



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken
ABVAKABO
FNV
CNV
Publieke zaak
CMHF

Brief aan de leden
T.a.v. het college

frontoffice tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

onderwerp
loondoorbetaling tijdens ziekte

ons kenmerk
MARZ/CvA/U200515560
Lbr.05/98 CvA/LOGA 05/25

datum

14 oktober 2005

Samenvatting

Op 1 januari 2004 is de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte 2003 (WVLBZ) in werking getreden. Deze wet verlengt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting voor werkgevers van één jaar naar twee jaar. Als gevolg hiervan is de wachttijd voor een WAO-uitkering ook verlengd van één jaar naar twee jaar. De WVLBZ heeft onder andere de Wet terugdringing ziekteverzuim (WTZ) en het BW (op het onderdeel van de arbeidsovereenkomst) gewijzigd. De wet vormt een eerste onderdeel van de totale herziening van het WAO-stelsel. Doel van de wet is het verder versterken van de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer voor de aanpak van het ziekteverzuim.

In de CAO van 2004-2005 zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, waarbij extra afspraken zijn gemaakt om een snelle reïntegratie van de zieke medewerker te bewerkstelligen.

Recent zijn boek 7 van het BW en de WTZ gewijzigd met betrekking tot het samentellen van ziekteperiodes voor de berekening van de termijn van ontslag wegens ziekte en de loondoorbetaling tijdens ziekte. De reden voor deze wijzigingen ligt in de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (de rechtspositie van zwangere vrouwen in het bijzonder). Op 25 februari 2005 heeft de Centrale Raad van Beroep een uitspraak gedaan over de berekening van de hoogte van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte in relatie tot een medewerkster die ziek was als gevolg van haar zwangerschap voorafgaand aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als gevolg van deze wetswijzigingen en deze jurisprudentie hebben LOGA-partijen besloten de bepalingen in de CAR-UWO met betrekking tot de loondoorbetaling en de ontslagtermijn bij arbeidsongeschiktheid aan te passen.

Deze ledenbrief informeert gemeenten over de wijzigingen in de CAR-UWO met betrekking tot de bovengenoemde onderwerpen.

Postbus 30435
Nassaulaan 12

2500 GK Den Haag
2514 JS Den Haag

Tel 070 373 83 93

Fax 070 363 56 82

www.vng.nl

© VNG Extra exemplaren van deze brief kunt u downloaden van het VNG-net, www.vng.nl/vngbrieven/ledenbrieven.
Kopiëren t.b.v. intern gebruik door leden VNG is toegestaan.

Postbus 30435 2500GK Den Haag
Nassaulaan 12 2514 JS Den Haag Tel 070 373 8530 Fax 070 3617989 www.vng.nl
E-mail: cva@vng.nl



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

Aan de leden

frontoffice tel.

(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

onderwerp

loondoorbetaling tijdens ziekte

ons kenmerk

MARZ/CvA/U200515560

datum

14 oktober 2005

Lbr.05/98

CvA/LOGA 05/25

Geacht college,

Op 1 januari 2004 is de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte 2003 (WVLBZ) in werking getreden. Deze wet verlengt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van één jaar naar twee jaar. Als gevolg hiervan is de wachttijd voor een WAO-uitkering verlengd van één jaar naar twee jaar. De WVLBZ heeft onder andere de Wet terugdringing ziekteverzuim (WTZ) en het BW (BW) (op het onderdeel van de arbeidsovereenkomst) gewijzigd. De wet vormt een eerste onderdeel van de totale herziening van het WAO-stelsel. Doel van de wet is het verder versterken van de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer voor de aanpak van het ziekteverzuim.

In de CAO van 2004-2005 zijn afspraken gemaakt over de hoogte van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte waarbij extra afspraken zijn gemaakt om een snelle reïntegratie van de zieke medewerker te bewerkstelligen.

Recent zijn boek 7 van het BW en de WTZ gewijzigd met betrekking tot het samentellen van ziekteperiodes voor de berekening van de termijn van ontslag wegens ziekte en de loondoorbetaling tijdens ziekte. De reden voor deze wijzigingen ligt in de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (de rechtspositie van zwangere vrouwen in het bijzonder). Op 25 februari 2005 heeft de Centrale Raad van Beroep een uitspraak gedaan over de berekening van de hoogte van de loondoorbetalingsperiode bij ziekte in relatie tot een medewerkster die ziek was als gevolg van haar zwangerschap voorafgaand

aan haar zwangerschaps- en bevallingsverlof. Als gevolg van deze wetswijzigingen en de jurisprudentie hebben LOGA-partijen besloten de relevante bepalingen in de CAR-UWO met betrekking tot de loondoorbetaling bij ziekte en de ontslagtermijn bij arbeidsongeschiktheid aan te passen.

