

BRIEF AAN DE LEDEN

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

t.a.v.
burgemeester en wethouders

nummer

Lbr. 01/111 CvA/LOGA 01/20

ons kenmerk

CvA/2001002849

datum

27 juni 2001

nadere informatie bij

front-office MARZ (tel. 070-3738021)

Gemeente Dordrecht		
nr. 01/111	017910	ald: benc
01/111	017910	kopie: penon
2 JUL 2001		
ald:	par:	kopie:
ald:	par:	kopie:
ald:	par:	kopie:

onderwerp

(12)

tijdelijke aanstellingen onder de flexwet

samenvatting

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 is overeengekomen dat per 1 juli 2001 een aantal wijzigingen zal worden doorgevoerd op het gebied van de aanstellingen en de arbeidsovereenkomsten. Allereerst worden belangrijke delen van de systematiek van de Wet flexibiliteit en zekerheid van toepassing op tijdelijke aanstellingen. Daarnaast worden de rechtspositionele verschillen tussen mensen die werkzaam zijn op basis van een aanstelling en mensen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst zo veel mogelijk beperkt. Tot slot worden voor bepaalde aanstellingen enkele hoofdstukken van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) uitgezonderd.

In verband met deze wijzigingen wordt hoofdstuk 2 van de CAR vervangen en worden ook bepaalde andere artikelen uit de CAR en Uitwerkingsovereenkomst (UWO) gewijzigd. In deze ledenbrief wordt naar aanleiding van de wijzigingen uiteengezet wat per 1 juli 2001 de gevolgen zijn voor de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst.

De leden
(t.a.v. burgemeester en wethouders)

doorkiesnummer (070)

070-3738021

onderwerp

uw kenmerk

ons kenmerk

datum

27 juni 2001

bijlage(n)

tijdelijke aanstellingen

onder de flexwet

CvA2001002849

Lbr. 01/111

CvA/LOGA 2001002849

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 is overeengekomen dat per 1 juli 2001 een aantal wijzigingen zal worden doorgevoerd op het gebied van de aanstellingen en de arbeidsovereenkomsten. Deze afspraken bevatten de volgende elementen.

- Belangrijke delen van de Wet flexibiliteit en zekerheid zullen van toepassing worden op tijdelijke aanstellingen. In dit kader
 - * gaat de systematiek van de flexwet gelden ten aanzien van de maximale termijnen bij alle tijdelijke aanstellingen, met uitzondering van de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef, waarvoor expliciet wordt bepaald dat deze (inclusief alle verlengingen) maximaal 24 maanden mag duren;
 - * gaat bij alle tijdelijke aanstellingen de systematiek van de flexwet gelden ten aanzien van de omzetting van de tijdelijke aanstelling in een vaste aanstelling.
- De bestaande rechtspositionele verschillen tussen mensen die werkzaam zijn op basis van een aanstelling en mensen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, zullen zo veel mogelijk beperkt worden. In dit verband:
 - * zal het aantal mogelijkheden voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst sterk worden verminderd en worden vervangen door de mogelijkheid van een aanstelling;
 - * zal het gesloten stelsel van aanstellingen worden vervangen door een open stelsel;
 - * zal het aangaan van een arbeidsovereenkomst in de toekomst alleen nog maar mogelijk zijn

voor hen voor wie, in relatie tot de ziektekostenverzekering, een aanstelling geen reële optie is (dus voor hen voor wie deelname aan de IZA-verzekering geen reële optie is en voor oproepcontractanten).

- Voor bepaalde aanstellingen worden enkele hoofdstukken van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling (CAR) uitgezonderd.

In verband hiermee is het volledige hoofdstuk 2 van de CAR gewijzigd. Tevens zijn enkele aanverwante artikelen gewijzigd. In deze ledenbrief wordt uiteengezet wat per 1 juli 2001 de wijzigingen zijn ten opzichte van de situatie voor 1 juli 2001. De artikelen met hun toelichting vindt u in de bijlagen.

1 Wie is tot aanstelling bevoegd en welke onderzoeken mogen gepleegd worden

De artikelen 2:1 tot en met 2:3 hebben geen noemenswaardige wijzigingen ondergaan. Net als voor 1 juli 2001 het geval was verlenen burgemeester en wethouders de aanstelling, tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit daarover anders is bepaald. Ook kan voorafgaande aan de aanstelling zowel een bekwaamheids-, geschiktheids- als een medisch onderzoek verricht worden.

2 De tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd

Artikel 2:4 bepaalt dat de aanstelling vast of tijdelijk geschiedt. De tijdelijke aanstelling kan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd worden verleend. In tegenstelling tot de situatie van voor 1 juli 2001, waar dit nog expliciet was opgenomen, is dit na 1 juli 2001 af te leiden uit artikel 2:4:1, eerste lid, onderdeel c, onder i.

Voorts is er in tegenstelling tot de situatie voor 1 juli 2001 geen limitatieve opsomming meer van aanstellingsgronden. Dit betekent dat de tijdelijke aanstelling op iedere willekeurige grond kan plaatsvinden, mits deze uiteraard niet in strijd is met de wet- en regelgeving (bijvoorbeeld het verbod tot discriminatie). Het is echter van belang dat de grond van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd wel in het aanstellingsbesluit genoemd wordt. Dit is in artikel 2:4:1, eerste lid, onderdeel c, vastgelegd. Bij tijdelijke aanstellingen voor onbepaalde tijd is de reden van aanstelling namelijk tegelijk de reden van beëindiging van die aanstelling (zie ook artikel 8:12, derde lid, dat nieuw is toegevoegd). Bij aanstellingen voor bepaalde tijd is het aflopen van de termijn de reden van beëindiging. Wanneer een aanstelling voor een jaar is aangegaan, loopt deze van rechtswege na een jaar af. Artikel 8:12 bepaalt dit in het eerste lid.

3 Termijnen van tijdelijke aanstellingen

Met het vervallen van de limitatieve opsomming van aanstellingsgronden zijn de termijnen van de tijdelijke aanstellingen eveneens vervallen. In de plaats hiervoor is het systeem van de Wet

flexibiliteit en zekerheid in de CAR opgenomen. Artikel 2:4, tweede tot zesde lid, bevat deze bepalingen. In de CAR is per 1 juli 2001 geregeld dat een tijdelijke aanstelling als vaste aanstelling geldt met ingang van de dag dat een termijn van 36 maanden wordt overschreden. Periodes die tussen twee aanstellingen in liggen, tellen bij deze termijn van 36 maanden mee, indien de tussenliggende periode niet langer is dan drie maanden. Ook geldt een tijdelijke aanstelling als vaste aanstelling vanaf de dag dat voor de vierde maal een tijdelijke aanstelling wordt gegeven.

Bij de 36-maanden-termijn is het niet van belang of er sprake was van een of meer tijdelijke aanstellingen. Bij zowel de 36-maanden-termijn als de keten van vier aanstellingen doet het onderscheid tussen een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd niet ter zake. Ook de grond van aanstelling is hierop niet van invloed.

Op de hiervoor genoemde 36-maanden regeling zijn twee uitzonderingen. De eerste uitzondering betreft de tijdelijke aanstelling bij wijze van proef; deze mag, inclusief eventuele verlengingen, maximaal 24 maanden duren. Dat verlengingen meetellen betekent dat een proefaanstelling meermalen verlengd mag worden. Echter, de regel dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is, geldt wel. De tweede uitzondering betreft de aanstelling die is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Dit moet bij de eerste aanstelling al duidelijk worden gemaakt. Overigens geldt ook hier wél de regel dat de vierde tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vast dienstverband.

Deze regels gelden ook voor de arbeidsovereenkomsten (zie paragraaf 5).

4 Het bericht van aanstelling

Zoals hiervoor al is aangegeven is het belangrijk dat in het aanstellingsbesluit de grond van de aanstelling benoemd wordt, indien sprake is van een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Ook moet, net als voorheen, worden aangegeven of iemand bij wijze van proef is aangesteld. Artikel 2:4:1 bepaalt welke vermeldingen daarnaast in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden. Per 1 juli 2001 moet expliciet de aanstellingsgrond in het aanstellingsbesluit benoemd worden, indien de ambtenaar is aangesteld:

- a. in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
- b. voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef;
- c. voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
- d. hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
- e. als vakantiekracht;
- f. voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het

arbeidsproces te bevorderen van personen die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

De reden van melding is dat de hiervoor genoemde aanstellingsgronden gevolgen hebben voor de rechtspositie van betrokkenen. Het benoemde onder a heeft consequenties voor de reden waarom een aangestelde ontslag kan worden verleend. Hetgeen onder b en c is genoemd heeft gevolgen voor de maximale aanstellingsduur. De gronden onder d tot en met f hebben gevolgen voor de hoofdstukken die op deze medewerkers van toepassing zijn. Artikel 1:2:1 UWO is hiertoe gewijzigd. Op iemand die is aangesteld op grond van het gestelde onder d zijn namelijk de hoofdstukken 3, 7, 10a, 11a en 17 niet van toepassing. Op degene die is aangesteld op grond van het gestelde onder e zijn de hoofdstukken 3, 10a en 17 niet van toepassing en op de medewerker wiens aanstelling heeft plaatsgevonden op grond van het gestelde onder f zijn de hoofdstukken 3, 10a en 11a niet van toepassing.

De hiervoor onder d tot en met f genoemde aanstellingsgronden waren voor 1 juli 2001 redenen om mensen een arbeidsovereenkomst te geven. Deze mogelijkheid bestaat per 1 juli 2001 niet meer. De lopende arbeidsovereenkomsten moeten dan ook per 1 juli 2001 worden omgezet in een aanstelling (zie ook paragraaf 6). In het arbeidsvoorwaardenakkoord is besloten dat dit niet tot gevolg mag hebben dat de gehele CAR van toepassing is, waar dat voor 1 juli 2001 niet het geval was.

5 De arbeidsovereenkomst

Hiervoor is al aangegeven dat de meeste gronden voor arbeidsovereenkomsten zijn komen te vervallen. Deze zijn geïncorporeerd in de aanstellingen. Echter, twee mogelijkheden voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst blijven nog wel bestaan. De eerste is de arbeidsovereenkomst in geval de aanstelling tot gevolg zou hebben dat de ambtenaar uit dien hoofde niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, noch uit anderen hoofde verplicht verzekerd is tegen ziektekosten en geen deelnemer aan de IZA-regeling is. De tweede is de arbeidsovereenkomst voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter. Deze bepalingen zijn in artikel 2:5 opgenomen.

Ten aanzien van deze arbeidsovereenkomsten is bepaald dat de artikelen die gelden voor de aanstellingen van overeenkomstige toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten. Het belangrijkste onderdeel hiervan is dat ook voor arbeidsovereenkomsten de maximale termijnen gelden, zoals deze voor de aanstellingen zijn bepaald.

Hierdoor is tevens bepaald dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of er sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

Een belangrijke wijziging ten opzichte van de situatie voor 1 juli 2001 is dat de CAR en UWO ook op arbeidscontractanten van toepassing zijn. Zowel artikel 1:1 (definities) als artikel 1:2 (de bepaling wie niet als ambtenaar moet worden beschouwd) zijn daartoe gewijzigd. Het grote voordeel hiervan is dat het Burgerlijk Wetboek niet meer van toepassing is en dat alle rechten en plichten voor de werkgever en gemeente dus in de CAR en UWO gevonden kunnen worden. Het feit dat de CAR/UWO van toepassing is heeft verschillende gevolgen. De belangrijkste daarvan is dat geen speciale bepalingen meer hoeven te worden opgenomen over de rechten van arbeidscontractanten bij ziekte. Ook zijn specifieke bepalingen over opzegtermijnen niet meer nodig en is het gesloten ontslagstelsel ook op arbeidscontractanten van toepassing. Dit laatste betekent vervolgens dat de bovenwettelijke werkloosheidsrechten nu ook voor arbeidscontractanten helder geregeld zijn.

5.1 De oproepovereenkomst

De bepalingen voor oproepovereenkomsten zijn nagenoeg ongewijzigd gebleven. Ongewijzigd is de minimumbetalingsplicht van twee uur per oproep en een minimumurengarantie van 15 uur per maand. Ook is ongewijzigd gebleven welke afspraken in de oproepovereenkomst moeten worden opgenomen. Wel is de bepaling geschrapt dat een oproepovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd kan worden aangegaan. Deze bepaling is namelijk niet meer nodig, aangezien de termijnen die voor aanstellingen gelden ook op de arbeidsovereenkomsten, en daarmee ook op de oproepovereenkomst, van toepassing zijn. Dit betreft dan uiteraard niet het aantal en de duur van de oproepen zelf, maar het aantal dan wel de duur van de oproepovereenkomsten.

Ook is de bepaling geschrapt dat hoofdstuk 7 van toepassing is, indien de werkgever 24 uur van tevoren oproepen heeft en de werknemer de oproep weliswaar aanvaard heeft, maar de werkzaamheden wegens ziekte niet kan verrichten. Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen.

6 Overgangsrecht

In artikel 2:6 zijn de overgangsbepalingen opgenomen. Op tijdelijke aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4, wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden. Artikel 2:4 wordt dus niet per 1 juli 2001 al van toepassing op lopende tijdelijke aanstellingen of arbeidsovereenkomsten.

Voorts is bepaald dat de oude rechten en plichten van toepassing blijven op tijdelijke aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2001 zijn aangegaan en die na 1 juli 2001 doorlopen. Dit geldt dus zowel voor de termijnen, maar ook voor de gronden, die in de aanstellingsbesluiten zijn opgenomen en daarmee voor de mogelijkheid tot ontslag. Het nieuwe hoofdstuk 2 gaat dus pas gelden voor tijdelijke aanstellingen die ná 1 juli 2001 zijn aangegaan.

Ten derde geldt dat de arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2001 zijn aangegaan op gronden die ná 1 juli 2001 niet meer voor arbeidsovereenkomsten gelden, per 1 juli 2001 moeten worden omgezet in een aanstelling op dezelfde grond. Hierbij is van belang dat de betrokkene erop gewezen wordt dat hiermee expliciet bepaald is dat de CAR/UWO van toepassing is, maar dat tevens bepaalde hoofdstukken van de CAR/UWO zijn uitgesloten. Uiteraard mag dit voor lopende afspraken geen gevolgen hebben.

Bij deze omzetting dient u op de volgende punten te letten. Allereerst dient u ervoor zorg te dragen dat de ziektekostenverzekering wordt omgezet. Deze medewerkers vallen immers, doordat zij zijn aangesteld, per 1 juli 2001 niet meer onder de Ziekenfondswet. Voorzover zij een aanstelling hebben van meer dan 50% vallen zij per 1 juli 2001 onder de IZA. Bij een aanstelling voor minder dan 50% geldt de gebruikelijke gang van zaken. Per individu zal de situatie moeten worden bekeken. Indien het onder de IZA-regeling brengen van de betrokkene geen reële optie is, kan met de betrokkene een arbeidsovereenkomst worden aangegaan op grond van het nieuwe artikel 2:5. Ook zult u bij omzetting moeten beoordelen of verandering van uitvoeringsinstelling nodig is. Ten aanzien van alle aangestelden is USZO (Uitvoeringsinstelling sociale zekerheid voor overheid en onderwijs) de uitvoeringsinstelling.

Tot slot is een bepaling opgenomen over oproepcontracten die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, de datum waarop de 2-uur-per-oproep-bepaling en de 15-uursgarantie zijn ingevoerd. Op deze oproepcontracten is per 1 juli 2001 het nieuwe hoofdstuk 2 van toepassing, met uitzondering van artikel 2:5:2, nieuw.

7 Wijzigingen in andere hoofdstukken

De wijzigingen in het hoofdstuk over aanstellingen en arbeidsovereenkomsten hebben ook gevolgen gehad voor andere bepalingen uit de CAR en UWO. Enkele daarvan zijn hiervoor al aangestipt. De wijzigingen buiten hoofdstuk 2 worden hierna beschreven.

Artikel 1:2

Hiervoor is reeds aangegeven dat artikel 1:2 CAR gewijzigd wordt. Deze wijziging heeft te maken met het feit dat arbeidscontractanten niet meer worden uitgesloten van de werking van de CAR en UWO.

Artikel 1:2:1

Na artikel 1:2 wordt een nieuw artikel 1:2:1 toegevoegd. Hierin wordt verwerkt dat bepaalde hoofdstukken van de CAR en UWO niet van toepassing zijn voor bepaalde aanstellingsgronden. Dit artikel is een verwerking van hetgeen voor 1 juli 2001 in artikel 2:5:6 was bepaald. Ook is in dit artikel de uitwerking van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 opgenomen.

Om bij lezing van de betreffende hoofdstukken de uitsluiting daarvan voor bepaalde groepen werknemers niet te vergeten wordt in het eerste artikel van die hoofdstukken een verwijzing gemaakt naar artikel 1:2:1. Het gaat hierbij om de artikelen 3:1, 7:1, 10a:1, 11a:1, 17:1:1 en 18:1:1.

Artikel 1:6

In artikel 1:6 werd voor 1 juli 2001 verwezen naar de artikelen 2:4 en 2:4:1. De verwijzing naar het toenmalige artikel 2:4:1 moet geschrapt worden.

Artikel 8:12

Het nieuwe artikel 8:12 bevat bepalingen over beëindiging van de aanstelling voor bepaalde tijd, beëindiging van de aanstelling voor onbepaalde tijd en de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding in een aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 8:12 regelde voor 1 juli 2001 dat de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd na verloop van die bepaalde tijd van rechtswege verviel. Dit is ongewijzigd gebleven. Voorts bepaalde artikel 8:12 dat, wanneer deze periode werd overschreden, zonder dat opnieuw een aanstelling was verleend, de aanstelling voor bepaalde tijd vanaf dat moment geacht werd te zijn een aanstelling voor onbepaalde tijd. Dit is per 1 juli 2001 praktisch gezien niet meer mogelijk, aangezien het voor een aanstelling voor onbepaalde tijd noodzakelijk is om een aanstellingsgrond te noemen. Automatische omzetting in een aanstelling voor onbepaalde tijd, zonder dat daaraan een grond wordt verbonden, heeft dus geen betekenis. Daarom is artikel 8:12 gewijzigd in die zin dat bij overschrijding van de termijn van de aanstelling voor bepaalde tijd, zonder dat opnieuw een aanstelling wordt verleend, de aanstelling voor bepaalde tijd geacht wordt te zijn aangegaan voor dezelfde tijd. Na deze tijd loopt de

aanstelling voor bepaalde tijd wederom van rechtswege af. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook wordt in het nieuwe artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen. Dit was voor 1 juli 2001 in artikel 8:16:1, eerste lid, eerste zinsdeel, opgenomen.

Een andere wijziging in artikel 8:12 betreft de formalisering van de beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat ook het aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Artikel 8:12:1

In het gewijzigde artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8.

Artikel 8:12:2

Na artikel 8:12:1 wordt een nieuw artikel 8:12:2 toegevoegd. In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, die voor 1 juli 2001 in artikel 8:16:1 waren opgenomen. Om deze reden kan artikel 8:16:1 vervallen. Door het verplaatsen van deze bepaling naar artikel 8:12:2 zijn alle bepalingen over het beëindigen van een tijdelijke aanstelling dan wel tijdelijke urenuitbreiding bij elkaar gezet.

Artikel 10a:2

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, kan de expliciete verwijzing naar een ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd geschrapt worden. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, voorts vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een bovenwettelijke uitkering.

Artikel 21:1:3

In artikel 21:1:3 wordt bepaald dat de bepaling over gelijkstelling van een gehuwde ambtenaar met een ambtenaar met een levenspartner ook van toepassing is op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met de IZA-verzekering. Nu de CAR/UWO van overeenkomstige toepassing is verklaard op de arbeidscontractanten is deze bepaling niet meer nodig. Artikel 21:1:3 kan worden geschrapt.

8 Ingangsdatum

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College voor Arbeidszaken zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin. Dat geldt voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten eveneens voor de zogenaamde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de formele status van een CAO, omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten, waardoor lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR/UWO noodzakelijk is. Wijzigingen in de CAR, respectievelijk de CAR/UWO, die in het LOGA worden overeengekomen en u via een ledenbrief worden toegezonden, krijgen binnen de gemeente eerst rechtskracht wanneer ze door of namens de gemeenteraad zijn vastgesteld.

De wijzigingen uit de bijlage bij deze ledenbrief moeten, gelet op het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002, met ingang van 1 juli 2001 in werking treden. Gelet op het feit dat u reeds eerder van deze wijzigingen op de hoogte bent gesteld én het feit dat de wijzigingen voordelig zijn voor het personeel, kunt u de wijzigingen, indien dit qua tijdsplanning nodig is, met terugwerkende kracht vaststellen.

LANDELIJK OVERLEG GEMEENTELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN

8/a
drs. mr. C.M. Sjerps,
secretaris

Wijzigingen CAR

A Artikel 1:1, eerste lid, onder a, CAR wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- a ambtenaar: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

B In artikel 1:2 wordt onderdeel a geschrapt onder verlettering van de onderdelen b tot en met g tot a tot en met f

De toelichting op artikel 1:2, onderdeel a, wordt geschrapt onder verlettering van de toelichting op de overige onderdelen.

D In artikel 1:6, eerste lid, worden de woorden “anders dan op grond van de artikelen 2:4 en 2:4:1 is bepaald” vervangen door: in afwijking van artikel 2:4.

Van de toelichting op artikel 1:6 wordt de eerste zin vervangen door:

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken. Dit betekent dat noch de termijn van 36 maanden geldt, noch de restrictie dat de termijn van 36 maanden alleen maar mag worden overschreden wanneer een aanstelling is aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.

E Hoofdstuk 2 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling; het bevoegd gezag

Artikel 2:1

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door burgemeester en wethouders.

De toelichting op artikel 2:1 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:1

Met uitzondering van de gemeentesecretaris, die ingevolge de Gemeentewet door de gemeenteraad wordt benoemd, worden ambtenaren in principe aangesteld door burgemeester en wethouders.

Aanstelling; 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 Burgemeester en wethouders treffen maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid 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 in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.
- 4 De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 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.

De toelichting op artikel 2:2 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:2

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen omgaan.

Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

- 1 Onverminderd artikel 2:2, kunnen burgemeester en wethouders bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door burgemeester en wethouders.
- 2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

De toelichting op artikel 2:3 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:3

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de betrekking bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling. De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst.

Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

- 1 De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk
- 2 Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
- 3 Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
- 4 In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.
- 5 Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.
- 6 Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

De toelichting op artikel 2:4 komt 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 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 deze tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Voor deze termijnen en het maximum aantal aanstellingen is aangesloten bij de systematiek van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300).

Deze restricties gelden niet voor een aanstelling voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Hierbij mag, mits dit bij aanvang van de tijdelijke aanstelling is aangegeven, de termijn van 36 maanden worden overschreden zonder dat de tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Bij de toepassing van het derde lid moet aan beide criteria worden voldaan. Er moet dus sprake zijn van een project met een eenmalig én uniek karakter. Een groot bouwproject valt daar bijvoorbeeld niet onder, aangezien dat weliswaar een eenmalig iets kan zijn, maar zeker niet uniek. Een dergelijk project zal meerdere keren voorkomen.

Ook voor een aanstelling bij wijze van proef gelden andere, zij het beperktere, regels. Deze aanstelling mag namelijk maximaal (inclusief eventuele verlengingen) 24 maanden duren, voordat omzetting in een vaste aanstelling plaatsvindt.

Overigens geldt dit artikel ook voor arbeidsovereenkomsten (zie artikel 2:5:1).

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

- 1 Door burgemeester en wethouders kan met een persoon slechts in de volgende gevallen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan:

- a ingeval de aanstelling tot gevolg zou hebben dat de ambtenaar uit dien hoofde niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, noch uit anderen hoofde verplicht verzekerd is tegen ziektekosten en geen deelnemer aan de IZA-regeling is;
 - b voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
- 2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

De toelichting op artikel 2:5 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom zijn de gevallen waarin een arbeidsovereenkomst mag worden aangegaan hier limitatief opgenomen.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

- 1 Op aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4, wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.
- 2 Op een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2001 is verleend en die na 1 juli 2001 doorloopt, blijven tot het einde van deze aanstelling of arbeidsovereenkomst de bepalingen van toepassing, zoals deze luiden voor 1 juli 2001.
- 3 Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de bepalingen van artikel 2:5, eerste lid, onder a, b of c, en artikel 2:5:2, onder b, juncto artikel 2:5, eerste lid, onder e, zoals deze luiden voor 1 juli 2001, worden per 1 juli 2001 omgezet in een aanstelling. Van deze omzetting ontvangt betrokkene kosteloos bericht. Het aanstellingsbesluit voldoet aan de voorwaarden van artikel 2:4:1.
- 4 Arbeidsovereenkomsten voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter, die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, vallen onder de werking van hoofdstuk 2, zoals dat per 1 juli 2001 luidt, met uitzondering van artikel 2:5:2.

De toelichting op artikel 2:6 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:6

Uit dit artikel blijkt dat het nieuwe hoofdstuk 2 pas gaat gelden voor tijdelijke aanstellingen die ná 1 juli 2001 zijn aangegaan. Voor oproepcontracten die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, de datum waarop de 2-uur-per-oproep-bepaling en de 15-uursgarantie zijn ingevoerd, wordt een uitzondering gemaakt voor artikel 2:5:2.

Uit het tweede lid blijkt dat de aanstelling die volgt op de aanstelling die reeds voor 1 juli 2001 is aangegaan en die na 1 juli 2001 nog doorloopt, onder de nieuwe regels valt.

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

- 1 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de aanstellingsomvang te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 2 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht op de aanstellingsomvang te uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

- 3 Burgemeester en wethouders kunnen afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.
- 4 a Burgemeester en wethouders kunnen in een nadere regeling functies aanwijzen waarvoor met de betrokken ambtenaar een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld 4 uur per week van de formele arbeidsduur wordt overeen gekomen, met dien verstande dat:
- de overeenkomst steeds maximaal een jaar kan gelden;
 - de bezoldiging evenredig wordt verhoogd;
 - de vakantie-duur evenredig wordt verhoogd;
 - geen functies kunnen worden aangewezen waarin de betrokken ambtenaren in het voorafgaande jaar regelmatig overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 3:2 hebben genoten.
- b In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de aanwijzing van de (groepen) functies.

De toelichting op artikel 2:7 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:7

Algemeen

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur van 1 juli 2000 (Stb. 2000, 114) wordt het voor werknemers mogelijk om een verzoek in te dienen voor meer of minder uren werken binnen de huidige functie. De werkgever kan een verzoek van de werknemer afwijzen op basis van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 1 en 2

In het eerste lid worden hiermee in ieder geval problemen bedoeld die ontstaan ten aanzien van de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid, of van roostertechnische aard. In het tweede lid worden in ieder geval bedoeld problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is.

In de wet zijn enkele nadere voorwaarden opgenomen, waaronder:

- de werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur;
- het verzoek om aanpassing moet ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk worden ingediend met daarin vermeld de gewenste omvang en spreiding over de week;
- de werkgever is verplicht overleg te plegen met de werknemer;
- de werkgever dient een beslissing te hebben genomen ten minste één maand voor het beoogde tijdstip van inwerkingtreding en dit schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Wanneer de werkgever dit nalaat, kan het verzoek door de werknemer als ingewilligd worden beschouwd;
- de werknemer kan maximaal eenmaal per twee jaar een verzoek indienen.

Lid 3

De Wet aanpassing arbeidsduur geeft aan op welke gronden een verzoek om meer of minder te gaan werken kan worden afgewezen.

Bij in- en doorstroombanen is sprake van een ernstig financieel probleem indien het verzoek meer uren te gaan werken leidt tot het verlies van subsidie ervoor. Een tekortschietende subsidie wordt gelijk gesteld met een ernstig financieel probleem en vormt een grond voor afwijzing.

Er zijn echter gevallen denkbaar waarin een verzoek om meer te gaan werken niet zou leiden tot het verlies van subsidie. Dat hangt namelijk af van de wijze waarop een gemeente het totale aantal in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) beschikbare uren over de betreffende medewerkers heeft verdeeld. Daarnaast biedt het Besluit (artikel 13, zesde en zevende lid) nog mogelijkheden voor compensatie.

Een verzoek kan pas gemotiveerd afgewezen worden indien over het verlies van de subsidie zekerheid bestaat.

Lid 4

Met bepaalde functionarissen kan tijdelijk, steeds voor maximaal een periode van een jaar, waarna een nieuwe overeenkomst kan worden gesloten, worden afgesproken dat de formele arbeidsduur per week van 36 naar 40 uur wordt uitgebreid. In het GO is overeenstemming nodig over de (groepen) functies die op grond van de aangegeven criteria kunnen worden aangewezen. Bij ontbreken van een commissie voor georganiseerd overleg wordt de procedure ingevolge bijlage III gevolgd. Uiteraard kan in een lokaal convenant de Ondernemingsraad als bevoegd orgaan zijn aangewezen.

Criteria voor de aanwijzing van functies zijn:

- schaarste van bepaalde typen medewerkers op de arbeidsmarkt,
- aantrekkelijkheid van de werkgever door een betere vergelijkbaarheid met beroepsgenoten in de marktsector,
- het zich voordoen van extra werk gedurende een periode van maximaal een jaar.

Overigens blijft ook als bepaalde functies zijn aangewezen, de daadwerkelijke afspraak er steeds een tussen twee individuele partijen en dus afhankelijk van hun overeenstemming.

Met (groepen) ambtenaren aan wie in het jaar voorafgaand aan de uitbreidingsafpraak regelmatig overwerkvergoeding is uitgekeerd, kan de afspraak tot uitbreiding van de arbeidsduur niet worden gemaakt. Hun aanspraken op overwerkvergoeding mogen niet door toepassing van dit instrument worden aangetast.

Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de aangewezen functies structureel wel op 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Het gaat om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld 4 uur, die na afloop van de overeengekomen periode weer van rechtswege ophoudt. Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toeslagen, premies, afdracht loonbelasting en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur.

Uitzondering geldt voor de IZA-premie, de pensioenpremie en de pensioenopbouw.

De regeling betekent echter niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingsomvang na een jaar teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledige betrekking en wordt hij geen deeltijder. In dat geval is ook geen ontslag nodig gevolgd door een nieuwe aanstelling.

Aanstelling na 65 jaar

Artikel 2:8

Aan een gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:2 ontslag is verleend, kan een aanstelling of arbeidsovereenkomst worden verleend.

De toelichting op artikel 2:8 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:8

Dit artikel geeft de mogelijkheid aan werkgever en ambtenaar om na het ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (artikel 8:2, eerste lid, CAR) een nieuw dienstverband aan te gaan. Deze mogelijkheid om na ontslag een nieuw dienstverband aan te gaan, staat naast de mogelijkheid die artikel 8:2, tweede lid, biedt om na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het bestaande dienstverband voort te zetten, zonder dat ouderdomsontslag plaats vindt.

De mogelijkheid die artikel 2:7 biedt om eerst na ontslag een nieuw dienstverband aan te gaan heeft voordelen boven het continueren van het bestaande dienstverband.

Voor de ambtenaar is het belangrijkste voordeel van een nieuw dienstverband voorafgegaan door ouderdomsontslag, dat naast AOW door dat ouderdomsontslag recht ontstaat op ouderdomspensioen van het ABP. Indien het bestaande dienstverband wordt gecontinueerd ontstaat alleen recht op AOW, het recht op ouderdomspensioen van het ABP ontstaat pas na afloop van dat gecontinueerde dienstverband en niet bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Door het verkrijgen van het recht op ouderdomspensioen worden financiële belemmeringen weggenomen bij ambtenaar en werkgever om een dienstverband aan te gaan dat geheel en al aan

sluit bij de wensen van beide partijen. Zo zal bij de ambtenaar veelal de wens leven naar een minder belastende functie, bijvoorbeeld in de vorm van minder uren en/of een lager functieniveau met bijbehorende lagere betaling.

Ook het bruto-netto traject en de premie-afdrachten verschillen, het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel werkgever als werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft natuurlijk het niet langer betalen van pensioenpremies gevolgen voor de pensioenopbouw, tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen.

	Continuering dienstverband (art. 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (art. 2:7 CAR)
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband	M.i.v. 65 jaar
Opbouw OP/NP	Tot einde dienstverband	Stopt bij 65 jaar
Premie IP/HPT	Ja	Nee
Premie OP	Ja	Nee
Premie NP	Ja	Nee
Premie FPU	Nee	Nee
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WAO	Nee	Nee

F Artikel 3:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de ambtenaar binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.

De toelichting op artikel 3:1 wordt als volgt aangevuld:

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat de artikelen 3:3 en 3:3:1 niet van toepassing is op de oproepkracht, en dat hoofdstuk 3 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekraacht en de ambtenaar 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 opnemng in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

G Aan artikel 7:1 wordt, onder vernummering van de huidige tekst tot het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 7:1 wordt vernummerd tot de toelichting op het eerste lid van artikel 7:1.

In de toelichting op artikel 7:1, sub a, worden de woorden “In artikel 7:1 sub a” gewijzigd in: In artikel 7:1, eerste lid, sub a.

Na de toelichting op artikel 7:1, lid 1, wordt een toelichting op artikel 7:1, lid 2, toegevoegd:

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat artikel 7:17, 7:18, 7:18:1, 7:18:2, 7:18:3 en 7:18:4 niet van toepassing zijn op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

I In de toelichting op artikel 8:12, lid 2, wordt “2:7” gewijzigd in: 2:8.

J De koptekst bij artikel 8:12 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 8:12

- 1 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
- 2 De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan is van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuitbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuitbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuitbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuitbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
- 3 De ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
- 4 De ambtenaar met wie een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de urenuitbreiding leidde is vervallen.
- 5 Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
- 6 Burgemeester en wethouders kunnen omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

De toelichting op artikel 8:12 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel 8:12

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuitbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuitbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuitbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuitbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuitbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuitbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn

is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuitbreiding. Bij een urenuitbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuitbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuitbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuitbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

N Aan artikel 10a:1 wordt, onder vernummering van de huidige tekst naar het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 10a:1 wordt vernummerd tot toelichting op artikel 10a:1, lid 1.

Na de toelichting op artikel 10a:1, lid 1, wordt een nieuwe toelichting op lid 2 toegevoegd:
Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekraacht en de ambtenaar 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

O In artikel 10a:2, eerste lid, onder b, worden de woorden na 8:12 geschrapt.

De toelichting op artikel 10a:2, eerste lid, wordt aangevuld met:

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.

P Aan artikel 11a:1 wordt onder vernummering van de huidige tekst tot het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 11a:1 wordt vernummerd tot toelichting op artikel 11a:1, lid 1.

Na de toelichting op artikel 11a:1, lid 1, wordt een nieuwe toelichting op lid 2 toegevoegd:
Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Wijzigingen CAR en UWO

A Artikel 1:1, eerste lid, onder a, CAR wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- a ambtenaar: hij die door of vanwege de gemeente is aangesteld om in openbare dienst werkzaam te zijn alsmede hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;

B In artikel 1:2 wordt onderdeel a geschrapt onder verlettering van de onderdelen b tot en met g tot a tot en met f

De toelichting op artikel 1:2, onderdeel a, wordt geschrapt onder verlettering van de toelichting op de overige onderdelen.

C Na artikel 1:2 wordt een nieuw artikel 1:2:1 toegevoegd:

Artikel 1:2:1

- 1 Voor de toepassing van artikel 7:17, 7:18, 7:18:1, 7:18:2, 7:18:3 en 7:18:4 van deze regeling wordt niet als ambtenaar beschouwd hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.
- 2 Op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een naar aard en omvang wisselend karakter zijn artikel 3:3 en 3:3:1 en de hoofdstukken 17 en 18 niet van toepassing.
- 3 Op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 7, 10a, 11a en 17 niet van toepassing.
- 4 Op de ambtenaar die is aangesteld als vakantiekraacht zijn de hoofdstukken 3, 10a en 17 niet van toepassing.
- 5 Op de ambtenaar 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, zijn de hoofdstukken 3, 10a en 11a niet van toepassing.

Na de toelichting op artikel 1:2 wordt een toelichting op artikel 1:2:1 toegevoegd:

Artikel 1:2:1

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2000-2002 is afgesproken dat het gebruik van de arbeidsovereenkomst beperkt wordt tot twee mogelijke arbeidsovereenkomsten. Voorts is afgesproken dat de arbeidscontractanten volledig onder de CAR en UWO komen te vallen. Ook zijn tot 1 juli 2001 bestaande mogelijkheden voor arbeidsovereenkomsten per 1 juli 2001 omgezet in een mogelijkheid tot een aanstelling. Het eerste lid van artikel 1:2:1 bepaalt dat de IZA-bepalingen niet op arbeidscontractanten van toepassing zijn; voor hen geldt namelijk een verplichte Ziekenfondsverzekering. In het tweede tot en met vijfde lid van artikel 1:2:1 wordt bepaald dat enige artikelen en hoofdstukken van de CAR/UWO op enkele groepen van arbeidscontractanten en aangestelden niet van toepassing zijn. In de betreffende hoofdstukken wordt hieraan gerefereerd.

D In artikel 1:6, eerste lid, worden de woorden “anders dan op grond van de artikelen 2:4 en 2:4:1 is bepaald” vervangen door: in afwijking van artikel 2:4.

Van de toelichting op artikel 1:6 wordt de eerste zin vervangen door:

Dit artikel biedt de mogelijkheid voor hogere functies van artikel 2:4 af te wijken. Dit betekent dat noch de termijn van 36 maanden geldt, noch de restrictie dat de termijn van 36 maanden alleen

eenmalig en uniek karakter. Ook geldt voor de hier bedoelde hogere functies niet het principe dat de vierde aanstelling een vaste aanstelling is.

E Hoofdstuk 2 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

HOOFDSTUK 2 Aanstelling en arbeidsovereenkomst

Aanstelling; het bevoegd gezag

Artikel 2:1

Tenzij bij of krachtens wet of raadsbesluit anders is of wordt bepaald, geschiedt de aanstelling door burgemeester en wethouders.

De toelichting op artikel 2:1 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:1

Met uitzondering van de gemeentesecretaris, die ingevolge de Gemeentewet door de gemeenteraad wordt benoemd, worden ambtenaren in principe aangesteld door burgemeester en wethouders.

Aanstelling; 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 Burgemeester en wethouders treffen maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid 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 in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet op de justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent het gedrag.
- 4 De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 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.

De toelichting op artikel 2:2 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:2

Slechts diegenen kunnen als ambtenaar worden aangesteld van wie mag worden aangenomen dat zij voldoen aan de voor de functie te stellen bekwaamheids- en geschiktheidseisen. Deze bepaling vormt als het ware de keerzijde van artikel 8:6 en artikel 8:7, onderdeel a. Hoe duidelijker de bekwaamheids- en geschiktheidseisen zijn geformuleerd, des te beter zal men de artikelen 8:6 en 8:7, onderdeel a, kunnen omgaan.

Aanstelling; geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

- 1 Onverminderd artikel 2:2, kunnen burgemeester en wethouders bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, aanstelling alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen betrekking, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig

onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door burgemeester en wethouders.

- 2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de gemeente.

De toelichting op artikel 2:3 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:3

Dit artikel bepaalt dat de aanstellingskeuring geen regel is, maar uitzondering. Slechts in een beperkt aantal gevallen is het mogelijk een aanstellingskeuring op te leggen. Deze gevallen doen zich voor als er aan de vervulling van de betrekking bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Deze bepaling vloeit voort uit de Wet op de medische keuringen, die sinds 1 januari 1998 van kracht is en ook voor de overheid van toepassing is.

De functies waarvoor een aanstellingskeuring wenselijk is, dienen in overleg met de Arbo-dienst geïnventariseerd te worden. In de regel zullen deze functies in een lijst worden opgenomen. Wanneer een regeling wordt opgesteld, waarin criteria zijn opgenomen aan de hand waarvan bepaald wordt of voor een functie en aanstellingskeuring wenselijk is, heeft de ondernemingsraad (OR) op grond van artikel 27, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de ondernemingsraden instemmingsrecht omtrent deze regeling. De lijst van functies die uit deze lijst voortvloeit hoeft in dat geval niet aan de OR te worden voorgelegd. Wanneer er voor gekozen wordt om niet eerst een regeling te ontwerpen, maar direct een lijst op te stellen, heeft de OR instemmingsrecht wat betreft deze lijst.

Het verdient aanbeveling de lijst met functies waarvoor een aanstellingskeuring geldt openbaar te maken en in sollicitatieprocedures met betrekking tot dergelijke functies al in het beginstadium aan te geven dat de keuring deel uitmaakt van de sollicitatieprocedure.

Het ligt voor de hand dat de aanstellingskeuring wordt uitgevoerd door de geneeskundigen van de Arbo-dienst waarbij de gemeente is aangesloten.

Duur van de aanstelling

Artikel 2:4

- 1 De aanstelling geschiedt vast of tijdelijk
- 2 Vanaf de dag dat de tijdelijke aanstelling een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste aanstelling met ingang van die dag als vaste aanstelling.
- 3 Het tweede lid is niet van toepassing wanneer een tijdelijke aanstelling wordt aangegaan voor een project met een eenmalig en uniek karakter.
- 4 In afwijking van het tweede lid geldt bij een tijdelijke aanstelling die is aangegaan voor vervulling van de betrekking bij wijze van proef een maximale termijn van 24 maanden, eventuele verlengingen daarin begrepen.
- 5 Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke aanstellingen elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.
- 6 Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke aanstellingen elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste aanstelling als vaste aanstelling.

De toelichting op artikel 2:4 komt 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 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 deze tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Voor deze termijnen en het maximum aantal aanstellingen is aangesloten bij de systematiek van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300).

Deze restricties gelden niet voor een aanstelling voor een project met een eenmalig en uniek karakter. Hierbij mag, mits dit bij aanvang van de tijdelijke aanstelling is aangegeven, de termijn van 36 maanden worden overschreden zonder dat de tijdelijke aanstelling wordt omgezet in een vaste aanstelling. Bij de toepassing van het derde lid moet aan beide criteria worden voldaan. Er moet dus sprake zijn van een project met een eenmalig én uniek karakter. Een groot bouwproject valt daar bijvoorbeeld niet onder, aangezien dat weliswaar een eenmalig iets kan zijn, maar zeker niet uniek. Een dergelijk project zal meerdere keren voorkomen.

Ook voor een aanstelling bij wijze van proef gelden andere, zij het beperktere, regels. Deze aanstelling mag namelijk maximaal (inclusief eventuele verlengingen) 24 maanden duren, voordat omzetting in een vaste aanstelling plaatsvindt.

Overigens geldt dit artikel ook voor arbeidsovereenkomsten (zie artikel 2:5:1).

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

- 1 De ambtenaar ontvangt voor zijn indiensttreding kosteloos het bericht van aanstelling. Dit bericht vermeldt:
 - a de gegevens genoemd in artikel II, tweede lid, onderdeel a tot en met i, van de wet van 2 december 1993 (Stb. 1993, 635);
 - b de geboortedatum en geboorteplaats van de ambtenaar;
 - c de aanstellingsgrond, indien de ambtenaar is aangesteld:
 - i in een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd;
 - ii voor vervulling van een betrekking bij wijze van proef;
 - iii voor een project met een eenmalig en uniek karakter;
 - iv hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming;
 - v als vakantiekraacht;
 - vi voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.
- 2 Een wijziging bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, wordt de ambtenaar kosteloos meegedeeld.
- 3 De mededeling als bedoeld in het zesde lid van artikel II van de wet van 2 december 1993 geschiedt kosteloos.

De toelichting op artikel 2:4:1 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:4:1

Dit artikel bevat welke gegevens een aanstellingsbesluit moet bevatten. De Wet van 2 december 1993 tot uitvoering van de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Stb. 1993,

635) stelt regels terzake. In deze wet wordt bepaald dat de overheidswerkgever verplicht is de werknemer een schriftelijke opgave te doen van:

- de identiteit van de werkgever;
- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de aanstelling of de arbeidsovereenkomst, indien deze voor bepaalde duur wordt aangegaan;
- de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
- de duur van de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen ontslag- respectievelijk opzegtermijnen;
- het salaris en de termijn van uitbetaling;
- de gemiddelde wekelijkse of dagelijkse arbeidsduur;
- het toepasselijk algemeen verbindend verklaarde voorschrift, houdende regelen inzake de algemene arbeidsvoorwaarden en het salaris.

De LOGA-brief van 17 februari 1994 (kenmerk ARZ/401235) informeert hierover.

Het derde lid verwijst naar een artikel uit genoemde wet, waarin is bepaald dat wijziging van salaris of gemiddelde arbeidsduur kosteloos aan de werknemer wordt medegedeeld.

De elementen die een aanstellingsbesluit moet bevatten staan in het algemeen een aanstelling in algemene dienst niet in de weg. Gedetailleerde functiebeschrijvingen vormen hiertoe overigens wel een belemmering.

In het bericht van de aanstelling moet worden opgenomen wat de grond van aanstelling is indien de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is aangegaan. Het vervallen van deze grond (dit is de reden van aanstelling) is namelijk de reden om tot beëindiging van die aanstelling over te gaan (zie ook artikel 8:12). De reden dat de overige gronden in artikel 2:4:1, eerste lid, onder c, in het aanstellingsbesluit genoemd moeten worden is dat voor deze categorie medewerkers bepaalde artikelen en hoofdstukken van de CAR niet van toepassing zijn. Het aanstellen op deze gronden heeft dus gevolgen voor de rechtspositie van deze medewerkers. Zie ook artikel 1:2:1.

Vacatures

Artikel 2:4:2

- 1 De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van de gemeente, tenzij naar het oordeel van het tot aanstelling bevoegde bestuursorgaan het dienstbelang zich daartegen verzet.
- 2 Het bepaalde in het vorige lid van dit artikel is van overeenkomstige toepassing op degenen die een uitkering krachtens hoofdstuk 10a genieten ten laste van de gemeente.

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5

- 1 Door burgemeester en wethouders kan met een persoon slechts in de volgende gevallen een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht worden aangegaan:
 - a ingeval de aanstelling tot gevolg zou hebben dat de ambtenaar uit dien hoofde niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, noch uit anderen hoofde verplicht verzekerd is tegen ziektekosten en geen deelnemer aan de IZA-regeling is;
 - b voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter.
- 2 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan, in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

De toelichting op artikel 2:5 komt als volgt te luiden:**Artikel 2:5**

De CAR heeft als uitgangspunt dat de aanstelling als ambtenaar (in vaste of tijdelijke dienst) regel is en het aangaan van een arbeidsovereenkomst uitzondering. Daarom zijn de gevallen waarin een arbeidsovereenkomst mag worden aangegaan hier limitatief opgenomen.

Artikel 2:5:1

Ten aanzien van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2:5 zijn de artikelen 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing.

De toelichting op artikel 2:5:1 komt als volgt te luiden:**Artikel 2:5:1**

De belangrijkste consequentie van de bepaling dat artikel 2:1 tot en met 2:4:2 van overeenkomstige toepassing zijn, is dat hierdoor de termijnen uit artikel 2:4 ook voor arbeidsovereenkomsten gelden. Dit betekent onder meer dat het bij de termijnen van artikel 2:4 niet uitmaakt of sprake is geweest van een opeenvolging van slechts arbeidsovereenkomsten of aanstellingen dan wel van een combinatie daarvan.

*Oproepkrachten***Artikel 2:5:2**

De overeenkomst kent een minimum-urengarantie. Per oproep wordt een minimum van 2 uur gegarandeerd en op maandbasis wordt uitbetaling van minimaal 15 uur gegarandeerd. De middeling van gewerkte uren vindt per kwartaal plaats indien in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uren wordt gewerkt.

De toelichting op artikel 2:5:2 komt als volgt te luiden:**Artikel 2:5:2**

In dit artikel wordt de minimumomvang van de oproep gegarandeerd, alsmede de minimum salarisgarantie per maand. Het aantal te werken uren wordt per kwartaal bepaald, zodat eventueel te veel gewerkte uren in één maand ertoe kunnen leiden dat in de volgende maand (binnen datzelfde kwartaal) minder dan 15 uur hoeft te worden gewerkt. Zowel over de maand dat meer dan 15 uur is gewerkt als over de dan minder dan 15 uur is gewerkt hoeft slechts 15 uur te worden uitbetaald. Slechts wanneer over een kwartaal meer dan 15 uur per maand gemiddeld is gewerkt, moet een nabetaling plaatsvinden. Zie ook de LOGA-brief van 6 mei 1994, kenmerk ARZ/403483.

*Inhoud oproepovereenkomst***Artikel 2:5:3**

De overeenkomst dient de volgende afspraken te bevatten:

- a de werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
- c een oproep door de werkgever dient ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d de werkgever verbindt zich in de overeenkomst de tijden te vermelden, waarbinnen de werkzaamheden kunnen worden verricht;

- e een oproep kan door de werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, is de werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- f indien gedurende een omschreven periode de oproepkracht niet heeft gewerkt, terwijl de werkgever de oproepkracht ten minste een omschreven aantal malen daartoe heeft opgeroepen, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht op grond van artikel 8:13.

De toelichting op artikel 2:5:3 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5:3

Dit artikel bevat enkele afspraken die de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de oproepkracht moet bevatten. In de overeenkomst kan naar dit artikel worden verwezen. Het gaat hier – naast de tweezijdigheid – om de andere essenties die de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer maken tot een arbeidsovereenkomst. Beide partijen nemen verplichtingen op zich en verkrijgen rechten ten opzichte van elkaar. In onderdeel f is aangegeven dat ingeval de oproepkracht herhaalde malen weigert aan een oproep door de werkgever gehoor te geven, terwijl er geen sprake is van ziekte, dit kan leiden tot ontslag op grond van artikel 8:13 (disciplinair ontslag). Daarbij is het wel noodzakelijk dat het aantal malen dat de oproepkracht gedurende een bepaald tijdvak een oproep kan weigeren in de overeenkomst is vastgelegd. Wederzijds is dus geen sprake van vrijblijvendheid.

Bezoldiging en betaling bij ziekte van de oproepkracht

Artikel 2:5:4

- 1 De gemeente verbindt zich de bezoldiging van de oproepkracht te baseren op de minimum afspraken zoals geformuleerd in artikel 2:5:2.
- 2 De bezoldiging die de oproepkracht geniet, daaronder begrepen de vakantietoelage, wordt uitgedrukt in een bezoldiging per uur.
- 3 Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge hoofdstuk 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

De toelichting op artikel 2:5:4 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:5:4

Met de oproepcontractant wordt een contract aangegaan voor minimaal 15 uur per maand. Voor die uren bestaat er dan ook een loonbetalingsverplichting, ook als de oproepcontractant ziek is. Aangezien hoofdstuk 7 per definitie van toepassing is (de CAR/UWO is namelijk van toepassing), hoeft deze loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte niet meer expliciet te worden opgenomen. De berekeningsbasis van de ziekte-uitkering wordt gevormd door het inkomen dat de oproepkracht gedurende het laatste kwartaal genoot.

Overgangsrecht

Artikel 2:6

- 1 Op aanstellingen of arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2001 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:4, wordt artikel 2:4 pas van toepassing indien een volgende aanstelling of arbeidsovereenkomst wordt aangegaan na een tussenpoos van niet meer dan drie maanden.
- 2 Op een tijdelijke aanstelling of arbeidsovereenkomst die voor 1 juli 2001 is verleend en die na 1 juli 2001 doorloopt, blijven tot het einde van deze aanstelling of arbeidsovereenkomst de bepalingen van toepassing, zoals deze luiden voor 1 juli 2001.
- 3 Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan op grond van de bepalingen van artikel 2:5, eerste lid, onder a, b of c, en artikel 2:5:2, onder b, juncto artikel 2:5, eerste lid, onder e, zoals deze luiden voor 1 juli 2001, worden per 1 juli 2001 omgezet in een aanstelling. Van deze omzetting ontvangt betrokkene kosteloos bericht. Het aanstellingsbesluit voldoet aan de voorwaarden van artikel 2:4:1.
- 4 Arbeidsovereenkomsten voor het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter, die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, vallen onder de werking van hoofdstuk 2, zoals dat per 1 juli 2001 luidt, met uitzondering van artikel 2:5:2.

De toelichting op artikel 2:6 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:6

Uit dit artikel blijkt dat het nieuwe hoofdstuk 2 pas gaat gelden voor tijdelijke aanstellingen die ná 1 juli 2001 zijn aangegaan. Voor oproepcontracten die zijn aangegaan voor 1 mei 1994, de datum waarop de 2-uur-per-oproep-bepaling en de 15-uursgarantie zijn ingevoerd, wordt een uitzondering gemaakt voor artikel 2:5:2.

Uit het tweede lid blijkt dat de aanstelling die volgt op de aanstelling die reeds voor 1 juli 2001 is aangegaan en die na 1 juli 2001 nog doorloopt, onder de nieuwe regels valt.

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

- 1 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht de aanstellingsomvang te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 2 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een persoon die is aangesteld als ambtenaar of met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, het recht op de aanstellingsomvang te uit te breiden tot het aantal uren van een volledige betrekking, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.
- 3 Burgemeester en wethouders kunnen afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.
- 4
 - a Burgemeester en wethouders kunnen in een nadere regeling functies aanwijzen waarvoor met de betrokken ambtenaar een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld 4 uur per week van de formele arbeidsduur wordt overeen gekomen, met dien verstande dat:
 - de overeenkomst steeds maximaal een jaar kan gelden;
 - de bezoldiging evenredig wordt verhoogd;
 - de vakantie-duur evenredig wordt verhoogd;
 - geen functies kunnen worden aangewezen waarin de betrokken ambtenaren in het voorafgaande jaar regelmatig overwerkvergoeding als bedoeld in artikel 3:2 hebben genoten.
 - b In de commissie voor georganiseerd overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de aanwijzing van de (groepen) functies.

De toelichting op artikel 2:7 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:7

Algemeen

Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet aanpassing arbeidsduur van 1 juli 2000 (Stb. 2000, 114) wordt het voor werknemers mogelijk om een verzoek in te dienen voor meer of minder uren werken binnen de huidige functie. De werkgever kan een verzoek van de werknemer afwijzen op basis van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

Lid 1 en 2

In het eerste lid worden hiermee in ieder geval problemen bedoeld die ontstaan ten aanzien van de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid, of van roostertechnische aard. In het tweede lid worden in ieder geval bedoeld problemen van financiële of organisatorische aard, het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting ontoereikend is.

In de wet zijn enkele nadere voorwaarden opgenomen, waaronder:

- de werknemer moet minimaal één jaar in dienst zijn voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing van de arbeidsduur;
- het verzoek om aanpassing moet ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang schriftelijk worden ingediend met daarin vermeld de gewenste omvang en spreiding over de week;
- de werkgever is verplicht overleg te plegen met de werknemer;
- de werkgever dient een beslissing te hebben genomen ten minste één maand voor het beoogde tijdstip van inwerkingtreding en dit schriftelijk aan de werknemer mee te delen. Wanneer de werkgever dit nalaat, kan het verzoek door de werknemer als ingewilligd worden beschouwd;
- de werknemer kan maximaal eenmaal per twee jaar een verzoek indienen.

Lid 3

De Wet aanpassing arbeidsduur geeft aan op welke gronden een verzoek om meer of minder te gaan werken kan worden afgewezen.

Bij in- en doorstroombanen is sprake van een ernstig financieel probleem indien het verzoek meer uren te gaan werken leidt tot het verlies van subsidie ervoor. Een tekortschietende subsidie wordt gelijk gesteld met een ernstig financieel probleem en vormt een grond voor afwijzing.

Er zijn echter gevallen denkbaar waarin een verzoek om meer te gaan werken niet zou leiden tot het verlies van subsidie. Dat hangt namelijk af van de wijze waarop een gemeente het totale aantal in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) beschikbare uren over de betreffende medewerkers heeft verdeeld. Daarnaast biedt het Besluit (artikel 13, zesde en zevende lid) nog mogelijkheden voor compensatie.

Een verzoek kan pas gemotiveerd afgewezen worden indien over het verlies van de subsidie zekerheid bestaat.

Lid 4

Met bepaalde functionarissen kan tijdelijk, steeds voor maximaal een periode van een jaar, waarna een nieuwe overeenkomst kan worden gesloten, worden afgesproken dat de formele arbeidsduur per week van 36 naar 40 uur wordt uitgebreid. In het GO is overeenstemming nodig over de (groepen) functies die op grond van de aangegeven criteria kunnen worden aangewezen. Bij ontbreken van een commissie voor georganiseerd overleg wordt de procedure ingevolge bijlage III gevolgd. Uiteraard kan in een lokaal convenant de Ondernemingsraad als bevoegd orgaan zijn aangewezen.

Criteria voor de aanwijzing van functies zijn:

- schaarste van bepaalde typen medewerkers op de arbeidsmarkt,
- aantrekkelijkheid van de werkgever door een betere vergelijkbaarheid met beroepsgenoten in de marktsector,
- het zich voordoen van extra werk gedurende een periode van maximaal een jaar.

Overigens blijft ook als bepaalde functies zijn aangewezen, de daadwerkelijke afspraak er steeds een tussen twee individuele partijen en dus afhankelijk van hun overeenstemming.

Met (groepen) ambtenaren aan wie in het jaar voorafgaand aan de uitbreidingsafpraak regelmatig overwerkvergoeding is uitgekeerd, kan de afspraak tot uitbreiding van de arbeidsduur niet worden

gemaakt. Hun aanspraken op overwerkvergoeding mogen niet door toepassing van dit instrument worden aangetast.

Uitgangspunt is dat de formele arbeidsduur ook voor de aangewezen functies structureel wel op 1836 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week blijft liggen. Het gaat om een tijdelijke uitbreiding van gemiddeld 4 uur, die na afloop van de overeengekomen periode weer van rechtswege ophoudt. Deze systematiek brengt met zich dat salaris, toeslagen, premies, afdracht loonbelasting en vakantie-aanspraken evenredig worden aangepast gedurende de uitbreiding van de arbeidsduur. Uitzondering geldt voor de IZA-premie, de pensioenpremie en de pensioenopbouw. De regeling betekent echter niet dat de aanstelling zelf verandert. Als de betrekkingssomvang na een jaar teruggaat naar 36 uur behoudt de betrokkene derhalve een volledige betrekking en wordt hij geen deeltijder. In dat geval is ook geen ontslag nodig gevolgd door een nieuwe aanstelling.

Aanstelling na 65 jaar

Artikel 2:8

Aan een gewezen ambtenaar aan wie op grond van artikel 8:2 ontslag is verleend, kan een aanstelling of arbeidsovereenkomst worden verleend.

De toelichting op artikel 2:8 komt als volgt te luiden:

Artikel 2:8

Dit artikel geeft de mogelijkheid aan werkgever en ambtenaar om na het ontslag wegens het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (artikel 8:2, eerste lid, CAR) een nieuw dienstverband aan te gaan. Deze mogelijkheid om na ontslag een nieuw dienstverband aan te gaan, staat naast de mogelijkheid die artikel 8:2, tweede lid, biedt om na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar het bestaande dienstverband voort te zetten, zonder dat ouderdomsontslag plaats vindt.

De mogelijkheid die artikel 2:7 biedt om eerst na ontslag een nieuw dienstverband aan te gaan heeft voordelen boven het continueren van het bestaande dienstverband.

Voor de ambtenaar is het belangrijkste voordeel van een nieuw dienstverband voorafgegaan door ouderdomsontslag, dat naast AOW door dat ouderdomsontslag recht ontstaat op ouderdomspensioen van het ABP. Indien het bestaande dienstverband wordt gecontinueerd ontstaat alleen recht op AOW, het recht op ouderdomspensioen van het ABP ontstaat pas na afloop van dat gecontinueerde dienstverband en niet bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

Door het verkrijgen van het recht op ouderdomspensioen worden financiële belemmeringen weggenomen bij ambtenaar en werkgever om een dienstverband aan te gaan dat geheel en al aan sluit bij de wensen van beide partijen. Zo zal bij de ambtenaar veelal de wens leven naar een minder belastende functie, bijvoorbeeld in de vorm van minder uren en/of een lager functieniveau met bijbehorende lagere betaling.

Ook het bruto-netto traject en de premie-afdrachten verschillen, het aangaan van een nieuw dienstverband is voor zowel werkgever als werknemer voordeliger in financieel opzicht. Wel heeft natuurlijk het niet langer betalen van pensioenpremies gevolgen voor de pensioenopbouw, tijdens het nieuwe dienstverband wordt geen pensioen meer opgebouwd. In het navolgende schema vindt u een overzicht met de gevolgen.

	Continuering dienstverband (art. 8:2 CAR)	Nieuw dienstverband (art. 2:7 CAR)
Ingangsdatum OP	Na afloop dienstverband	M.i.v. 65 jaar
Opbouw OP/NP	Tot einde dienstverband	Stopt bij 65 jaar
Premie IP/HPT	Ja	Nee
Premie OP	Ja	Nee

Premie NP	Ja	Nee
Premie FPU	Nee	Nee
Pseudopremie WW	Nee	Nee
Premie WAO	Nee	Nee

F Artikel 3:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de ambtenaar binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.

De toelichting op artikel 3:1 wordt als volgt aangevuld:

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat de artikelen 3:3 en 3:3:1 niet van toepassing is op de oproepkracht, en dat hoofdstuk 3 niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekraacht en de ambtenaar 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 opnemering in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

G Aan artikel 7:1 wordt, onder vernummering van de huidige tekst tot het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 7:1 wordt vernummerd tot de toelichting op het eerste lid van artikel 7:1.

In de toelichting op artikel 7:1, sub a, worden de woorden “In artikel 7:1 sub a” gewijzigd in: In artikel 7:1, eerste lid, sub a.

Na de toelichting op artikel 7:1, lid 1, wordt een toelichting op artikel 7:1, lid 2, toegevoegd:

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat artikel 7:17, 7:18, 7:18:1, 7:18:2, 7:18:3 en 7:18:4 niet van toepassing zijn op de ambtenaar met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan.

H In de laatste zin van de toelichting op artikel 7:18:1 worden de woorden “onderdeel d” vervangen door: onderdeel a.

I In de toelichting op artikel 8:12, lid 2, wordt “2:7” gewijzigd in: 2:8.

J De koptekst bij artikel 8:12 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Ontslag uit een tijdelijke aanstelling of tijdelijke urenuitbreiding

Artikel 8:12 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 8:12

- 1 De ambtenaar die tijdelijk is aangesteld voor bepaalde tijd is van rechtswege ontslagen op de datum waarop die tijd verstrijkt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, het dienstverband feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een aanstelling is verleend, wordt de tijdelijke aanstelling geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.

- 2 De ambtenaar met wie een urenuutbreiding voor bepaalde tijd is aangegaan is van rechtswege ontslagen op de datum dat de urenuutbreiding eindigt. Indien na de datum, bedoeld in de eerste volzin, de urenuutbreiding feitelijk wordt gehandhaafd zonder dat opnieuw een urenuutbreiding is verleend, wordt de tijdelijke urenuutbreiding geacht voor dezelfde tijd te zijn aangegaan.
- 3 De ambtenaar die is aangesteld voor onbepaalde tijd kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de aanstelling leidde is vervallen.
- 4 De ambtenaar met wie een urenuutbreiding voor onbepaalde tijd is aangegaan kan ontslag worden verleend indien de omstandigheid die tot de urenuutbreiding leidde is vervallen.
- 5 Het ontslag als bedoeld in het eerste tot en met vierde lid kan niet plaatsvinden wanneer de termijnen als genoemd in artikel 2:4 zijn overschreden.
- 6 Burgemeester en wethouders kunnen omtrent de opzegtermijnen voor het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd nadere regels stellen.

De toelichting op artikel 8:12 wordt vervangen en komt als volgt te luiden:

Artikel 8:12

Het is van belang dat de werkgever de einddatum van de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd in de gaten houdt. Immers, als er niet tijdig onderkend wordt dat de tijdelijke aanstelling moet eindigen en betrokkene blijft op de datum waarop de tijdelijke aanstelling eindigt en daarna feitelijk zijn werk verrichten, dan wordt hij geacht met ingang van die datum te zijn aangesteld voor een gelijke periode. Na afloop van deze periode kan de aanstelling wederom van rechtswege beëindigd worden. Uiteraard moeten hierbij de voorwaarden uit artikel 2:4 wel in de gaten gehouden worden. Als een tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd zonder mededeling zo vaak verlengd wordt, dat de termijn van 36 maanden wordt overschreden, mag het ontslag niet meer plaatsvinden. Ditzelfde geldt als voor de tijdelijke aanstelling voor de vierde maal verlengd wordt. Dit is in het nieuwe vijfde lid van artikel 8:12 verwoord.

Ook is in artikel 8:12 opgenomen wanneer een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd kan worden beëindigd. Dit is het geval, wanneer de grond voor het aangaan van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is komen te vervallen.

Artikel 8:12 bevat ook de redenen en wijze van beëindiging van de tijdelijke urenuutbreiding. Wanneer er sprake is van een tijdelijke urenuutbreiding voor bepaalde tijd, gelden gelijke regels als voor de tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd. Dit betekent dus ook dat overschrijding van de termijn, zonder dat een nieuwe tijdelijke urenuutbreiding is afgesproken, leidt tot een nieuwe urenuutbreiding met dezelfde duur als de eerste urenuutbreiding. Is er sprake van een tijdelijke urenuutbreiding voor onbepaalde tijd, dan gelden de regels voor beëindiging van de tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd. Door deze bepalingen is tevens bepaald dat het ook aangaan van een tijdelijke urenuutbreiding voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd kan plaatsvinden. Bij een urenuutbreiding voor bepaalde tijd hoeft geen reden te worden genoemd; verstrijken van de termijn is reden voor beëindiging van de tijdelijke urenuutbreiding. Bij een urenuutbreiding voor onbepaalde tijd moet wel een grond worden aangegeven, aangezien het vervallen van die reden tegelijkertijd de reden van beëindiging is.

Tot slot geldt dat ook bij een urenuutbreiding de termijnen van artikel 2:4 in de gaten moeten worden gehouden. Wordt een termijn van 36 maanden overschreden of wordt voor de vierde maal een tijdelijke urenuutbreiding aangegaan, dan geldt deze urenuutbreiding als een vaste aanstelling.

Voor de aanspraak op een eventuele aanvullende uitkering: zie hoofdstuk 10a.

K Bij artikel 8:12:1 wordt de volgende koptekst geplaatst.

Tussentijds ontslag uit een tijdelijke aanstelling of urenuutbreiding

Artikel 8:12:1 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Artikel 8:12:1

- 1 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, eerste en tweede lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.
- 2 De ambtenaar, bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, kan ook ontslag worden verleend op een van de andere gronden genoemd in dit hoofdstuk.

De toelichting op artikel 8:12:1 wordt vervangen door:

Artikel 8:12:1

In artikel 8:12:1 is expliciet opgenomen dat een ambtenaar met een tijdelijke aanstelling voor bepaalde of onbepaalde tijd dan wel een tijdelijke urenuuitbreiding voor bepaalde of onbepaalde tijd ook ontslag verleend kan worden op grond van een van de andere bepalingen van hoofdstuk 8. Dit ontslag zal dan uiteraard in het algemeen plaatsvinden voor de beëindiging conform artikel 8:12. Wanneer de einddatum reeds genaderd is, lijkt het praktischer om de einddatum af te wachten en de tijdelijke aanstelling van rechtswege te beëindigen. In een eventuele procedure zal deze vorm van beëindiging namelijk veel terughoudender worden getoetst dan een ontslag op basis van een andere ontslaggrond.

L Na artikel 8:12:1 wordt een nieuwe koptekst en een nieuw artikel 8:12:2 toegevoegd:

Opzegtermijn bij beëindiging tijdelijke aanstelling of urenuuitbreiding voor onbepaalde tijd

Artikel 8:12:2

- 1 Bij een ontslag als bedoeld in artikel 8:12, derde en vierde lid, wordt een opzegtermijn in acht genomen:
 - a van drie maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken twaalf maanden heeft geduurd;
 - b van twee maanden, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken zes maanden of langer, doch korter dan twaalf maanden, heeft geduurd;
 - c van één maand, indien de tijdelijke aanstelling respectievelijk de urenuuitbreiding bij het begin van de opzegtermijn onafgebroken korter dan zes maanden heeft geduurd.
- 2 Over de tijd die aan de in het eerste lid bedoelde opzegtermijn mocht ontbreken, heeft de betrokkene recht op doorbetaling van de bezoldiging.

Na de toelichting op artikel 8:12:1 wordt een nieuwe toelichting op artikel 8:12:2 opgenomen:

Artikel 8:12:2

In dit artikel staan de opzegtermijnen voor een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd, dan wel een tijdelijke urenuuitbreiding voor onbepaalde tijd. Bij de formulering van de opzegtermijnen wordt gesproken van ‘maanden’: dit hoeven dus geen kalendermaanden te zijn.

M Artikel 8:16:1 vervalt.

Artikel 8:16:1
(vervallen)

De toelichting op artikel 8:16:1 vervalt.

N Aan artikel 10a:1 wordt, onder vernummering van de huidige tekst naar het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 10a:1 wordt vernummerd tot toelichting op artikel 10a:1, lid 1.

Na de toelichting op artikel 10a:1, lid 1, wordt een nieuwe toelichting op lid 2 toegevoegd:

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, de vakantiekraft en de ambtenaar 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

O In artikel 10a:2, eerste lid, onder b, worden de woorden na 8:12 geschrapt.

De toelichting op artikel 10a:2, eerste lid, wordt aangevuld met:

Nu in artikel 8:12 ook het ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd is opgenomen, is vastgelegd dat ook ontslag uit een tijdelijke aanstelling voor onbepaalde tijd recht kan geven op een aanvullende uitkering. Verder is, nu in artikel 8:12 ook de beëindiging van een tijdelijke urenbuitbreiding is opgenomen, vastgelegd dat beëindiging van een tijdelijke urenbuitbreiding recht kan geven op een aanvullende uitkering.

P Aan artikel 11a:1 wordt onder vernummering van de huidige tekst tot het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 11a:1 wordt vernummerd tot toelichting op artikel 11a:1, lid 1.

Na de toelichting op artikel 11a:1, lid 1, wordt een nieuwe toelichting op lid 2 toegevoegd:

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 11a niet van toepassing is op de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de ambtenaar 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 opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen.

Q Artikel 17:1:1, eerste lid, wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

- 1 Burgemeester en wethouders kunnen, indien en voor zover het belang van de dienst zulks toelaat en met inachtneming van artikel 1:2:1, aan de ambtenaar op diens verzoek een of meer van de in de volgende artikelen omschreven studiefaciliteiten toekennen, indien:
 - a met de studie een gemeentelijk belang wordt gediend, en
 - b de opleiding door burgemeester en wethouders deugdelijk wordt geoordeeld.

Na de toelichting op artikel 16:1:3 wordt een toelichting op artikel 17:1:1, eerste lid, toegevoegd.

Artikel 17:1:1

Lid 1

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 10a niet van toepassing is op de oproepkracht, de ambtenaar die is aangesteld hoofdzakelijk ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming en de vakantiekraft.

R Aan artikel 18:1:1 wordt onder vernummering van de huidige tekst tot het eerste lid, een nieuw tweede lid toegevoegd:

2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

De toelichting op artikel 18:1:1 wordt vernummerd tot toelichting op artikel 18:1:1, lid 1.

Na de toelichting op artikel 18:1:1, lid 1, wordt een nieuwe toelichting op lid 2 toegevoegd:

Lid 2

Door de verwijzing naar artikel 1:2:1 wordt duidelijk gemaakt dat hoofdstuk 18 niet van toepassing is op de oproepkracht.

S Artikel 21:1:3 vervalt.

Artikel 21:1:3
(vervallen)