon weer door kunnen gaan.

PM De heer De Kleijn geeft op verzoek van de voorzitter een toelichting op het antwoord van Defensie. Spreker geeft aan dat de CDS een nota heeft opgesteld waarin de richtlijnen opleidingen COVID-19 staan vermeld. Hierin staan de antwoorden op de vragen van de centrales. De nota is vorige week met de CDS besproken en zal worden gedeeld met de centrales. Het was ook spreker opgevallen dat in de brief niets stond vermeld over het betrekken van de medezeggenschap, dit zal door de CDS worden hersteld. Er is nog een tweede stuk opgesteld dat gaat over de keuringen en selectie waarin wel specifiek aandacht aan het betrekken van de medezeggenschap wordt besteed. Door het delen van de brief kan helderheid worden verschaft over welke richtlijnen de CDS hanteert over het weer opstarten van de opleidingen. Er staat onder meer in dat er per op te starten opleiding adequaat risicomangement moet plaatsvinden. Spreker geeft aan dat men het eens is met de centrales en dat de CDS is gewezen op het belang van het betrekken van de medezeggenschap.

De heer Van Hulsen wijst er op dat vraag 11 specifiek over de rijopleiding gaat. De heer Schilperoort heeft aldus spreker de kwestie breder getrokken en als hij de antwoorden bij vraag 11 beziet dan gaan deze vaak veel verder dan enkel de rijopleidingen. Daarom stelt hij voor om 11 in twee vragen te spitsen. Spreker denkt daarbij aan een algemeen deel waarin bij de antwoorden wordt verwezen naar Rijksoverheid en dergelijke. Daarnaast kan er een deel worden opgenomen met een verwijzing naar de *nieuwe* CDS-brief. Verder is er volgens hem ook een CEAG-richtlijn waarin zaken over de rol van de medezeggenschap staan. Er kan aldus een algemene vraag worden geformuleerd met een meer algemene beantwoording waarachter een aantal doorklikbrieven zit en waarmee wat de heer Van Hulsen betreft de zaken redelijk goed zijn afgevangen. Het zal zeker niet alle vragen die de heer Schilperoort nog zal inbrengen op basis van zijn inventarisatie beantwoorden maar spreker ziet dit wel als een goede eerste poging om degenen die er echt toe doen als het gaat om een aantal maatregelen op de werkvloer er nadrukkelijk te betrekken, zijnde de medezeggenschap. De heer Schilperoort kan zich hierin vinden omdat dit de kern van zijn betoog omvat. Het is voor de centrales lastig om precies te zien wat er op de werkvloer gebeurt - vandaar ook dergelijke enquêtes - waardoor de rol van de medezeggenschap van groot belang is. Daarbij plaatst spreker wel de kanttekening dat ook de medezeggenschap wel eens een bijzondere rol vervult. Zo kreeg hij het signaal dat de commandant van de kazerne te Rotterdam de instructeurs twee weken in quarantaine wilde plaatsen en ze vervolgens met buitenwerkingstelling van de ATW (dit doet de commandant kennelijk zelfstandig i.o.m. de medezeggenschap) een paar maanden op te sluiten op de kazerne om opleidingen te geven. Het eerste omschrijft spreker - enigszins gechargeerd - als het overschrijden van een dienstvoorschrift en het tweede als wederrechtelijke vrijheidsberoving. Resumerend is hij een groot voorstander van de rol van de medezeggenschap maar in bepaalde gevallen heeft men daar niet volledig zicht op wat wel en niet is toegestaan en moeten partijen de vinger aan de pols houden. Volgens de heer Van Hulsen kunnen partijen dit probleem niet oplossen en omgekeerd is het bijvoorbeeld wel eens gebeurd dat er wegens gebrek aan slaapplekken een tent op een exercitieterrein wordt gezet en wordt aangegeven dat er sprake van een oefening is. Dat weet de heer Schilperoort, zijn

## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



boodschap is evenwel dat het betrekken van de medezeggenschap zeer belangrijk is maar niet direct voor alle problemen de oplossing zal opleveren.

