

Wijziging van de CAR/UWO uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015

Het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten;

Overwegende dat in de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking Kempengemeenten is opgenomen dat de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden de uitvoering van personeelsbeleid hebben overgedragen en dat de vaststelling/wijziging van de CAR/UWO als zodanig kan worden gezien;

Overwegende dat op het personeel van het openbaar lichaam de CAR/UWO van toepassing is;

Gezien de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) van 17 februari 2015 (ECWGO/U201500231) betreffende CAR-UWO wijzigingen i.v.m. uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015;

In bovengenoemde circulaire worden enkele wijzigingen van de CAR en de bijbehorende toelichting geregeld, waarmee een aantal redactionele onvolkomenheden bij de uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013-2015 worden hersteld.

Gelet op het feit dat in het LOGA volledige overeenstemming is en de wijzigingen zoals deze zijn opgenomen in de hiervoor genoemde circulaire van het LOGA daaruit voortvloeien;

besluit:

de CAR/UWO van de gemeenten Bladel, Eersel, Oirschot en Reusel-De Mierden alsmede van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten te wijzigen overeenkomstig de bij dit besluit horende bijlage en te bepalen dat deze wijzigingen in werking treden op 1 januari 2016 en terug werken tot en met 1 juli 2015 en 1 maart 2015.

Aldus besloten op 15 december 2015

Het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Samenwerking Kempengemeenten,

drs. E.L.C.M. Mol, namens directie

mr. A.H.J.M. Swachten, voorzitter bestuur

A Wijzigingen in de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling als gevolg van circulaire ECWGO/U201500231

Wijzigingen CAR

- A. Artikel 2:4, leden 1, 2 en 3, wordt per 1 juli 2015 gewijzigd en komt als volgt te luiden:
1. De aanstelling geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.
 2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie aanstellingen voor bepaalde tijd, 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 een aanstelling voor onbepaalde tijd.
 3. Vanaf de dag dat meer dan drie aanstellingen voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste aanstelling als een aanstelling voor onbepaalde tijd.

- B. Onderaan de toelichting bij artikel 2:4 wordt per 1 juli 2015 de volgende tekst toegevoegd:

Zoals ook in het Burgerlijk Wetboek is geregeld, zijn de ketenbepalingen in artikel 2:4 niet van toepassing op aanstellingen in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

Het met ingang van 1 juli 2015 geldende vierde lid regelt de arbeidsrechtelijke gevolgen van opeenvolgende dienstverbanden die een medewerker heeft met verschillende werkgevers (zoals uitzendbureaus, payroll bedrijven of detachingsbureaus), waarbij deze medewerker binnen dezelfde organisatie feitelijk

of in hoofdzaak dezelfde werkzaamheden blijft verrichten, voor rekening komen van de (opvolgende) werkgever bij overschrijding van de grenzen genoemd in het tweede of derde lid. E.e.a. heeft – behoudens voorafgaande detachering in dezelfde functie - geen betrekking op de situatie waarin een ambtenaar bij gemeente A uit dienst gaat om vervolgens bij gemeente B in dienst te treden.

C.Onderaan de toelichting bij artikel 6:2b wordt per 1 maart 2015 de volgende tekst toegevoegd:

Vanwege de gewijzigde regels rond opbouw en opname van verlof - analoog aan hoe dit in het Burgerlijk Wetboek is geregeld - is het van belang om een duidelijk onderscheid te maken tussen de civielrechtelijke begrippen "vervallen" en "verjaren" die hierop van toepassing zijn.

Bij verval komt het recht op verlof onherroepelijk te vervallen door het verstrijken van een termijn. De uitzonderingen daarop zijn geregeld in artikel 6:2a eerste lid.

Bij verjaring komt het verlof in beginsel ook te vervallen na het verstrijken van de termijn, maar kan dit door middel van een schriftelijke verklaring van de rechthebbende medewerker worden 'gestuit'. De strekking van deze verklaring moet zijn dat betrokkene de beschikking wil houden over het verlof dat dreigt te verjaren. 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, derde lid, UWV.

D.Artikel 10d:33, lid 3, wordt per 1 maart 2015 gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Vanaf 15 juli 2014 eindigt de na-wettelijke uitkering op de dag waarop de ambtenaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt .