



BEHOREND BIJ COLLEGENOTA VAN DATUM
Shared Service Center 24-11-2014

CORRESPONDENTIENU
MMER

- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipeerd:
- B. Er is wel overeenstemming
- C. Er heeft vooroverleg plaatsgevonden met portefeuillehouder op 17 november 2014.

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht in verband met CAO Gemeenten 2013-2015

1. Aanleiding.

De VNG en de vakbonden hebben op 15 juli 2014 een principeakkoord gesloten. Ze hebben dit akkoord in september 2014 bekrachtigd. Daarmee is het akkoord definitief. De nieuwe cao is uitgewerkt in de Loga-brieven van 2 oktober 2014. De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) dient hierop te worden aangepast. Het betreft het volgende:

- de introductie van stage- en werkervaringsplaatsen voor jongeren en werkzoekenden;
- de in de Wet werk en zekerheid gewijzigde bepalingen over de contractuele gevolgen van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden met ingang van 1 juli 2015 in een gewijzigd artikel in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector gemeenten (CAR) opgenomen, dat ook een "anti-draaideur bepaling" bevat;
- het in overeenstemming brengen van de AGM met de Europese regelgeving en de daaruit voortgekomen jurisprudentie over opbouw en opname van verlof tijdens ziekte;
- een vervaltermijn voor het wettelijk verlof en een verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof;
- voor het vakbondsverlof komen ook de vakbondsconsulent en de arbeidsvoorwaardenadviseur in aanmerking;
- het einde van de nawettelijke uitkering (lid 3 van artikel 10d:33 CAR) wordt bepaald op het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Een ander onderdeel van het akkoord wordt gevormd door de salarismaatregelen. Dit is reeds bij separate nota aan uw college voorgelegd.

De vervaltermijn voor het wettelijk verlof en de verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof zijn aanleiding om artikel 6:2:6 AGM te wijzigen en artikel 8 van de Verlofregeling in te trekken. Deze wijzigingen maken geen onderdeel uit van de nieuwe cao.

Verder wordt de Wachtdienstvergoedingsregeling en de Werktijdenregeling gewijzigd en de Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen en de Spaarloonregeling, ingetrokken. Deze wijzigingen hebben het karakter van reparatie.

2. Relatie met bestaand beleid.

Met deze nota wordt de AGM, de Verlofregeling, de Wachtdienstvergoedingsregeling en de Werktijdenregeling gewijzigd. De Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen, wordt ingetrokken.



3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

De CAR-UWO is geen collectieve arbeidsovereenkomst, omdat het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) geen verordenende bevoegdheid heeft. De wijziging werkt dan ook niet rechtstreeks door in de AGM. Wijzigingen van de AGM krijgen pas rechtskracht op het moment dat ze door het college zijn vastgesteld. Op grond van artikel 160 Gemeentewet is het college bevoegd om de AGM te wijzigen.

Zie voorts de toelichtingen bij de diverse wijzigingen in het besluit.

4. Duurzaamheid en gezondheid.

Niet van toepassing.

5. Personeel & Organisatie.

De verlofmodule in Youforce wordt aangepast zodat op individueel niveau zichtbaar is wanneer het wettelijk verlof vervalt en wanneer het bovenwettelijk verlof verjaart. Medewerkers hoeven geen aanvragen voor het overschrijven van meer dan 72 uur verlof meer in te dienen. Verder zijn er geen gevolgen voor de formatie of het personeelsbudget. Over de wijzigingen in de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de lokale regelingen is overeenstemming bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg van 17 december 2014.

6. Informatie en automatisering.

Dit voorstel heeft geen gevolgen voor I&A, d.w.z er zijn géén gevolgen voor de informatiehuishouding, de bestaande soft- of hardware in onze organisatie, de bestaande bedrijfsprocessen of de huidige ICT infrastructuur.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

Niet van toepassing.

8. Beheersparagraaf IBOR.

Niet van toepassing.

9. Financiën

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de financiën.

10. Voorstel.

Overeenkomstig de bijlage bij dit besluit:

- de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht, de Verlofregeling, de Wachtdienstvergoedingsregeling, de Werktijdenregeling wijzigen;
- de Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen en de Spaarloonregeling, intrekken.

11. Vervolg / Planning.

Niet van toepassing.



Burgemeester en wethouders van Maastricht,

gelet op de LOGA-brief van 2 oktober 2014 (ECWGO/U201401851),

gelet op de uitkomst van het overleg in de commissie voor Georganiseerd Overleg van 17 december 2014,

Besluiten:

I de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht als volgt te wijzigen:

A de artikelen 1:2a en 1:2b worden toegevoegd en 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 de toelichting bij de artikelen 1:2a en 1:2b wordt 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 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 van een arbeidsovereenkomst. Het is echter onmogelijk om als wep-er niet in een zekere gezagsverhouding tot de 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 wordt 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 is geen ambtenaar in de zin van artikel 1:1 .

C de artikelen 1:2:2 en 1:2:3 komen 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 de toelichtingen bij de artikelen 2:4 en 2:6 komen 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 materiële 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 (openvolgende) 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 de artikelen 6:2 en 6:2:3 komen 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 de artikelen 6:2a en 6:2b worden toegevoegd en komen 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 de toelichtingen op de artikelen 6:2 en 6:2:3 komen 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.

De toelichting op 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 op 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 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 de toelichtingen op de artikelen 6:2a en 6:2b worden toegevoegd en luiden als volgt.

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 artikel 6:4:2 lid 3 komt als volgt te luiden:

Artikel 6:4:2 lid 3

3. 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 de toelichting bij artikel 6:4:2 lid 3 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 terugwerkende kracht 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 de toelichting op artikel 10d:33 lid 3 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.

N artikel 6:2:6 komt als volgt te luiden:

1. Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening, wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.
2. De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de ambtenaar aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn betrekking te vervullen.
3. In enig kalenderjaar kan de ambtenaar nimmer meer vakantie-uren opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren, tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist.

Toelichting:

De wijziging van dit artikel maakt geen onderdeel uit van de nieuwe cao. Toch wordt voorgesteld dit artikel te wijzigen. Artikel 6:2:6 lid 1 luidt nu als volgt:



“Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:

- a. op verzoek van de ambtenaar;
- b. als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de ambtenaar is te wijten; of
- c. als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening,

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de dienst of de belangen van de andere ambtenaren zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan een nader door het college te bepalen aantal uren.”

Lid 1 onder a is overbodig geworden nu de medewerker op grond van artikel 6:2a, tweede lid, een verzoek kan indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode, waarbij de termijn van 12 maanden kan worden verlengd. Twee regelingen voor het overschrijven van verlof is overbodig maar ook onwenselijk omdat het verwarring in de hand werkt. Nu artikel 6:2a een CAR-bepaling is, kan lid 1 onder a van artikel 6:2:6 vervallen.

Gelet op de verjaringstermijn van het bovenwettelijk verlof, is voorts geen plaats meer voor een bepaling op grond waarvan de medewerker toestemming moet vragen om meer dan 72 uur verlof te mogen overschrijven.

Overigens gelden de volgende regels:

- *artikel 6:2:2, lid 1: de vakantie wordt als regel voor minimaal 2/3 deel aaneensluitend verleend, maar in elk geval voor minimaal 10 aaneengesloten werkdagen;*
- *de medewerker kan in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem bij of krachtens artikel 6:2:1 toekomende aantal uren (tenzij op een desbetreffend verzoek van de ambtenaar uitdrukkelijk anders is beslist). Dit is bepaald in het huidige lid 3 van artikel 6:2:6.*

Nu lid 1 onder a wordt ingetrokken, dient de laatste volzin van dit lid ook te vervallen.

Voor lid 1 onder b is ook geen plaats meer, gelet op artikel 6:2a. In dit artikel is immers al geregeld dat om medische redenen de vervaltermijn van 12 maanden uitzondering lijdt. Het bovenwettelijk verlof verjaart na 60 maanden. Hier is geen uitzondering op, ook niet om medische redenen.

Lid 1 onder c blijft gehandhaafd. Deze bepaling heeft weinig praktische betekenis meer sinds de opschorting van de opkomstplicht in 1996. Bij een ambtenaar met een dubbele nationaliteit kan deze bepaling echter van toepassing zijn, indien hij zijn dienstplicht moet vervullen in het land van herkomst.

II artikel 8 van de Verlofregeling in te trekken.

Toelichting:

De intrekking van dit artikel maakt geen onderdeel uit van de nieuwe cao, maar is een gevolg van de wijziging van artikel 6:2:6, lid 1.



Het nader door het college te bepalen uren, zoals in de laatste zin van lid 1 van artikel 6:2:6 vermeld, is 72. Dit is geregeld in artikel 8 van de Verlofregeling. In het eerste en tweede lid van dit artikel is geregeld dat een verzoek tot overschrijving van niet genoten verlof achterwegen kan blijven indien dit niet genoten verlof 72 uren of minder bedraagt (lid 1). Een verzoek tot overschrijving van meer dan 72 uren moet voor 1 november van het betreffende jaar worden ingediend (lid 2). Beide leden vinden hun grondslag in artikel 6:2:2, lid 1. Als deze bepaling wordt ingetrokken, dienen lid 1 en 2 van de Verlofregeling ook te worden ingetrokken.

Verder wordt voorgesteld de overige leden van artikel 8 van de Verlofregeling in te trekken. In deze leden is geregeld dat in overleg met de medewerker een verlofstuwmeer zoveel mogelijk moet worden afgebouwd in een bepaalde periode. Verder is geregeld dat het verlofstuwmeer kan worden uitbetaald als afbouw niet mogelijk is doordat gevraagd verlof niet is verleend wegens oorzaken die niet aan de medewerker zijn te wijten.

Deze regeling is niet in overeenstemming met onze rechtspositie. Uitbetaling van verlofuren is slechts in twee gevallen mogelijk: bij einde dienstverband en in het kader van het cafétariamodel. In dit laatste geval is het aantal te verkopen uren gemaximeerd op 72. Artikel 8 van de Verlofregeling is hiermee dus in strijd. Ook is dit artikel niet meer actueel, nu met de betreffende medewerkers in 2013 individuele afspraken zijn gemaakt om het verlofstuwmeer af te bouwen, waarbij uitbetaling niet langer tot de mogelijkheden behoort.

III de Wachtdienstvergoedingsregeling als volgt te wijzigen:

A artikel 1, onderdeel b, komt als volgt te luiden:

verrichten van wachtdienst: het beschikbaar zijn buiten de voor de ambtenaar vastgestelde werktijden als bedoeld in artikel 2:1B, lid 2, onderdeel c, van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht

B in de eerste volzin van artikel 4, lid 1, van de Wachtdienstvergoedingsregeling, na "ambtenaar" toegevoegd: als bedoeld in artikel 4:3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht

Toelichting:

Onderdeel A: in de begripsomschrijving werd verwezen naar artikel 15:1:10, lid 2c van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht. Deze verwijzing is niet meer correct.

Onderdeel B: Alleen de ambtenaar van wie de werktijd eenzijdig wordt vastgesteld door het college (en die dus onder de bijzondere regeling valt), maakt aanspraak op een overwerkvergoeding indien hij tijdens een wachtdienst daadwerkelijk arbeid verricht. Deze wijziging is noodzakelijk, aangezien de ambtenaar die valt onder de standaardregeling, geen aanspraak maakt op een overwerkvergoeding maar op een buitendagenstervergoeding indien hij tijdens zijn wachtdienst daadwerkelijk arbeid verricht op uren gelegen buiten het dagvenster.



IV artikel 7 van de Werktijdenregeling te laten vervallen

Toelichting:

In artikel 3:8 AGM is de buitendagvenstervergoeding geregeld. Artikel 7 van de Werktijdenregeling is daar een herhaling van. Het is ongewenst en ook overbodig om de inhoud van CAR-bepalingen in lokale regelingen te herhalen.

V de Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen, in te trekken.

Toelichting:

Deze verordening is destijds in het leven geroepen om de rechtspositie te regelen van de personen met een zogenaamde Melkertbaan, die als stadswacht bij de gemeente Maastricht aan de slag gingen. Inmiddels komt aan deze verordening geen betekenis meer toe.

VI de Spaarloonregeling in te trekken.

Toelichting:

De fiscale grondslag waarop deze regeling was gebaseerd is met ingang van 1 januari 2012 ingetrokken. Dat maakt dat de Spaarloonregeling een juridische grondslag ontbeert, waardoor deze regeling dient te worden ingetrokken.

Dit besluit treedt in werking met terugwerkende kracht met ingang van 1 januari 2015, tenzij anders vermeld.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Maastricht op 6 januari 2015.

De secretaris,

De burgemeester,



BEHOREND BIJ COLLEGENOTA VAN DATUM
Shared Service Center 24-11-2014

CORRESPONDENTIENU
MMER

- A. Deze nota is in overleg met de volgende disciplines geconcipeerd:
- B. Er is wel overeenstemming
- C. Er heeft vooroverleg plaatsgevonden met portefeuillehouder op 17 november 2014.