De heer Hop is bij enkele opleidingen op bezoek geweest waaronder het OTC rijden bij een school in het noorden van het land. Daar constateerde spreker een grote betrokkenheid bij het meenemen van de medezeggenschap. Het grote probleem is volgens hem echter dat de opleiding wel wordt opgestart maar dat de ketenpartners op de kazerne, en dan met name facilitaire bedrijven zoals DOSCO en EGB, niet meewerken. De opleidingen worden opgestart, de medewerkers komen terug en de scholen gaan draaien maar alle ondersteunende eenheden blijven hangen in het stramien van zoveel mogelijk thuiswerken en zo min mogelijk op de werkplek komen. Dit veroorzaakt veel problemen bij de eenheden omdat de commandanten en de medezeggenschap bepaalde aanpassingen willen in verband met de COVID-maatregelen en de RIVM-richtlijnen. Het facilitair bedrijf geeft echter niet thuis waardoor de eenheden het zelf gaan oppakken. Spreker verzoekt de werkgever dringend om dit te onderzoeken en het probleem zo snel mogelijk op te pakken. Gelet op de wijze waarop Defensie nu is ingericht met onderdelen zoals DMO en DOSCO is het niet mogelijk om zonder meer volledig opleidingen weer op te starten bij gebrek aan (voldoende) ondersteuning van de ketenpartners. De voorzitter is het hiermee eens en er wordt een actiepoint van dit onderwerp gemaakt.

PM

De voorzitter heeft de CMHF nog niet gehoord maar heeft de indruk dat enkele centrales de tekst bij vraag 11 wat simpel van opzet vinden. Er wordt weliswaar verwezen naar een aantal nota's maar het belang van de betrokkenheid van de medezeggenschap moet meer worden benadrukt. De heer Hop antwoordt in eerdere overleggen te hebben begrepen dat wat betreft de essentie en de noodzakelijkheid van de opleidingen dit onderwerp niet te laag in de organisatie zou worden belegd. Er zou op OPCO-niveau worden bepaald welke opleidingen zo essentieel zijn dat ze doorgaan. Uit hetgeen de heren Schilperoort en Van Hulsen naar voren hebben gebracht proeft spreker dat dit in de praktijk waarschijnlijk niet zo gebeurt. Wellicht kan de werkgever dit alsnog aangeven maar dan vindt hij het vreemd dat op de werkvloer onduidelijkheid bestaat over de noodzaak van de opleidingen die momenteel worden gegeven. Volgens de voorzitter worden deze besluiten door het hoofd van het defensieonderdeel genomen, dit staat volgens haar in de nota van de CDS. De heer Hop preciseert dat is meegedeeld dat de OPCO's zelf zouden beslissen juist om te voorkomen dat de medewerkers te enthousiast zouden worden. Dit is aldus de heer Schilperoort ook het signaal dat hij wil afgeven. Een enquête is natuurlijk indicatief maar gelet op de hoge percentages en inhoud van de reacties dan bestaat er kennelijk een verschil tussen de papieren en de echte werkelijkheid en daar zal aandacht aan moeten worden besteed, de voorzitter beaamt dit. De heer Schilperoort vindt het voorstel van de heer Van Hulsen om dit onderwerp in tweeën te knippen goed. Er kan een algemeen deel worden aangemaakt dat voor alle situaties geldt en een specifiek deel over de opleidingen. Dit geeft meer overzicht waaraan de onderliggende brieven kunnen worden gekoppeld. De heer Van Hulsen benadrukt dat men niet alle problemen kan oplossen en hij wijst er op dat de rol van de medezeggenschap niets te maken heeft met de beantwoording van de vragen. Spreker vindt het verder voldoende dat er naar de rol van de

PM

ketenpartners zal worden gekeken. De voorzitter geeft aan dat vraag 11 zoals voorgesteld in twee delen wordt gesplitst.

