



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

9 oktober 2017

Ons kenmerk

TAZ/U201700735

Lbr. 17/058

CvA/LOGA 17/11

Bijlage(n)

1

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

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

Onderwerp

Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018

Samenvatting

Deze LOGA-brief gaat over de wijzigingen in de CAR-UWO die volgen uit het akkoord 1 mei 2017 – 1 januari 2019.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 staat naast deze LOGA-brief in de brief *Wijziging salarisbedragen, WML en IKB 2017 - 2018 Cao Gemeenten* die de uitwerking van de salarisafspraken bevat. Deze brief is tegelijk met deze brief verstuurd. Een overzicht van de uitwerking van de andere afspraken in het akkoord wordt in november gepubliceerd.

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

1. Aanstellingen op grond van de banenafpraak
2. Verklaring Omtrent het Gedrag
3. Zwaarwegend advies

De wijzigingen in de CAR-UWO staan in bijlage bij deze LOGA-brief.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

9 oktober 2017

Ons kenmerk

TAZ/U201700735

Lbr. 17/058

CvA/LOGA 17/11

Bijlage(n)

1

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden

Onderwerp

Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018

Geacht college en gemeenteraad,

Deze LOGA-brief gaat over de uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019. Op 4 juli 2017 hebben LOGA-partijen een principeakkoord afgesloten. Alle partijen hebben ingestemd met dit principeakkoord. Daarmee is het akkoord definitief.

De uitwerking van de Cao Gemeenten 1 mei 2017 – 1 januari 2019 staat naast deze LOGA-brief in de brief *Wijziging salarisbedragen, WML en IKB 2017 - 2018 Cao Gemeenten* die de uitwerking van de salarisafspraken bevat. Deze brief is tegelijk met deze brief verstuurd. Een overzicht van de uitwerking van de andere afspraken in het akkoord wordt in november gepubliceerd.

In deze brief staan de wijzigingen van de bepalingen over:

1. Aanstellingen op grond van de banenafpraak
2. Verklaring Omtrent het Gedrag
3. Zwaarwegend advies

De gewijzigde teksten in de CAR-UWO met de bijbehorende toelichting worden hierin gepubliceerd. Daarbij wordt aangegeven met ingang van welke datum deze wijzigingen in werking treden.

1. Aanstellingen op grond van de banenafpraak

Gemeenten willen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans geven om aan het werk te gaan. Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt moeten ook deel kunnen nemen aan het arbeidsproces. Gemeenten hechten er daarom waarde aan om banen te creëren voor de doelgroep van de banenafpraak.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Voor gemeenten die mensen uit de banenafpraak aanstellen en die vallen onder de Participatiewet kent de CAR-UWO salarisschaal A. Deze salarisschaal is gebaseerd op het minimumloon en geldt voor mensen met een verminderde arbeidsprestatie die niet in een reguliere functieschaal kunnen worden geplaatst. Voor een betere in- en doorstroom van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de toepasbaarheid van salarisschaal A uitgebreid. Dit leidt tot een aanpassing van artikel 1:2c CAR. Dit artikel is zodanig aangepast dat de gehele doelgroep van de banenafpraak¹ ingeschaald kan worden in salarisschaal A. Inschaling in salarisschaal A geldt voor zover deze medewerkers niet alle taken van een reguliere functie kunnen vervullen en zij niet in een reguliere functieschaal vallen.

Met de wijzigingen in artikel 1:2c CAR kan de werkgever de medewerker met een verminderde arbeidsprestatie inschalen in een passende salarisschaal. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van de medewerker.

Tegelijkertijd is artikel 1:2c CAR redactioneel aangepast om de leesbaarheid van het artikel te verbeteren.

Het gewijzigde artikel gaat in per 1 januari 2018.

2. Verklaring Omtrent het Gedrag

De mogelijkheid voor werkgevers om een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) – een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag van een medewerker in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een taak of functie – van medewerkers te verzoeken is uitgebreid. Aan artikel 2:2 CAR is een nieuw artikellid toegevoegd op grond waarvan de werkgever ook gedurende de aanstelling een recente VOG van medewerkers kan vragen.

Ter verduidelijking is opgenomen dat de werkgever in de situaties waarin er sprake is van een functiewijziging, overplaatsing of tewerkstelling van een medewerker om een VOG kan verzoeken. De kosten verbonden aan het aanvragen van de VOG zijn voor rekening van de werkgever.

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

3. Zwaarwegend advies

Een paritaire toetsingscommissie brengt bij een geschil over de uitvoering van het van-werk-naar-werk-contract een advies uit. In de Algemene wet bestuursrecht (Awb) is opgenomen dat een college zich niet kan laten binden door dit advies. Het college moet na een afweging van belangen zelf een besluit kunnen nemen. Om artikel 10d:24 lid 3 CAR in overeenstemming te brengen met de Awb is "bindend advies" vervangen door "zwaarwegend advies".

