

86ste wijziging CAR-LAR gemeente Alkmaar

Onderwerp

Nota BW 86ste wijziging CAR-LAR Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

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-LAR.

Beslissing

Het College besluit:

- De CAR-LAR te wijzigen conform het bepaalde in de LOGA-ledenbrief van 19 februari 2016, kenmerk CVA/U20160219 en de wijzigingen neergelegd in de bijlage van voornoemde brief op te nemen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling met terugwerkende kracht per 1 januari 2016.

Vraagstelling - probleemstelling

De Wet flexibel werken (Wfv) en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn per 1 januari 2016 ingevoerd. Als gevolg van deze invoering is de CAR-UWO op een aantal onderdelen aangepast. Dit betreffen wijzigingen van de Collectieve Arbeidsvoorwaarden Regeling (CAR). Waarbij geen lokale afwijkmogelijkheid is.

1. Wet flexibel werken

- Omdat de Wet flexibel werken (Wfv) rechtstreekse werking heeft, wordt in het gewijzigde artikel 2:7 CAR volstaan met de opmerking dat de Wfv van toepassing is, zonder nadere inhoudelijke toelichting.
- Artikel 2:7 lid 3 CAR geeft het college de mogelijkheid om een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur te weigeren van medewerkers met een in- en doorstroombaan, indien dit zou leiden tot subsidieverlies. Dit artikellid vervalt omdat het Besluit in- en doorstroombanen en de daaruit voortvloeiende subsidie zijn vervallen per 1-1-2004.

2. Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

Loondoorbetaling bij ziekte

- Een werknemer die op of na zijn AOW-gerechtigde leeftijd arbeidsongeschikt wordt, zal met ingang van 1 januari 2016 nog slechts gedurende 13 weken recht op loondoorbetaling tijdens ziekte hebben. Artikel 8:2a CAR wordt hiermee uitgebreid.

Ontslagvolgorde reorganisatie

- In het geval van een reorganisatie wordt het eerst afscheid genomen van de werknemers die de AOW-leeftijd zijn gepasseerd. In de toelichting op artikel 8:3 lid 3 CAR wordt dit opgenomen.

Maximale duur tijdelijke aanstelling

- Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, is bepaald dat zij recht op een vaste aanstelling na 48 maanden (normaal 24) of na 6 tijdelijke dienstverbanden (normaal 3) die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 6 maanden. Alleen tijdelijke aanstellingen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd tellen mee in de keten. Artikel 2:4 CAR wordt hierop aangepast. Opgemerkt zij dat zowel de AOW-gerechtigde werknemer als de werkgever met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, het dienstverband kunnen beëindigen.

Flexibel werken

- De Wet flexibel werken is ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur niet van toepassing 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.

Afwegingsproces - alternatieven

Een wijziging in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling krijgt pas rechtskracht op het moment dat ze door het college is vastgesteld. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd om de nieuwe bepalingen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling vast te stellen. Omdat in het LOGA volledige overeenstemming is bereikt over de wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden voor gemeenteambtenaren en in het lokale georganiseerd overleg over de rekenmethodiek stellen wij voor deze wijzigingen zoals deze zijn opgenomen in de bijlage in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling op te nemen.

Financiële aspecten

Deze aanpassingen hebben geen financiële gevolgen.

Personele aspecten

Er zijn geen directe personele gevolgen voor de werknemers.

Communicatie

- Medewerkers informeren
- Bekendmaking aan de burger
- Publicatie van de gewijzigde gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling op www.overheid.nl.

Bijlagen

Bijlage A: Wijzigingen in de CAR-LAR als gevolg van de circulaire van 19 februari 2016 CVA/U20160219.

Bijlage I Wijzigingen in gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling per 1 januari 2016 als gevolg van circulaire ECWGO/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 diensttijd. Welke jaren meetellen als diensttijd is onderdeel van het reorganisatieplan.