

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

CvA-BRIEF AAN DE LEDEN

t.a.v.

burgemeester en wethouders

nummer

Lbr. 01/81

ons kenmerk

CvA/2001002187

datum

8 mei 2001

nadere informatie bij

front-office sector Middelen en Arbeidszaken (tel: 070-3738021)

Gemeente Delft		
nr. 01/C12814	ad: 502C	
ovb: ja / nee	kopie: Penc	
11 MEI 2001 J2		
afdr:	par:	kopie:
afdr:	par:	kopie:
eindparaaf:	dd.	

onderwerp

tijdelijke aanstellingen onder de Flexwet (12)

samenvatting

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 is overeengekomen dat de termijnen van de Flexwet ook op tijdelijke aanstellingen van toepassing worden. Ook zal dan een open stelsel van tijdelijke aanstellingen worden ingevoerd. Per 1 juli 2001 worden eveneens de meeste gronden voor arbeidsovereenkomsten geschrapt. Hoofdstuk 2 van de CAR zal hierop worden aangepast. In deze ledenbrief wordt u, vooruitlopend op de uiteindelijke tekst, op de hoogte gesteld van de aspecten waarmee u bij de verlenging van lopende, tijdelijke aanstellingen per 1 juli 2001 of kort daarna rekening dient te houden.

© VNG Extra exemplaren van deze brief zijn te bestellen bovengenoemd telefoonnummer tegen vergoeding van f 1,- per pagina.
Kopiëren t.b.v. intern gebruik door leden VNG is toegestaan

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

College voor Arbeidszaken

kopie P-adviseurs!

De leden

(t.a.v. burgemeester en wethouders)

doorkiesnummer
(070) 3738021

uw kenmerk
...

datum
8 mei 2001

onderwerp
tijdelijke aanstellingen onder
de Flexwet

ons kenmerk
CvA/2001002187
Lbr. 01/81

bijlage(n)
1

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 is overeengekomen dat de termijnen van de Flexwet ook op tijdelijke aanstellingen van toepassing worden. Ook zal dan een open stelsel van tijdelijke aanstellingen worden ingevoerd. Per 1 juli 2001 worden eveneens de meeste gronden voor arbeidsovereenkomsten geschrapt. Wij hebben inmiddels een voorstel voor een nieuw hoofdstuk 2 CAR aan de bonden voorgelegd. U wordt nader geïnformeerd, zodra overeenstemming is bereikt over deze tekst. Wij vinden het echter noodzakelijk dat u ruim voor 1 juli 2001 op de hoogte wordt gesteld van de aspecten waarmee u rekening dient te houden bij de verlenging of het aangaan van tijdelijke aanstellingen en arbeidsovereenkomsten per 1 juli 2001 of kort daarna.

Wanneer u tijdelijke aanstellingen per 1 juli 2001 verlengt, dient u er rekening mee te houden dat deze aanstellingen beoordeeld zullen worden naar de nieuwe regels. Dit betekent dat wanneer dit de vierde aanstelling achtereen is, deze aanstelling – zoals ook bij de toepassing van de Flexwet in de marktsector gebeurt – automatisch wordt omgezet in een vaste aanstelling. Dit is hetzelfde wanneer met deze verlenging een termijn van 36 maanden wordt overschreden.

Daarnaast dient u er rekening mee te houden dat de huidige gronden van tijdelijke aanstellingen komen te vervallen. U kunt in paragraaf 6.5 van het arbeidsvoorwaardenakkoord (als bijlage bijgevoegd) nalezen welke gronden nog blijven bestaan. Voor sommige gronden zijn bepaalde hoofdstukken van de CAR uitgesloten. De per 1 juli 2001 reeds lopende tijdelijke aanstellingen worden beoordeeld naar de regels, zoals deze voor 1 juli 2001 luiden.

Ook wanneer u een arbeidsovereenkomst per 1 juli 2001 verlengt of aangaat, moet u zich ervan vergewissen welke gronden voor de arbeidsovereenkomst nog bestaan. Per 1 juli 2001 kan namelijk alleen nog maar een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden bij wijze van oproep en voor medewerkers die anders niet via de IZA verzekerd kunnen zijn. De per 1 juli 2001 nog lopende arbeidsovereenkomsten worden behandeld naar de regels, zoals deze golden tot 1 juli 2001.

