

CP 03 OKT 2014

Beh. Ambt.:
Streefdat.:
Afschr.: Raad / B&W
B.V.O.:



College voor
Arbeidszaken/VNG

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

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

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

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.

Gemeente Woerden 14.016719



Registratiedatum: 06/10/2014
Behandelend afdeling
Afgehandeld door/op:



College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO

FNV

CNV

Publieke zaak

CMHF

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 vervalltermijn 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%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.

CAR-wijzigingen

- A Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Stageplaats

Artikel 1:2a

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats

Artikel 1:2b

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

- B Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Artikel 1:2a en 1:2b

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlener, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld¹. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald². Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1.

- C Met ingang van 1 juli 2015³ worden de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen als volgt te luiden.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

¹ CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.

² CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

³ Indien de invoeringsdatum van de betreffende bepalingen in de WWZ wordt gewijzigd, verschuift de ingangsdatum van deze bepalingen in de CAR naar de zelfde datum.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

- D Met ingang van 1 juli 2015 worden de toelichtingen bij de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)

Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.

Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Artikel 2:6

Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

E Met ingang van 1 januari 2015 wordt artikel 6:2 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

F Met ingang van 1 januari worden de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden.

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

G Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting op artikel 6:2 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

Aan de toelichting op artikel 6:2 lid 1 wordt toegevoegd:

Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste

4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

- H Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd. Ze komen als volgt te luiden:

Artikel 6:2a

Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

Lid 2

Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Artikel 6:2b

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

- I Met ingang van 15 juli 2014 wordt artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

Artikel 10d:33 lid 3

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft.

- J Met ingang van 15 juli 2014 wordt de toelichting op artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt het als volgt te luiden:

De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR — in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.

CAR-UWO wijzigingen

- A Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd. Deze komen als volgt te luiden:

Stageplaats

Artikel 1:2a

1. Het college kan een student in het kader van opleiding, studie of onderzoek een stageplaats aanbieden op basis van een stage-overeenkomst.
2. Op de stage-overeenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B, 2:4.
3. De stage-overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, waarbij de duur afhankelijk is van de leerdoelen van de stagiair.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in samenspraak met de stagiair en onderwijsinstelling, waarbij het leerproces van de stagiair centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de stagiair kan een onkostenvergoeding worden betaald.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

Werkervaringsplaats

Artikel 1:2b

1. Het college kan degene die daarom verzoekt een werkervaringsplaats aanbieden op basis van een werkervaringsovereenkomst.
2. Op de werkervaringsovereenkomst is de CAR-UWO van toepassing, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4a, 5a, 6, 6a, 7,10d en 17 en artikelen 2:1A, 2:1B en 2:4.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor een periode van maximaal 6 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan eenmalig worden verlengd met een periode van maximaal 6 maanden.
4. De te verrichten werkzaamheden worden bepaald in overleg met de medewerker, waarbij het leerproces van de medewerker centraal staat. Het college zorgt voor adequate begeleiding.
5. Aan de medewerker wordt een onkostenvergoeding betaald.
6. De medewerker is geen werknemer in de zin van artikel 2:4 van het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP.

- B Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij de artikelen 1:2a en 1:2b toegevoegd, deze komt als volgt te luiden:

Artikel 1:2a en 1:2b

De werkervaringsplaats is bedoeld voor personen die op eigen initiatief werkervaring willen opdoen. De stageplaats is bedoeld voor personen die in het kader van een opleiding/onderwijs praktijkervaring op willen doen. Er is in dat geval sprake van een driehoeksrelatie tussen stage verlenner, stagiaire en opleidingsinstituut.

Bij een werkervaringsplaats (wep) staan het leerproces en het opdoen van ervaring centraal en niet het verdienen van geld¹. Dit neemt niet weg dat er wel een redelijke onkostenvergoeding kan worden betaald². Wat een redelijke onkostenvergoeding is voor stagiaires en wep-ers wordt lokaal in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan vastgesteld.

Een sterke gezagsverhouding kan bij een eventuele gerechtelijke procedure wijzen op het bestaan op een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot je leidinggevende te staan. In de praktijk komt het erop neer dat de wep-er een zekere keuze moet hebben in de werkzaamheden die hij/zij verricht, om zodoende invloed te hebben op het eigen leerproces. Ook bij het opnemen van vrije dagen e.d. moet de wep-er een zekere mate van vrijheid hebben.

In de artikelen 1:2a en 1:2b worden een aantal artikelen en hoofdstukken van de CAR-UWO van toepassing uitgesloten. Voor zover het de bedoeling is om ook (onderdelen) van lokale regelingen uit te sluiten van toepassing op stagiaires en wep-ers, moet dat in die lokale regeling worden geregeld. Zowel de stagiaire als de wep-er zijn geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1

- C Met ingang van 1 januari 2015 komen de artikelen 1:2:2 en 1:2:3 te vervallen.
- D Met ingang van 1 juli 2015³ worden de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen als volgt te luiden:

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke aanstellingen, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende aanstellingen en arbeidsovereenkomsten tussen een ambtenaar en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de ambtenaar, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

¹ CRvB 17 juli 1990, RSV 1990/345.

² CRvB 23 juni 1992, RSV 1992/351.

³ Indien de invoeringsdatum van de betreffende bepalingen in de WWZ wordt gewijzigd, verschuift de ingangsdatum van deze bepalingen in de CAR naar de zelfde datum.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

Op aanstellingen die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4 (oud), wordt artikel 2:4 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende aanstelling wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste aanstelling.

- E Met ingang van 1 juli 2015 worden de toelichtingen bij de artikelen 2:4 en 2:6 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 2:4

In het eerste lid van dit artikel wordt de basis gelegd voor een vaste of tijdelijke aanstelling. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of onbepaalde tijd plaatsvinden.

In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001 is er geen limitatieve opsomming van aanstellingsgronden meer. Iedere grond mag gebruikt worden. Alleen bij een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd móet een aanstellingsgrond genoemd worden (zie artikel 2:4:1). Het niet langer aanwezig zijn van de aanstellingsgrond is de reden dat uit die aanstelling voor onbepaalde tijd ontslag verleend kan worden (zie ook artikel 8:12). Bij een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd is het niet nodig om een aanstellingsgrond te noemen. Het verstrijken van de termijn van aanstelling is de reden van beëindiging van die aanstelling (zie artikel 8:12).

In dit artikel worden voorts de maximale termijnen voor tijdelijke aanstellingen bepaald, alsmede het maximum aantal tijdelijke aanstellingen dat mag worden gegeven alvorens een tijdelijke aanstelling van rechtswege wordt omgezet in een vaste aanstelling. Hierbij is aangesloten bij de wijzigingen in het BW als gevolg van het van kracht worden van de betreffende bepalingen in de Wet werk en zekerheid per 1 juli 2015 (stb.2014,216)

Met de inwerkingtreding van het nieuwe artikel 2:4 per 1 juli 2015, waarin de materiele normen van de Wet Werk en Zekerheid zijn verwerkt, is het oude lid 4 komen te vervallen waarin de 'aanstelling bij wijze van proef' was geregeld. De reden daarvan is dat met de wijziging van artikel 2:4 de maximale aanstellingsduur voor (opeenvolgende) aanstellingen voor bepaalde tijd is vastgesteld op 24 maanden. Dit maximum gold tot 1 juli 2015 voor de 'aanstelling bij wijze van proef', maar heeft sindsdien zijn betekenis verloren. Onder het huidige artikel 2:4 kunnen nieuwe medewerkers nog steeds 'op proef' worden aangesteld.

Een aanstelling voor bepaalde tijd kan de 24 maanden overschrijden voor een eenmalig project waarvoor unieke werkzaamheden moeten worden verricht en waarvoor van de gemeente redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze de kennis in huis heeft.

Artikel 2:6

Indien op of na 1 juli 2015 een nieuwe aanstelling van kracht wordt met een tussenpoos ten opzichte van de voorgaande aanstelling van 6 maanden of korter, telt de voorgaande aanstelling mee in de keten volgens het nieuwe artikel 2:4. Het oude artikel 2:4 (inclusief de tussenpoos van 3 maanden) blijft van toepassing op aanstellingen die zijn ingegaan voor 1 juli 2015.

- F Met ingang van 1 januari 2015 worden de artikelen 6:2 en 6:2:3 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Artikel 6:2

1. De vakantie van de ambtenaar met een volledige betrekking bedraagt ten minste 158,4 uur per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.
2. Voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) kan de ambtenaar verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige betrekking - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de ambtenaar die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.
3. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

1. De ambtenaar die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn betrekking vervult.
2. Voor de ambtenaar die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn betrekking vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a. gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;
 - b. gedurende afwezigheid wegens ziekte
4. Indien aan de ambtenaar op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte geheel of gedeeltelijk zijn arbeid niet kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de ambtenaar verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de ambtenaar aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de ambtenaar voor elk niet verleend vakantie-uur.

- G Met ingang van 1 januari worden de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden:

Vervaltermijn wettelijk verlof

Artikel 6:2a

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de ambtenaar tot

- aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit vanwege dienstbelang niet mogelijk is geweest.
2. Een ambtenaar kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Het college kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof

Artikel 6:2b

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

- H Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op de artikelen 6:2 en 6:2:3 gewijzigd en komen ze als volgt te luiden:

Aan de toelichting op artikel 6:2 lid 1 wordt toegevoegd:

Op grond van artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeid', hebben werknemers jaarlijks recht op ten minste 4 weken vakantie met behoud van salaris, dat wil zeggen viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Dat betekent dat bij een 36-urige werkweek het wettelijk verlof 144 uur bedraagt.

Artikel 6:2:3 komt als volgt te luiden:

Artikel 6:2:3

Lid 1

Dit lid geeft in algemene zin aan dat de opbouw wordt verminderd naar rato van afwezigheid.

Lid 3

Afwezigheid leidt niet in alle gevallen tot vermindering van vakantie-opbouw. Dat geldt voor afwezigheid wegens bevallings- en zwangerschapsverlof en afwezigheid wegens ziekte. Dat vloeit voort de uit Europese richtlijn 2003/88/EG. De richtlijn beperkt zich tot het wettelijk verlof. In de CAR wordt echter geen onderscheid gemaakt tussen wettelijk en bovenwettelijk verlof.

Lid 4

De ambtenaar kan ook tijdens ziekte vakantieverlof opnemen. De vakantie mag zijn herstel niet belemmeren; bij twijfel kan de bedrijfsarts hierover een advies geven, een en ander zoals veelal zal zijn geregeld in het Protocol als bedoeld in artikel 7:9 lid 4 CAR.

De opgenomen vakantie wordt in mindering gebracht van het verlofsaldo. Op grond van artikel 6:1 wordt gedurende de vakantie de bezoldiging doorbetaald zonder de korting die eventueel al geldt gezien de duur van de ziekte.

In het geval waarin de ambtenaar in het kader van een medische behandeling of therapie elders moet verblijven wordt geen vakantieverlof afgeschreven.

Lid 5

Voor vakantie-uren die niet zijn opgenomen bij ontslag krijgt de ambtenaar een vergoeding. Het uurloon bedraagt De toelichting op artikel 6:2b wordt toegevoegd en komt als volgt te luiden 1/156 van het – voor deeltijders naar een volledige dienstbetrekking herrekend – salaris van de ambtenaar per maand (artikel 1:1, eerste lid, sub o van de CAR). Het salaris is het bedrag van de schaal dat op de ambtenaar van toepassing is op het moment dat het ontslag wordt verleend of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (zie artikel 3:1, tweede lid onder b CAR).

- I Met ingang van 1 januari 2015 worden de toelichtingen op de artikelen 6:2a en 6:2b toegevoegd en komen ze als volgt te luiden.

Artikel 6:2a

Lid 1

Het wettelijk verlof is primair bedoeld ter recuperatie in het jaar waarin het wordt opgebouwd. Niettemin zullen er situaties zijn waarin het wettelijk verlof in enig jaar niet geheel kan worden opgenomen. Daarom geldt een vervaltermijn van 12 maanden. Als een ambtenaar te ziek is om verlof op te nemen, bijvoorbeeld omdat hij in een ziekenhuis moet verblijven, geldt deze termijn niet. Vanzelfsprekend zal in onderling overleg tussen college en ambtenaar na herstel een plan worden gemaakt hoe om te gaan met het resterende wettelijk verlof.

Lid 2

Als een ambtenaar een langere verlofperiode wil opnemen, bijvoorbeeld voor een loopbaanverlof (sabbatical) en daarvoor ook wettelijk verlof wil inzetten, kan hij het college vragen om af te zien van de vervaltermijn. Het college en de ambtenaar maken in onderling overleg hierover afspraken op basis van een onderbouwd schriftelijk verzoek van de ambtenaar.

Artikel 6:2b

Het totale saldo verlofuren waarover de ambtenaar op 31 december 2014 beschikt, wordt beschouwd als bovenwettelijk verlof.

- J Met ingang van 1 januari 2015 wordt artikel 6:4:2 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 6:4:2 lid 3

1. Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten wordt door het college aan de ambtenaar met een volledige betrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend :
 - a. om, indien hij daartoe door een centrale van overheidspersoneel als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen
 - om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, onderscheidenlijk binnen het gemeentelijk apparaat, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
 - als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;

- als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur
- b. voor het - op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van ambtenaren wordt gegeven, alles te samen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

K Met ingang van 1 januari 2015 wordt de toelichting bij artikel 6:2:4 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Vakbondsconsulenten zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en die binnen de gemeente medewerkers bijstaan in individuele aangelegenheden.

Arbeidsvoorwaardenadviseurs zijn ambtenaren die daartoe zijn aangewezen door een vakvereniging en onder andere GO-leden adviseren binnen de eigen of een andere organisatie in de regio, conform artikel 12:2:7 lid 3.

L Met ingang van 15 juli 2014 wordt artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 10d:33 lid 3

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt heeft.

M Met ingang van 15 juli 2014 wordt de toelichting op artikel 10d:33 lid 3 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De wijziging van lid 3 waarbij de beëindiging van de na-wettelijke uitkering wordt gekoppeld aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is in werking getreden op 15 juli 2014. De gewijzigde bepaling heeft betrekking op de ambtenaar die op 15 juli 2014 bij de werkgever in dienst is, of de ex-ambtenaar die op die datum — als gevolg van ontslag op grond van artikel 8:3, 8:5, 8:6 of 8:8 CAR — in het genot is van een WW- of na-wettelijke uitkering.