***12. N.a.v. de extra P&O flash d.d. 7 april jl. is tijdens een CC bezwaar geuit tegen de "omgekeerde bewijslast" en is de vraag gesteld wat moet worden verstaan wordt onder "aannemelijk maken dat hij geen toegang had tot het systeem."***

### ***Beschikkingen (Her)plaatsen en Bevorderen: verzending digitaal i.p.v. per post***

***In het kader van de COVID-19 maatregelen worden beschikkingen die vallen onder de thema's (Her)plaatsen en Bevorderen tijdelijk niet per post verstuurd. Vanaf heden kan de medewerker deze beschikkingen digitaal inzien via het personeelsdossier in de Selfservice > Alle Apps > Dienstverband > Personeelsdossier.***

### ***Melding per email***

***De medewerker ontvangt een e-mail over het digitaal inzien van zijn beschikking. Om zoveel mogelijk medewerkers te bereiken gebruikt Defensie zowel het Defensie e-mailadres en, zodra dit technisch mogelijk is, ook tijdelijk het privé e-mailadres van medewerkers die ook hun salarisstrook op dat privé e-mailadres ontvangen.***

### ***Personeelsdossier***

***Uiterlijk 48 uur na verzending van deze e-mail, is de beschikking zichtbaar in het personeelsdossier van de medewerker. Indien gewenst kan de beschikking op papier worden verstrekt ná de crisissituatie of bij noodgevallen per direct.***



**Belangrijk: uitzondering**

***Op deze beschikkingen blijft de wettelijke termijn voor bezwaar van toepassing. In die gevallen waar de belanghebbende aannemelijk kan maken dat hij geen toegang had tot het systeem waarin de beschikking is opgenomen en om die reden het bezwaarschrift te laat is ingediend, wordt een overschrijding van de wettelijke termijn door Defensie geaccepteerd. Deze uitzondering geldt uitsluitend voor digitaal verzonden beschikkingen tijdens de COVID-19 maatregelen.***

**Antwoord Defensie:**

De Awb bepaalt dat niet-ontvankelijkverklaring op grond van termijnoverschrijding achterwege blijft indien redelijkerwijs niet kan worden geoordeeld dat de indiener in verzuim is geweest. Bij termijnoverschrijding is het dus altijd de belanghebbende die aannemelijk moet maken dat hij redelijkerwijs niet in verzuim is geweest. Dat is hier niet anders. Hij zal dus moeten aangeven waarom hij te laat is met het indienen van een bezwaarschrift. Aangezien de elektronische weg niet is opengesteld en mensen er dus niet op beducht zijn dat ze besluiten elektronisch krijgen – zal een termijnoverschrijding door JDV (die de eerste toets doet) al snel verschoonbaar worden geacht. De verwachting is dat Rechtbank (die in voorkomend geval de tweede toets doet) dit ook zal doen, maar dit is vanzelfsprekend aan de Rechtbank.

Gedurende de periode dat de maatregelen in het kader van COVID-19 van kracht worden plaatsing- en bevorderingsbesluiten digitaal verstrekt, de belanghebbende wordt hierover geïnformeerd. Op deze beschikkingen blijft de wettelijke termijn voor bezwaar van toepassing. In die gevallen waar de belanghebbende aannemelijk kan maken dat hij geen toegang had tot het systeem waarin de beschikking is opgenomen en om die reden het bezwaarschrift te laat is ingediend zal een overschrijding van de wettelijke termijn door Defensie worden geaccepteerd. Deze uitzondering geldt uitsluitend voor digitaal verzonden beschikkingen tijdens de COVID-19 maatregelen

