

16.003391



Registratiedatum: 22/02/2016
Behandelend afdeling:
Afgehandeld door/op:

LOGA

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

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

**Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden**

CP 19 FEB. 2016

Beh. Ambt.:

Streefdat.:

Afschr.: *BAW Raad.*

B.V.O.:

Informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft

ons kenmerk

datum

Wet flexibel werken en Wet
werken na de AOW-gerechtigde
leeftijd

ECWGO/U201600259
Lbr. 16/007
CvA/LOGA 16/03

19 februari 2016

Samenvatting

Per 1 januari 2016 zijn de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van kracht geworden. Beide wetten zijn direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leiden tot wijzigingen in de CAR.

1. De Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken is de opvolger van de 'Wet aanpassing arbeidsduur' en heeft tot doel om flexibel werken te bevorderen. Naast de – al onder de Wet aanpassing arbeidsduur – bestaande mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, is het onder de Wet flexibel werken ook mogelijk geworden om een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats. In de Wet flexibel werken is opgenomen hoe dergelijke verzoeken (procedureel) dienen te worden behandeld.

2. De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Het doel van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is het wegnemen van belemmeringen voor het in dienst houden of in dienst nemen van AOW-ers. Ook zijn maatregelen genomen die voorkomen dat jongeren door oudere werknemers worden verdrongen. Voor de overheidswerkgevers zijn hiervoor bepalingen opgenomen in de Ambtenarenwet.

Deze wijzigingen in de CAR en de toelichting op de CAR treft u in de bijlage bij deze brief.

De wijzigingen treden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 in werking.



College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

informatiecentrum tel. (070) 373 8393	uw kenmerk	bijlage(n) 1
betreft Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd	ons kenmerk ECWGO/U201600259 Lbr. 16/007 CvA/LOGA 16/03	datum 19 februari 2016

Geacht college en gemeenteraad,

Per 1 januari 2016 zijn de Wet Flexibel werken en de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. Beide wetten zijn direct van toepassing op gemeenteambtenaren en leiden tot wijzigingen van de CAR. In deze LOGA-brief treft u de wijzigingen aan. Deze treden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 in werking.

1. Wet flexibel werken

De Wet flexibel werken is de opvolger van de huidige 'Wet aanpassing arbeidsduur'. Het doel van deze wet is om flexibel werken te bevorderen. Naast de – al onder de Wet aanpassing arbeidsduur – bestaande mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, is het onder de Wet flexibel werken ook mogelijk geworden om een verzoek te doen tot aanpassing van de werktijden en de arbeidsplaats. In de Wet flexibel werken is opgenomen hoe dergelijke verzoeken (procedureel) dienen te worden behandeld.

Wijzigingen in de CAR

De Wet flexibel werken is rechtstreeks van toepassing op medewerkers van de gemeente, zodat in het nieuwe artikel 2:7 CAR kan worden volstaan met de melding dat de Wet flexibel werken van toepassing is, zonder dat de inhoud van de wet nader uiteen wordt gezet.

Daarnaast vervalt het derde lid van artikel 2:7 CAR, waarin aan het college de mogelijkheid werd

geboden om een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur te weigeren ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie. Dit artikellid vervalt, omdat de grondslag (het Besluit in- en doorstroombanen en de daaruit voortvloeiende subsidie) is vervallen (per 1-1-2004).

2. Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Per 1 januari 2016 is ook de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ingevoerd. De wet neemt drempels weg die door werkgevers en werknemers in de marktsector gevoeld werden voor het in dienst nemen of houden van mensen boven de AOW-gerechtigde leeftijd. In de gemeentelijke sector was het al mogelijk om na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te blijven of na de AOW-leeftijd in dienst te treden. Dit blijft mogelijk. Net als vóór de nieuwe wet kan langer doorwerken op twee manieren:

- de medewerker krijgt (eervol) ontslag en wordt vervolgens weer aangesteld in gelijke of andere functie;
- de medewerker krijgt geen (eervol) ontslag. De aanstelling van de medewerker loopt dan ongewijzigd door.

