

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

betreft
cao 2013-2015 (2) car-uwo
teksten

uw kenmerk

ons kenmerk
ECWGO/U201401851
Lbr. 14/069
CvA/LOGA 14/04

bijlage(n)

2

datum

2 oktober 2014

Samenvatting

Deze ledenbrief gaat over de wijzigingen in de CAR-UWO die volgen uit het principeakkoord over de cao 2013-2015. Een overzicht van de uitwerking van alle afspraken in het principeakkoord en de uitwerking van de salarismaatregelen staan in twee andere brieven, die tegelijk met deze brief zijn verstuurd.

In deze ledenbrief staan de wijzigingen in de CAR-UWO die volgen uit de afspraken over:

1. Stage- en werkervaringsplaatsen
2. Opeenvolgende aanstellingen
3. Opbouw en opname van verlof tijdens ziekte
4. Vakbondsverlof
5. Einde na-wettelijke uitkering

De wijzigingen in de CAR-UWO staan in bijlagen 1 en 2.

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)
2

betreft
cao 2013-2015 (2) car-uwo
teksten

ons kenmerk
ECWGO/U201401851
Lbr. 14/069
CvA/LOGA 14/04

datum
2 oktober 2014

Geacht college en gemeenteraad,

Deze brief gaat over de uitwerking van de Cao Gemeenten 2013-2015.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 2013-2015 staat naast deze LOGA-brief in twee andere LOGA-brieven. De drie LOGA-brieven vormen samen één pakket:

- Uitwerking cao 2013-2015 (1) Algemeen
- Uitwerking cao 2013-2015 (2) CAR-UWO teksten (deze LOGA-brief)
- Uitwerking cao 2013-2015 (3) Uitwerking salarismaatregelen

In deze LOGA-brief worden de nieuwe of gewijzigde teksten in de CAR-UWO met de bijbehorende toelichting gepresenteerd en wordt aangegeven met ingang van welke datum deze bepalingen in werking treden.

In deze brief staan wijzigingen van de bepalingen over:

1. Stage- en werkervaringsplaatsen
2. Opeenvolgende aanstellingen
3. Opbouw en opname van verlof tijdens ziekte
4. Vakbondsverlof
5. Einde na-wettelijke uitkering

De wijzigingen in de CAR-UWO staan in bijlagen 1 en 2.

1. Stage- en werkervaringsplaatsen.

Gemeenten willen jongeren en werkzoekenden kansen geven om werkervaring op te doen, om zo hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. De CAR-UWO wordt zodanig aangepast dat gemeenten een heldere en eenduidige rechtsgrond hebben op basis waarvan zij jongeren en werkzoekenden een stage- of werkervaringsplaats kunnen aanbieden, zonder dat dit leidt tot niet beoogde rechtspositionele gevolgen. Het gaat hierbij om jongeren en werkzoekenden die nog een opleiding volgen of die hun opleiding al hebben afgerond, en voor wie bij de gemeente geen plek is voor een volwaardige aanstelling.

Daartoe worden met ingang van 1 januari 2015 aan hoofdstuk 1 twee nieuwe CAR-artikelen (1:2a en 1:2b) toegevoegd onder gelijktijdige intrekking van de artikelen 1:2:2 en 1:2:3 UWO.

2. Opeenvolgende aanstellingen¹

De in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) gewijzigde (keten)bepalingen over de contractuele gevolgen van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden met ingang van 1 juli 2015 ook in een gewijzigd artikel 2:4 CAR opgenomen. Daarmee is de CAR-UWO op dit onderdeel in lijn met het Burgerlijk Wetboek (BW). Daarnaast bevat het nieuwe lid 4 van artikel 2:4 CAR een 'anti-draaideur bepaling', waardoor de gemeentelijke rechtspositieregeling ook op dit punt overeenstemt met zowel de desbetreffende bepalingen in het BW als met recente jurisprudentie. Tegelijkertijd wordt het overgangsrecht in artikel 2:6 CAR aangepast.

Door deze wijzigingen zal vanaf 1 juli 2015 een keten van elkaar opvolgende dienstverbanden met een tussenliggende periode van niet meer dan 6 maanden, na de derde verlenging óf het overschrijden van een termijn van 2 jaar van rechtswege worden omgezet in een vast dienstverband.

Omdat de nieuwe maximale aanstellingsduur van 2 jaar per 1 juli 2015 gelijk is aan de huidige maximale aanstellingsduur voor 'aanstellingen bij wijze van proef', wordt deze laatste niet meer afzonderlijk geregeld in artikel 2:4 CAR. Dit betekent niet dat 'aanstellingen bij wijze van proef' tot het verleden gaan behoren. Ook na 1 juli 2015 kan de proefneming als grondslag (en intentie) voor de tijdelijke aanstelling worden gehanteerd.

De 'anti-draaideur bepaling' in lid 4 van artikel 2:4 CAR is het sluitstuk van de gewijzigde

¹ Hoewel de bepalingen m.b.t. dit onderwerp pas met ingang van 1 juli 2015 in werking treden is dit onderwerp met het oog op het daarmee verbonden overgangsrecht al in deze brief opgenomen.

regelgeving over opeenvolgende dienstverbanden. Lid 4 regelt dat de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detacheringsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk (in hoofdzaak) dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de in lid 2 of lid 3 genoemde grenzen. Lid 4 van artikel 2:4 CAR heeft geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

Met het nieuwe artikel 2:4 CAR is het mogelijk om een medewerker op basis van één aanstelling voor een langere periode dan 24 maanden aan te stellen. In de toelichting bij artikel 2:4 CAR hebben LOGA-partijen geregeld dat deze mogelijkheid gebruik kan worden bij zodanig unieke werkzaamheden, dat van de gemeente in redelijkheid niet verwacht kan worden dat ze de daarvoor benodigde kennis en kunde op een structurele basis in huis heeft.

3. Opbouw en opname van verlof tijdens ziekte

Om de regels in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving en de daaruit voortgekomen jurisprudentie², is afgesproken dat er voor het opbouwen en opnemen van verlofuren in de CAR-UWO geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen de situatie waarin de medewerker ziek of niet-ziek is. Verder zijn er voor de opgebouwde verlofuren afspraken over een vervaltermijn voor het wettelijk verlof en een verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof. Het wettelijk verlof is 144 uur per kalenderjaar. Het bovenwettelijk verlof is dat deel van het jaarlijks toegekende verlof dat het wettelijk verlof overstijgt (artikel 6:2 lid 1 CAR). Het bovenwettelijk verlof betreft in ieder geval de in de CAR geregelde 14,4 uur per kalenderjaar, alsmede de op gemeentelijk niveau geregelde verlofdagen. Daartoe zijn de artikelen 6:2 CAR en 6:2:3 UWO gewijzigd en worden twee nieuwe CAR-artikelen (6:2a en 6:2b) ingevoegd.

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof, is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen het “vervallen” en “verjaren” van verlofrechten. Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door van een verklaring van de rechthebbende medewerker worden ‘gestuit’. Het gevolg van stuiten is dat een nieuwe verjaringstermijn gaat lopen en de medewerker zijn aanspraak op het verlof behoudt. Dit laatste wil overigens niet zeggen dat hij er ook altijd over kan ‘beschikken’ zoals geregeld in artikel 6:2:6 lid 3 UWO.

De nieuwe bepalingen gaan in op 1 januari 2015. Tot dat moment dient uitvoering te worden

² Hierbij wordt met name verwezen naar artikel 7 van de Europese arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG) en de uitspraken van het Europese Hof van Justitie van 20 januari 2009 (Schultz Hoff C-350/06 en Stringer C520/06)

gegeven aan het beleid dat de gemeente de afgelopen jaren heeft gevoerd op grond van zowel de CAR-UWO, als de Europese Arbeidstijdenrichtlijn en de daarop gebaseerde uitspraken van het Europese Hof van Justitie en de nationale rechters³.

4. Vakbondsverlof

Ter verduidelijking van de regels voor tot het toekennen van vakbondsverlof is lid 3 van artikel 6:4:2 UWO aangepast: nu wordt daarin ook de vakbondsconsulent en de arbeidsvoorwaardenadviseur genoemd. Deze functionarissen moeten daartoe door de betreffende vakbond zijn aangewezen. Arbeidsvoorwaardenadviseurs kunnen ook bij andere organisaties dan waar hij in dienst is, worden ingezet.

Er wordt op gewezen dat in lid 8 van artikel 6:4:2 UWO is geregeld dat het college nadere regels kan stellen voor het toekennen van verlof.

5. Einde na-wettelijke uitkering

Door de geleidelijke verhoging van AOW-leeftijd en de daarmee corresponderende wijziging van het Pensioenreglement, is met ingang van 15 juli 2014 de leeftijdsbepaling (62 jaar en 9 maanden) in lid 3 van artikel 10d:33 CAR vervangen door "AOW-gerechtigde leeftijd".

De gewijzigde bepaling is van toepassing op (ex-)ambtenaren die op 15 juli 2014 in dienst zijn van de werkgever, of in het genot zijn van een WW of nawettelijke uitkering op grond van hoofdstuk 10d van de CAR-UWO.

Werkgevers die medewerkers van wie kon worden voorzien dat ze onder het oude regime in dit 'AOW-gat' zouden vallen financieel hebben gecompenseerd, maar die door deze wijziging van de CAR nu toch aanspraak kunnen maken op een langere uitkeringsduur, mogen deze compensatie in mindering brengen op de alsnog uit te betalen bovenwettelijke uitkering aan de betrokken (ex)medewerker.

Rechtskrachtbepaling.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt

³ Zie voor meer informatie de handreiking die de VNG in maart 2011 heeft uitgebracht : [http://www.vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/CvA2011/personeelsbeleid/Vakantietijdens%20ziekte %2031 3 2011.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/vng/Documenten/Extranet/CvA2011/personeelsbeleid/Vakantietijdens%20ziekte%2031%203%202011.pdf)

dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.