Bovengenoemde onderwerpen hebben geleid tot wijzigingen van de CAR-UWO. In deze brief wordt stilgestaan bij de wijzigingen. Als bijlage treft u de wijzigingen in de CAR-UWO aan.

1. Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003

Met ingang van 1 januari 2004 is de WVLBZ in werking getreden. Deze wet vormt een eerste onderdeel van de totale herziening van het arbeidsongeschiktheidstelsel. Doel van de wet is het verder versterken van de verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer voor de aanpak van het ziekteverzuim.

De WVLBZ heeft de WAO gewijzigd, de wachttijd voor een WAO-uitkering is verlengd van één naar twee jaar. Als gevolg van de verlengde loondoorbetalingsverplichting zijn werkgevers in plaats van vijf jaar, vier jaar lang verplicht de gedifferentieerde premie voor de WAO af te dragen. De WVLBZ heeft ook geleid tot een wijziging van de Wet op de (re)integratie van arbeidsgehandicapten. Als gevolg van deze wijziging is de subsidie voor training, scholing en begeleiding van zieke medewerkers bij de eigen werkgever afgeschaft en krijgen werkgevers geen subsidie meer voor de reïntegratie van zieke medewerkers bij een andere werkgever.

De WVLBZ heeft geleid tot een wijziging van de Wet terugdringing ziekteverzuim (WTZ) die onder andere de loondoorbetalingsverplichting voor de overheidssector regelt. Ingevolge de WTZ is de werkgever verplicht het loon van de zieke medewerker in plaats van één jaar voor twee jaar door te betalen. Zo wordt de werkgever nog meer gestimuleerd zich in te zetten voor reïntegratie.

De WVLBZ heeft ook boek 7 van het BW op het onderdeel van de arbeidsovereenkomst gewijzigd. In de WVLBZ is geregeld dat wijzigingen in het BW als gevolg van deze wet, voor ambtenaren op overeenkomstige wijze worden aangebracht in op artikel 125 van de Ambtenarenwet gebaseerde voorschriften. De memorie van toelichting op de WVLBZ vermeldt dat 'overeenkomstige doorwerking houdt in dat materieel dezelfde wijzigingen worden aangebracht als in het BW, rekening houdend met de formele verschillen'.

De CAR-UWO is als gevolg van de WVLBZ gewijzigd. Onder het kopje ‘Wijzigingen in de CAR-UWO’ is een kort overzicht opgenomen waarin wordt stilgestaan bij de betreffende wijzigingen in de CAR-UWO.

2. CAO 2005

Op 5 november 2004 zijn de in de Stichting van de Arbeid (STAR) vertegenwoordigende centrale organisaties van werkgevers en werknemers in het sociaal akkoord overeengekomen dat de totale ziekingelduitkering aan de werknemer over de twee ziektejaren tezamen gemeten niet meer dan 170% van het laatst verdiende loon zal bedragen. CAO-partijen hebben een akkoord bereikt over de invulling van dit percentage. Daarnaast zijn er – in de lijn van het sociaal akkoord – tussen partijen nadere afspraken gemaakt die de zieke medewerker moeten stimuleren zo snel mogelijk weer te reïntegreren in zijn eigen of passende arbeid.

De CAR-UWO is als gevolg van deze afspraken gewijzigd. Onder het kopje ‘Wijzigingen in de CAR-UWO’ is een kort overzicht opgenomen waarin wordt stilgestaan bij de wijzigingen in de CAR-UWO als gevolg van de CAO-afspraken.

3. Gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Loondoorbetaling tijdens ziekte

Uit jurisprudentie op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen vloeit voort dat periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden aangemerkt als ziekte. Over deze periode heeft de medewerker recht op doorbetaling van haar volledige bezoldiging ingevolge artikel 6:7 CAR. Recent is de WTZ gewijzigd op het punt van het samentellen van ziekteperiodes. Ziekteperiodes die elkaar opvolgen met een tussenpoos van minder dan vier weken mogen samengeteld worden. De periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zorgt in principe voor een zodanige onderbreking dat daarna een nieuwe ziekteperiode en dus een nieuwe periode van loondoorbetaling start. Hierop is een uitzondering. Indien de ziekte direct voorafgaat aan én direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof en daarbij redelijkerwijs geacht kan worden te zijn veroorzaakt door dezelfde oorzaak, dan mogen deze periodes samengeteld worden.