Het verschil tussen deze twee manieren heeft te maken met de pensioenopbouw en afdracht van pensioenpremies. Dit staat beschreven in de toelichting op artikel 8:2 lid 3 CAR.1

In de toelichting op 8:2 lid 3 stond overigens abusievelijk dat er in geval van een nieuwe aanstelling geen afdracht was van de FPU-premie. Dat is wel het geval en wordt met deze ledenbrief hersteld. Bovendien hanteert ABP per 1 januari 2016 de term premie voor de voorwaardelijke inkoop, in plaats van FPU-premie. Dit wordt ook verwerkt in de toelichting.

Loondoorbetaling bij ziekte

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd regelt dat een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en die ziek is, 13 weken recht heeft op loondoorbetaling, alvorens ontslag kan volgen. In 2018 wordt de wet geëvalueerd en dan zal deze periode mogelijk worden teruggebracht tot 6 weken. Artikel 8:2a CAR wordt hiermee uitgebreid.

Ontslagvolgorde bij reorganisatie

In artikel 127b van de Ambtenarenwet is geregeld dat bij een reorganisatie die leidt tot het verlies van arbeidsplaatsen het eerst afscheid wordt genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt het eerst afscheid genomen van degene die het kortste dienstverband heeft. In het reorganisatieplan moet worden opgenomen welke tijd meetelt als diensttijd. In de toelichting op artikel 8:3 lid 3 CAR wordt dit opgenomen.

¹ Artikel 8:2 lid 2 gaat over de FPU. Dit artikellid wordt binnenkort verwijderd uit de CAR-UWO. Per 2016 kan er geen gebruik meer van worden gemaakt van de FPU. Binnenkort ontvangen gemeenten een technische LOGA-brief waarmee onder andere de FPU-bepalingen uit de CAR-UWO worden gehaald.

Maximale duur van een tijdelijke aanstelling

Voor medewerkers die jonger zijn dan de AOW-gerechtigde leeftijd geldt dat ze na drie tijdelijke aanstellingen of na 24 maanden tijdelijke aanstelling, recht hebben op een vaste aanstelling als het dienstverband voortduurt. Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is in artikel 127 van de Ambtenarenwet geregeld dat deze termijnen worden verdubbeld. Zij hebben recht op een vaste aanstelling na 48 maanden of na 6 tijdelijke dienstverbanden die elkaar opvolgen met een tussenpozen van minder dan 6 maanden. Artikel 2:4 CAR wordt hierop aangepast.

Overigens gelden voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt niet de gebruikelijke ontslaggronden van de CAR-UWO, maar geldt dat beide partijen zonder opgaaf van reden afscheid van elkaar kunnen nemen, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Het hebben van een vaste of tijdelijke aanstelling geeft de medewerker dus niet meer of minder zekerheid. De enige uitzondering van de mogelijkheid tot opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand is in geval van ziekte, zoals eerder beschreven in deze ledenbrief.

Flexibel werken

In de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd is voorzien in de toevoeging van een lid aan de Wet flexibel werken (opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur, zie hierboven), waarin is bepaald dat de Wet flexibel werken ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur niet van toepassing is op de medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. De medewerker kan op grond van de Wet flexibel werken wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden. Dit is opgenomen in de toelichting op artikel 2:7 CAR.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR en de toelichting op de CAR vindt u in de bijlage bij deze brief. De wijzigingen treden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 in werking.

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 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 gemeenteamttenaren 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 gemeentebblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.

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

Hoogachtend,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden,



Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Bijlage : Wijzigingen CAR behorende bij ledenbrief U201600259

A Aan artikel 2.4 wordt een nieuw vijfde en zesde lid toegevoegd:

5. Voor de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de aanstelling als aanstelling voor onbepaalde tijd vanaf de dag waarop:

- a. de aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 48 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden;
- b. meer dan zes aanstellingen in tijdelijke dienst elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden.