**Reactie centrales:**

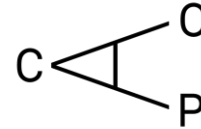
De heer Hop wijst er op dat de CCOOP in een reactie er op heeft gewezen de werkgever zeker dient te stellen dat een voor beroep vatbare beslissing wordt afgeleverd. Desgevraagd door de voorzitter geeft de heer Suwout een toelichting. Spreker geeft aan dat over dit onderwerp intern overlegd is en hij is het met de heer Hop eens. Het probleem schuilt er niet zozeer in hoe de werkgever precies zal omgaan met termijnoverschrijdingen maar het gaat er om dat het besluit op een door de wet voorgeschreven wijze bekend moet worden gesteld. Het éézijdig bepalen dat dit voortaan digitaal gaat kan problemen opleveren. Hij heeft er echter op zich wel begrip voor dat dit nu op deze wijze gebeurt en spreker heeft niet direct een oplossing hoe dit anders zou moeten. Kennelijk is het niet mogelijk om brieven (fysiek) te versturen maar zodra een medewerker na bijvoorbeeld acht weken (dus na de bezwaartermijn) constateert dat er een beschikking in zijn postvak zit, hij hiervan op geen enkele andere manier kennis van heeft kunnen nemen en ook niets direct is meegedeeld dan lijkt dit hoe dan ook een verschoonbare termijnoverschrijding. De belanghebbende kon immers niet weten dat hem een besluit was toegezonden. De bezwaartermijn gaat volgens spreker in dat geval pas lopen op het moment dat er kennis is genomen van het besluit. De heer Suwout vindt dat dit punt apart moet worden bekeken en opgelost. Volgens de voorzitter wordt in dit antwoord evenwel niets ten nadele van de werknemer gezegd. De heer Schilperoort wijst er op dat het feit dat Defensie de termijnoverschrijding verschoonbaar acht nog niet betekent dat de rechter dat ook zal doen en het beroep mogelijk niet-ontvankelijk zal verklaren. Spreker denkt dit te kunnen ondervangen door bij de digitale beschikking een kennisgeving van ontvangst in te bouwen. In de digitale beschikking kan bijvoorbeeld worden vermeld dat de ontvanger moet terugmelden dat hij haar heeft ontvangen. Hieraan zou een reactietermijn kunnen worden verbonden en als daarbinnen niet wordt gereageerd kan er alsnog een (fysieke) beschikking worden verstuurd. Volgens spreker kan dit bij e-mail zo worden ingeregeld. De heer Schilperoort doelde niet op deze opzet maar had het over het opnemen van een zin in de mail zelf inhoudende dat de ontvanger moet antwoorden dat de mail is ontvangen. De heer Suwout wijst er op dat er onderzoek is gedaan naar de leesbevestiging en dit onderwerp inmiddels al weer een week of vijf oud is. Hij sluit niet uit dat dit inmiddels anders wordt gezien. Er wordt afgesproken dat dit punt wordt geactualiseerd en apart beantwoord.

PM

***13. DBBO draait 12-uursdiensten. Bij twee uur overwerk wordt in beginsel de maaltijd opgevoerd. Is er een coulanceregeling mogelijk in het kader van COVID-19?***

**Antwoord Defensie:**

Hier wordt geen aanleiding toe gezien: de 12-uursdienst is geen overwerk, maar onderdeel van het “reguliere” rooster en dus voorzienbaar. Rechtspositioneel is bij 12-uurs diensten geen aanspraak op een tegemoetkoming van voedingskosten. Gelet op de bijzondere situatie is het aan de locatie/regiocommandant toegestaan om aan de hand van de aanwezige locatievoorzieningen passende maatregelen te treffen.



#### Reactie centrales:

De heer Van Hulsen vindt dat het antwoord wel erg voorzichtig en terughoudend is geformuleerd hetgeen hij eerder ook al heeft aangegeven. Spreker begrijpt dat wordt gezegd dat de lokale situatie bepaalt of voeding kan worden verstrekt. Hier moet wat hem betreft aan worden toegevoegd dat indien dat niet mogelijk is de medewerker recht op een tegemoetkoming heeft. Dit geldt volgens spreker immers ook zonder de coronaomstandigheden. De heer Hop geeft aan dat de CCOOP dit nog eenvoudiger ziet: de 12- uursdienst is geen regulier rooster waardoor de hele vergelijking mank gaat. Hierbij sluit de heer Schilperoort zich aan aangezien dit rooster is veroorzaakt door het op oneigenlijke gronden buiten werking stellen van de ATW waarover nog een discussie in het SOD zal worden gevoerd. Deze discussie maakt volgens de heer Van Hulsen op zich echter niet uit. De uitkomst dient hetzelfde te zijn namelijk dat de medewerker voeding krijgt en als dat niet mogelijk is dan dient er een tegemoetkoming te worden verstrekt om de voeding te laten bezorgen. Hiermee is de heer Schilperoort het eens.

Volgens de heer Suwout is er inderdaad geen sprake van een regulier rooster. Wat wordt bedoeld is dat bij een 12-uursdienst de regels niet meteen recht op een maaltijd geven. Dat zo zijnde is ook spreker van mening dat er sprake is van een erg zuinige reactie en het is niet de bedoeling dat iemand twaalf uur in een hokje zit met slechts zijn eigen brood bij zich. De reden voor de terughoudende formulering is er in gelegen dat uit het land allerlei signalen kwamen over de wenselijkheid van een vergoedingsregeling. Op het moment dat er op locatie wordt vastgesteld dat een vergoeding noodzakelijk is dan moet daar ruimte voor zijn. Het antwoord is niet bedoeld als een decreet van bovenaf om aan te geven dat er recht op een maaltijdvergoeding bestaat maar is een aanwijzing dat dit op locatie onderling goed moet worden geregeld. Spreker beseft dat deze invulling vanuit de centrales gezien moeilijk is te geven omdat dit geen grip oplevert op de wijze waarop dit op de werkvloer wordt ingevuld. Spreker geeft als voorbeeld dat bij de bewaking op het PKC bij 12-uursdiensten om de zoveel tijd een dienblad met eten wordt gebracht dus daar is het prima geregeld. In dit voorbeeld is de situatie decentraal goed geregeld maar dit geldt voor andere plaatsen volgens hem inderdaad niet. Spreker zegt toe vandaag nog een sluitend antwoord op de vraag van de heer Van Hulsen te zullen geven. Dit zal per mail aan de centrales worden meegedeeld. De heer Schilperoort wijst er nog op dat het om personeel gaat dat echt gedurende twaalf uur niet van de werkplek kan gaan om tijdens een pauze wat te gaan eten.

De heer Hop attendeert er op dat er in het antwoord is gesteld dat er rechtspositioneel bij een 12-uursdienst geen aanspraak is op een tegemoetkoming maar volgens hem bestaan deze roosters rechtspositioneel gezien niet. De voorzitter neemt hier kennis van.

#### Conclusie

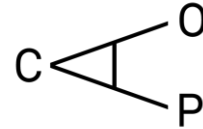
De voorzitter resumeert dat de heer Van Hulsen tussen vraag 12 en 13 al heeft voorgesteld om alle vragen waarover vandaag overeenstemming is bereikt te publiceren om te voorkomen dat er door het nader uitzoeken van een aantal andere punten onnodig tijd verloren gaat. Dit voorstel wordt aanvaard, de overige punten zullen conform afspraak verder worden uitgezocht. Spreekster wijst er op dat de formele FAQ-lijst die voor vandaag was geagendeerd veel meer vragen en antwoorden bevat dan wat er in de vergadering is besproken en zij informeert hoe hiermee om te gaan. De heer Van Hulsen stelt voor om de centrales hier nog een termijn voor te geven waarbinnen per mail kan worden gereageerd op de formele FAQ-lijst. Dit voorstel is akkoord en er wordt afgesproken om hiervoor tot 28-05-2020 de gelegenheid te geven om te reageren.

De heer Schilperoort wil op voorhand al een reactie geven over de re-integratie waarover de heer Hop bij vraag 1 al een opmerking had gemaakt. Er is toen gezegd dat dit onderwerp elders thuishoort hetgeen kwam doordat het toen ook al in de FAQ-lijsten stond. Het FAQ geeft volgens spreker een tegenstrijdig antwoord aangezien enerzijds het UWV aangeeft dat alles door moet gaan en anderzijds Defensie stelt niet tijdig aan alle verplichtingen te kunnen voldoen. Volgens spreker dient dan de termijn te worden verlengd totdat aan alle verplichtingen is voldaan. Er wordt nu echter onterecht uitgestraald dat Defensie zich aan de geldende termijnen houdt en spreker verzoekt om naar het desbetreffende FAQ te kijken. De voorzitter zegt dit toe.