Een zwaarwegend advies geeft het college de mogelijkheid om af te wijken van het advies van de paritaire toetsingscommissie. Partijen hebben in de toelichting bij dit artikel opgenomen dat het college kan afwijken, maar slechts indien het advies op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen of indien het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van het college in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten.

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

¹ De omschrijving van deze doelgroep staat in artikel 38b lid 1 sub a Wet financiering sociale verzekeringen

Een bindend advies is onder het Burgerlijk Wetboek wel mogelijk. Bij inwerkingtreding van de Wnra wordt "zwaarwegend advies" weer omgezet naar "bindend advies".

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 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'.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. Pijpstra', written over a horizontal line.

Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

Bijlage CAR teksten

A. Artikel 1:2c wordt gewijzigd en komt te luiden:

Artikel 1:2c Aanstellingen op grond van de banenafpraak

1. In afwijking van artikel 3:1 kan het college voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en onvoldoende arbeidsvermogen heeft om een reguliere functie te bekleden, een samenstel van taken vaststellen.
2. Het college kan voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, in afwijking van artikel 3:3, een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A.
3. Het college kan voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden of niet in aanmerking komt voor loondispensatie, op grond van artikel 3:3 een salaris vaststellen aan de hand van zijn functieschaal zoals opgenomen in de salaristabel in bijlage IIa.
4. Indien loondispensatie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde conform de loondispensatie verminderen. Het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.
5. Indien loonkostensubsidie wordt toegekend, kan het college het salaris en de salaristoelagen van de ambtenaar naar rato van de loonwaarde niet verminderen. Het salaris van de ambtenaar is gelijk aan het wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie vergoedt aan het college het verschil tussen het naar loonwaarde bepaalde salaris van de ambtenaar en het wettelijk minimumloon.
6. Voor de ambtenaar die onder een doelgroep in het doelgroepenregister van de Wet banenafpraak valt, gelden niet de in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c genoemde minimumbedragen.
7. Voor de ambtenaar die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te bekleden, gelden als minimumbedragen de bedragen genoemd in artikel 3:28 lid 2, onderdelen a, b en c naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

De toelichting op artikel 1:2c wordt gewijzigd en komt te luiden:

Gemeenten kunnen ambtenaren aanstellen vanwege de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Om de instroom van deze doelgroepen te bevorderen, maakt de CAR-UWO het mogelijk om het salaris af te stemmen op de verdien capaciteit of de loonwaarde. De doelgroepen van de Wet Banenafpraak zijn gedefinieerd in artikel 38b Wet financiering sociale verzekeringen.

In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

Lid 1

De omschrijving van deze doelgroep staat in de Wet financiering sociale verzekeringen, artikel 38b lid 1 sub a. In salarisschaal A is het salaris bij periodiek 0 het wettelijk minimumloon en is het salaris bij periodiek 11 120% van het wettelijk minimumloon. De bedragen in schaal A worden, in plaats van op de salarisontwikkeling in de Cao Gemeenten, geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari bijgesteld. De actuele schaalbedragen worden na goedkeuring door het LOGA gepubliceerd op www.car-uwo.nl.

B. Artikel 2:2 wordt, inclusief titel, gewijzigd en komt te luiden:

Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

1. Voor aanstelling kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een daartoe door of vanwege het tot aanstelling bevoegd bestuursorgaan gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
2. Het college treft maatregelen, waardoor de betrouwbaarheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
3. Voor aanstelling kan als vereiste worden gesteld dat betrokkene een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens overlegt.
4. Bij een functiewijziging, tewerkstelling of overplaatsing kan als vereiste worden gesteld dat de ambtenaar een recente verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in lid 3 overlegt.
5. De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een aanstelling in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

C. In artikel 10d:24 worden de leden 2 en 3 gewijzigd en komen te luiden:

2. Zowel de ambtenaar als het college kan een geschil over de uitvoering van het Van werk naar werk-contract als bedoeld in artikel 10d:23 lid 5 voorleggen aan deze commissie.
3. De commissie brengt een zwaarwegend advies uit over het geschil, bedoeld in lid 2.

Aan de toelichting op artikel 10d:24 wordt een toelichting op lid 3 toegevoegd:

Lid 3

Het college kan slechts afwijken van het advies als het op onzorgvuldige wijze tot stand is gekomen en/of het advies zodanig ernstig in gebreke is dat van het college in redelijkheid niet gevergd kan worden overeenkomstig het advies te besluiten.

Na inwerkingtreding van de WNRA is het advies weer bindend van aard vanwege de toepasselijkheid van het Burgerlijk Wetboek.