6. Voor de vaststelling of de bedoelde periode of het aantal opvolgende aanstellingen is overschreden, worden alleen de aanstellingen in tijdelijke dienst in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

B Artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

1. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen of de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uur van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
2. Overeenkomstig de Wet flexibel werken heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de werktijden aan te passen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
3. Overeenkomstig de Wet flexibel werken kan een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan het college verzoeken tot aanpassing van zijn arbeidsplaats.
4. De bepaling in lid 1 geldt niet voor de ambtenaar of de persoon met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

De toelichting op artikel 2:7 wordt gewijzigd en komt te luiden:

De Wet flexibel werken (Stb. 2015, 245 en latere wijzigingen in Stb. 2015, 376 en Stb. 2015, 274) is de opvolger van de Wet aanpassing arbeidsduur. De wet is direct van toepassing op medewerkers (ambtenaren en arbeidscontractanten) van de gemeente. Als de ambtenaar een verzoek indient zal dit verzoek moeten worden afgehandeld met inachtneming van de (procedurele) bepalingen uit de Wet flexibel werken.

Lid 1 en 2

Als een medewerker verzoekt om aanpassing van de arbeidsduur of werktijden moet de werkgever dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De Wet flexibel werken geeft voorbeelden van situaties die – afhankelijk van het soort verzoek – vallen onder de noemer zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 3

Als een ambtenaar een verzoek doet tot aanpassing van de werkplaats (thuiswerken/plaats onafhankelijk werken), moet dit verzoek worden overwogen door het college. Voor het afwijzen van het verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats is niet vereist dat er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 4

In de Wet flexibel werken is opgenomen dat de wet niet van toepassing is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur van de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, heeft daarom op grond van de Wet flexibel werken geen recht op vermindering of uitbreiding van zijn uren, maar hij kan op grond van deze wet wel een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

C Aan de toelichting op artikel 7:3 lid 1, 2, 3 en 4 wordt toegevoegd:

Op grond van de Ambtenarenwet is de loondoorbetalingsverplichting bij een zieke ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, korter. Tot 2018 is deze termijn 13 weken waarna ontslag kan volgen. Wordt de ambtenaar niet ontslagen, dan loopt de loondoorbetalingsperiode ook langer door. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt de loondoorbetalingstermijn mogelijk verkort.

D In de tabel in de toelichting op artikel 8.2 lid 3 wordt de rij 'Premie FPU ja nee' vervangen door: 'Premie voor de voorwaardelijke inkoop ja ja'.

E Aan artikel 8:2a wordt een nieuw tweede lid toegevoegd, onder vernummering van de huidige tekst tot lid 1. Het nieuwe artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

Artikel 8:2a

1. De aanstelling of arbeidsovereenkomst van de medewerker die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst is getreden van de gemeente, alsmede de aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8:2 lid 3 wordt beëindigd wanneer een van de partijen dat wenselijk acht. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. In afwijking van lid 1 geldt in geval van ziekte een opzegtermijn van 13 weken.

De huidige toelichting op artikel 8:2a wordt vernummerd naar lid 1 en er wordt een toelichting op lid 2 toegevoegd. De toelichting op artikel 8:2a komt daarmee als volgt te luiden:

Lid 1

Op twee manieren kunnen mensen na de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn van de gemeente. De eerste mogelijkheid is dat iemand na de AOW-gerechtigde leeftijd jaar in dienst treedt van de gemeente. Dit is mogelijk op grond van artikel 2:4. De tweede mogelijkheid is dat iemand al in dienst is, maar dat zijn aanstelling of arbeidsovereenkomst door toepassing van artikel 8:2, lid 3, na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd is voortgezet.

Bij dit soort aanstellingen is de wens van een van de partijen voldoende om de aanstelling te beëindigen.

Lid 2

In verband met de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geldt tot 2018 dat de ambtenaar die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt bij ziekte kan worden ontslagen na 13 weken. In 2018 wordt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd geëvalueerd en wordt deze termijn mogelijk verkort. De termijn van 13 weken is in artikel 127ca van de Ambtenarenwet vastgelegd.

F Aan de toelichting op artikel 8.3 lid 3 wordt toegevoegd:

In het kader van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd wordt in artikel 127b van de Ambtenarenwet geregeld dat bij reorganisatieontslag als eerst afscheid wordt genomen van de ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Zijn er meer ambtenaren die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, dan wordt als eerste afscheid genomen van de ambtenaren met de kortste dienstduur. Welke jaren meetellen als dienstduur is onderdeel van het reorganisatieplan.