De heer Hop geeft aan dat er een aantal Q & A's zijn waar Defensie nog goed naar moet kijken en waarvoor op zeer korte termijn een oplossing moet komen. Dit betreft onder andere de financiële vergoedingen voor bijzondere inzet. Momenteel wordt aangegeven dat dit alleen voor medisch personeel geldt maar spreker heeft signalen ontvangen dat hetzelfde geldt voor andere eenheden. Volgens hem wordt er op een erg aparte manier omgegaan met regelgeving en vergoedingen. Verder vindt spreker het van belang dat bij het thuiswerken wordt aangegeven dat al het werk dat buiten het reguliere rooster wordt verricht als overwerk wordt aangemerkt. De voorzitter antwoordt dat de centrales hierop in hun reactie nog in kunnen gaan.



## Georganiseerd overleg Sector Defensie Algemeen Personeelsbeleid (AP)



De heer Hop vraagt de aandacht voor de positie van de reservisten waarvoor een besluit is genomen dat tot 01-06-2020 geldt. Spreker informeert hoe hiermee moet worden omgegaan. Verder mist hij in het hele verhaal de stagiaires en hij vraagt zich af hoe bij deze groep moet worden omgegaan met zaken zoals thuiswerken. Ook zij kunnen vragen hebben over wat er in de huidige situatie met hun vergoedingen gaat gebeuren. De voorzitter antwoordt dat er blijkbaar geen vragen vanuit deze groep zijn gesteld maar sluit niet uit dat dat wel bij de centrales gebeurt.

De heer Van Leeuwen brengt naar voren dat ervoor is gekozen om alleen een FAQ-lijst te maken. Uit de signalen die spreker ontvangt komt echter naar voren dat er ook behoefte bestaat om middels een stroomschema, waarin op eenvoudige wijze wordt aangegeven welke vergoeding men in welke situatie krijgt, helderheid te verschaffen. Er wordt afgesproken dat spreker met de heer Suwout bekijkt of dit een optie is, een stroomschema geeft mogelijk meer duidelijkheid dan alleen een FAQ-lijst.

De heer Schilperoort merkt over de hem al genoemde CEAG-richtlijn op te willen dat Defensie hier nog naar gaat kijken. Spreker heeft in de richtlijn zien staan dat het personeel aan de commandant ineens allerlei zaken moet vertellen over eigen ziekteverschijnselen alsmede over die van gezinsleden. Vervolgens bepaalt de commandant dan of de medewerker al dan niet moet komen werken. Er is volgens spreker echter geen sprake van een noodtoestand en hij wijst er op dat Defensie zelf heeft aangegeven dat de normale regels gelden. In de Wet Poortwachter staat volgens spreker welke informatie de medewerker aan de leidinggevende dient te verstrekken, verder is er hiervoor een arts beschikbaar die een rol in heeft. Hier dient nog naar te worden gekeken want dit gaat de heer Schilperoort erg ver. De voorzitter zegt toe dat ook hier nog naar zal worden gekeken.

PM

De voorzitter sluit de vergadering om 12.25 uur



**Bijlage verslag WG AP 19-05-2020**

WG AP d.d. 19-05-2020, tijdvak 11:00-12:20 uur  
Onderwerp: Covid-19

Nr	Vraag
1	Hoe gaan we om met medewerkers die in de laatste fase van het SBK zitten.
2	De medewerkers die de komende periode tegen hun maximale plaatsingsduur aanlopen en waar we, omdat er momenteel minder sollicitatiegesprekken en functietoewijzingen gaan plaatsvinden, moeten kijken of wij niet in overleg deze termijn tijdelijk kunnen oprekken om te voorkomen dat deze medewerkers gaan “zweven”.
3	Militairen die nu, doordat de opleiding is uitgesteld/opgeschort, op een later moment dan initieel was voorzien bevorderd gaan worden of op een andere wijze financieel worden benadeeld. Gaat wat mij betreft over alle opleidingen ook vaktechnische opleidingen.
4	Militairen ontvangen het minimum jeugdloon zo lang als ze in de initiële opleiding zitten. De vraag is nu of de initiële opleiding is stopgezet/verlengd etc. en wat doen we nu met hun inkomsten. Daarbij komt dat ze nu mogelijk langer in het minimum jeugdloon blijven dan vooraf was voorzien. Het kan toch nooit de bedoeling zijn dat individuele militairen door de Corona-perikelen financieel nadeel gaan ondervinden.
5	Hoe wordt omgegaan met militairen in het buitenland die bijvoorbeeld door dat er niet meer gevlogen gaat worden langer in het land van plaatsing dienen te blijven, opleidingen niet kunnen volgen etc.
6	Het is niet aan Defensie om, zonder instemming van de SCO, aanpassingen te doen. Wat echter nog veel belangrijker is, en dat hebben wij al meermaals aangegeven, als we nu als sociale partners afspraken kunnen maken en die uitdragen naar het personeel dan zien de werknemers van Defensie dat de sociale partners SAMEN bezig zijn om in deze tijd voor hun belangrijke zaken op te pakken en ook op te lossen en dat motiveert en geeft vertrouwen.
7	Men werkt thuis en maakt (kan) geen gebruik maken van de NS Business Card maar betaalt nog wel de eigen bijdrage.
8	WWV en de KM-vergoeding.