COLLEGE VOOR ARBEIDSZAKEN VAN DE VNG

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C.M. Sjerps', with a large, stylized initial 'C'.

drs. mr. C.M. Sjerps,
secretaris

6.5. Tijdelijke aanstellingen, arbeidsovereenkomsten, en uitzendarbeid

Enige tijd geleden is de Wet Flex en Zekerheid van toepassing geworden op de marktsector. Partijen zijn overeengekomen om voor wat betreft de tijdelijke aanstellingen belangrijke delen van deze wet te verwerken in de gemeentelijke rechtspositieregeling. Doel hierbij is om enerzijds de flexibiliteit voor de werkgever en anderzijds de zekerheid voor de werknemers te vergroten.

Daarnaast is afgesproken om de rechtspositionele verschillen die bestaan tussen mensen die werkzaam zijn op basis van een aanstelling en die die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk te beperken. Om dit te realiseren zullen de mogelijkheden voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten sterk worden verminderd en worden vervangen door de mogelijkheid van de ambtelijke aanstelling. De mogelijkheid tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst wordt beperkt tot die situatie waarin, in verband met de ziektekostenvoorziening, geen andere reële mogelijkheid bestaat. Deze afspraak zal per saldo leiden tot een verbetering in de rechtspositie van de huidige arbeidscontractanten.

De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn niet altijd gelijk aan die van personeel in gemeentelijke dienst. De in dit akkoord opgenomen flexibiliseringsmaatregelen zullen leiden tot een afname in de inhuur van uitzendkrachten, waardoor ook het aantal mensen werkzaam onder afwijkende arbeidsvoorwaarden zal afnemen. De sociale partners zullen via de arbeidsmarktmonitor de ontwikkelingen op dit terrein volgen.

Concreet zien de afspraken er op het terrein van tijdelijke aanstellingen en arbeidsovereenkomsten er als volgt uit.

1. Het huidige gesloten stelsel van aanstellingsgronden wordt vervangen door een open stelsel, met dien verstande dat geen tijdelijke aanstelling kan worden verleend op grond van leeftijd.
2. Een tijdelijke aanstelling kan net als in de huidige situatie worden verleend voor bepaalde of onbepaalde tijd met dien verstande dat de huidige termijnen voor tijdelijke aanstellingen voor bepaalde tijd komen te vervallen. Een uitzondering op deze regel is de situatie van de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef. De periode waarin een ambtenaar kan worden aangesteld bij wijze van proef mag, met inbegrip van eventuele verlengingen, maximaal 2 jaar duren.
3. Het automatisme dat na een tijdelijke aanstelling een vaste aanstelling volgt, wordt vervangen door de systematiek als omschreven onder 4 en 5.
4. Een tijdelijke aanstelling dan wel een keten van tijdelijke aanstellingen met tussenpozen van korter dan 3 maanden, geldt als een vaste aanstelling vanaf de dag waarop deze aanstelling of keten, met inbegrip van de tussenpozen, langer dan 3 jaar heeft geduurd. Hiervan is uitgezonderd de situatie van een tijdelijke aanstelling die langer dan 3 jaar duurt en die is verleend voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Dit dient bij aanstelling bekend te zijn gemaakt aan de ambtenaar.
5. Een tijdelijke aanstelling geldt als een vaste aanstelling indien meer dan 3 aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenperiodes korter dan 3 maanden.
6. Het bovenstaande gaat in op 1 juli 2001. Voor de reeds lopende tijdelijke aanstellingen blijven de regels gelden, zoals die golden voor tijdelijke aanstellingen tot 1 juli 2001.
7. De arbeidsovereenkomstenregeling komt vrijwel geheel te vervallen en wordt geïncorporeerd in de ambtelijke aanstelling. De arbeidsovereenkomstenregeling wordt beperkt tot degenen die bij aanstelling niet onder het IZA zouden komen te vallen en, om dezelfde reden, de oproepkrachten. Daarnaast wordt de rechtspositie met de volgende onderdelen aangevuld:
 - Op degene die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming (stagiaires) zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 7 (afspraken bij ziekte), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering), 11a (suppletie) en 17 (studiefaciliteiten) niet van toepassing.

- Op degene die is aangesteld als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering), en 17 (studiefaciliteiten) niet van toepassing.
- Op degene die is aangesteld voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opneming in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregelingen), 10a (bovenwettelijke werkloosheidsuitkering) en 11a (suppletie) niet van toepassing.