KORTE INHOUD (GELIJKDUIDEND AAN VOORBLAD)

Wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht in verband met CAO Gemeenten 2013-2015

1. Aanleiding.

De VNG en de vakbonden hebben op 15 juli 2014 een principeakkoord gesloten. Ze hebben dit akkoord in september 2014 bekrachtigd. Daarmee is het akkoord definitief. De nieuwe cao is uitgewerkt in de Loga-brieven van 2 oktober 2014. De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) dient hierop te worden aangepast. Het betreft het volgende:

- de introductie van stage- en werkervaringsplaatsen voor jongeren en werkzoekenden;
- de in de Wet werk en zekerheid gewijzigde bepalingen over de contractuele gevolgen van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden met ingang van 1 juli 2015 in een gewijzigd artikel in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector gemeenten (CAR) opgenomen, dat ook een "anti-draaideur bepaling" bevat;
- het in overeenstemming brengen van de AGM met de Europese regelgeving en de daaruit voortgekomen jurisprudentie over opbouw en opname van verlof tijdens ziekte;
- een vervaltermijn voor het wettelijk verlof en een verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof;
- voor het vakbondsverlof komen ook de vakbondsconsulent en de arbeidsvoorwaardenadviseur in aanmerking;
- het einde van de nawettelijke uitkering (lid 3 van artikel 10d:33 CAR) wordt bepaald op het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Een ander onderdeel van het akkoord wordt gevormd door de salarismaatregelen. Dit is reeds bij separate nota aan uw college voorgelegd.

De vervaltermijn voor het wettelijk verlof en de verjaringstermijn voor het bovenwettelijk verlof zijn aanleiding om artikel 6:2:6 AGM te wijzigen en artikel 8 van de Verlofregeling in te trekken. Deze wijzigingen maken geen onderdeel uit van de nieuwe cao.

Verder wordt de Wachtdienstvergoedingsregeling en de Werktijdenregeling gewijzigd en de Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen en de Spaarloonregeling, ingetrokken. Deze wijzigingen hebben het karakter van reparatie.

2. Relatie met bestaand beleid.

Met deze nota wordt de AGM, de Verlofregeling, de Wachtdienstvergoedingsregeling en de Werktijdenregeling gewijzigd. De Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen, wordt ingetrokken.



3. Gewenst beleid en mogelijke opties.

De CAR-UWO is geen collectieve arbeidsovereenkomst, omdat het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) geen verordenende bevoegdheid heeft. De wijziging werkt dan ook niet rechtstreeks door in de AGM. Wijzigingen van de AGM krijgen pas rechtskracht op het moment dat ze door het college zijn vastgesteld. Op grond van artikel 160 Gemeentewet is het college bevoegd om de AGM te wijzigen.

Zie voorts de toelichtingen bij de diverse wijzigingen in het besluit.

4. Duurzaamheid en gezondheid.

Niet van toepassing.

5. Personeel & Organisatie.

De verlofmodule in Youforce wordt aangepast zodat op individueel niveau zichtbaar is wanneer het wettelijk verlof vervalt en wanneer het bovenwettelijk verlof verjaart. Medewerkers hoeven geen aanvragen voor het overschrijven van meer dan 72 uur verlof meer in te dienen. Verder zijn er geen gevolgen voor de formatie of het personeelsbudget. Over de wijzigingen in de Uitwerkingsovereenkomst (UWO) en de lokale regelingen is overeenstemming bereikt in de commissie voor Georganiseerd Overleg van 17 december 2014.

6. Informatie en automatisering.

Dit voorstel heeft geen gevolgen voor I&A, d.w.z er zijn géén gevolgen voor de informatiehuishouding, de bestaande soft- of hardware in onze organisatie, de bestaande bedrijfsprocessen of de huidige ICT infrastructuur.

7. (Duurzame) aanbestedingen.

Niet van toepassing.

8. Beheersparagraaf IBOR.

Niet van toepassing.

9. Financiën

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de financiën.

10. Voorstel.

Overeenkomstig de bijlage bij dit besluit:

- de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht, de Verlofregeling, de Wachtdienstvergoedingsregeling, de Werktijdenregeling wijzigen;
- de Verordening regelende de rechtspositie van de werknemers in het kader van de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen en de Spaarloonregeling, intrekken.

11. Vervolg / Planning.

Niet van toepassing.