9	Er worden momenteel bijna geen vacatures gesteld vanwege het corona virus. Dit houdt in dat mensen geen functie kunnen krijgen en uit hun SBK termijnen dreigen te lopen en in fase 3 komen. Iets aan de termijnen van fase 1 en 2 doen is misschien lastig, maar we moeten denk ik bekijken of we niet in ieder geval in fase 3 de termijn voor zolang dat nodig is zouden moeten verlengen zodat de mensen niet in de problemen komen.
10	Een VGB verloopt eind april. De verlenging van de VGB was ruim op tijd aangevraagd maar komt nu niet op tijd. Volgens Intranet komt dit door de corona-crisis. Wat betekent dit voor hun werkzaamheden. Wordt de oude VGB verlengd of worden ze tijdelijk van functie gehaald?
11	Achtergrond het opstarten van (rij)opleidingen
12	<p>Nav de extra P&amp;O flash d.d. 7 april jl, is tijdens een CC bezwaar geuit tegen de "omgekeerde bewijslast" en is de vraag gesteld wat verstaan wordt onder "aannemelijk maken dat hij geen toegang had tot het systeem.."</p> <p><b>Beschikkingen (Her)plaatsen en Bevorderen: verzending digitaal i.p.v. per post</b> In het kader van de COVID-19 maatregelen worden <b>beschikkingen die vallen onder de thema's (Her)plaatsen en Bevorderen</b> tijdelijk niet per post verstuurd. Vanaf heden kan de medewerker deze beschikkingen digitaal inzien via het personeelsdossier in de Selfservice &gt; Alle Apps &gt; Dienstverband &gt; Personeelsdossier.</p> <p><u>Melding per email</u> De medewerker ontvangt een e-mail over het digitaal inzien van zijn beschikking. Om zoveel mogelijk medewerkers te bereiken gebruikt Defensie zowel het Defensie e-mailadres en, zodra dit technisch mogelijk is, ook tijdelijk het privé e-mailadres van medewerkers die ook hun salarisstrook op dat privé e-mailadres ontvangen.</p> <p><u>Personeelsdossier</u> Uiterlijk 48 uur na verzending van deze e-mail, is de beschikking zichtbaar in het personeelsdossier van de medewerker. Indien gewenst kan de beschikking op papier worden verstrekt ná de crisissituatie of bij noodgevallen per direct.</p> <p><u>Belangrijk: uitzondering</u> Op deze beschikkingen blijft de wettelijke termijn voor bezwaar van toepassing. In die gevallen waar de <b>belanghebbende aannemelijk kan maken dat hij geen toegang had tot het systeem</b> waarin de beschikking is opgenomen en om die reden het bezwaarschrift te laat is ingediend, wordt een overschrijding van de wettelijke termijn door Defensie geaccepteerd. Deze uitzondering geldt uitsluitend voor digitaal verzonden beschikkingen tijdens de COVID-19 maatregelen.</p>
13	DBBO draait 12-uursdiensten. Bij twee uur overwerk wordt in beginsel de maaltijd opgevoerd. Is er een coulanceregeling mogelijk in het kader van COVID-19?