Eveneens is van belang de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 25 februari 2005 (LJN: AS9294, 02/3044 AW, vindplaats www.rechtspraak.nl). In deze uitspraak heeft de Centrale Raad van Beroep bepaald dat de periode van zwangerschapsgelateerde ziekte voorafgaand aan het

zwangerschaps- en bevallingsverlof niet mag worden meegeteld bij de berekening van de 18 maanden waarin recht bestaat op volledige doorbetaling van de bezoldiging. De periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte schort de periode die de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte regelt, op.

Op grond van de CAR-UWO heeft de medewerkster die zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, recht op haar volledige bezoldiging (artikel 6:7 CAR). De periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof én het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf tellen in de huidige bepalingen van de CAR-UWO echter wel mee voor de berekening van de periode waarover het recht op de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte wordt bepaald.

De CAR-UWO is als gevolg van de bovengenoemde wijzigingen in de wetgeving en de jurisprudentie aangepast. Onder het kopje ‘Wijzigingen in de CAR-UWO’ is een kort overzicht opgenomen waarin wordt stilgestaan bij deze wijzigingen in de CAR-UWO.

Berekening ontslagtermijn wegens arbeidsongeschiktheid

Boek 7 van het BW op het onderdeel van de arbeidsovereenkomst is als gevolg van de ontwikkelingen op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen aangepast op het punt van het samentellen van ziekteperiodes voor de berekening van de ontslagtermijn wegens arbeidsongeschiktheid. Als gevolg van deze wijziging worden de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte én het zwangerschaps- en bevallingsverlof gezien als een onderbreking van de ontslagtermijn. In het huidige artikel 8:5 van de CAR schorten de periode van de zwangerschapsgerelateerde ziekte én het zwangerschaps- en bevallingsverlof de ontslagtermijn op en worden niet gezien als een onderbreking van de ontslagtermijn. De wijziging van de ontslagbepaling in het BW ingevolge het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen, heeft geleid tot een heroverweging van de huidige berekening van de ontslagtermijn in de CAR-UWO.

LOGA-partijen hebben op grond van deze heroverweging besloten de ontslagtermijn in artikel 8:5 CAR aan te passen in de lijn met het gelijke behandelingsrecht. Onder het kopje ‘Wijzigingen in de CAR-UWO’ is een kort overzicht opgenomen waarin wordt stilgestaan bij de betreffende wijzigingen in de CAR-UWO.

4. Wijzigingen CAR-UWO

In bijlage 1 en 2 treft u de gewijzigde CAR-UWO teksten en de toelichting aan.

Uit artikel 7:1 is de definitie van het begrip gangbare arbeid gehaald. Deze wijziging vloeit voort uit de wijziging van het BW als gevolg van de WVLBZ. In het BW is de periode van de loondoorbetalingsverplichting van één jaar verlengd naar twee jaar. Als gevolg van deze wijziging is de werkgever in de private sector niet één jaar maar twee jaar verplicht de werknemer in staat stellen passende arbeid te verrichten. De CAR-UWO is als gevolg van de wijziging overeenkomstig aangepast. De werkgever is verplicht gedurende de periode van ziekte de medewerker in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Hierbij geldt dat naarmate de ziekte langer duurt, een bredere oriëntatie ten aanzien van de te verrichten arbeid mag worden verwacht.

Als gevolg van de CAO-afspraken zijn aan artikel 7:1 twee definities toegevoegd over de begrippen werkzaamheden in het kader van de reïntegratie en scholing in het kader van de reïntegratie. De ambtenaar die tijdens zijn ziekte werkzaamheden verricht met oog op terugkeer in zijn eigen of passende arbeid, heeft over die uren ingevolge artikel 7:3, zevende lid, onder c, recht op 100% doorbetaling van zijn bezoldiging. Deze werkzaamheden kunnen lager bezoldigd zijn dan de eigen arbeid. Over de invulling van deze werkzaamheden maakt de werkgever heldere afspraken met de ambtenaar. Gedacht kan worden aan het aantal uren dat de ambtenaar op bepaalde dagen moet gaan werken, wat de aanvangs- en vertrektijden zijn, welke taken de ambtenaar moet gaan uitvoeren en wie zijn werkzaamheden aanstuurt. De afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak.

Artikel 7:3 is op een aantal punten gewijzigd. Als gevolg van de CAO is de hoogte van de loondoorbetaling tijdens ziekte gewijzigd. De medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte heeft over deze uren gedurende de eerste zes maanden recht op de volledige doorbetaling van zijn bezoldiging. In de zevende tot en met de twaalfde maand heeft de medewerker over deze uren recht op 90% van zijn bezoldiging. In de dertiende tot en met de vierentwintigste maand heeft de medewerker over de uren van ziekte recht op 75% doorbetaling van zijn bezoldiging. Na deze 24 maanden wordt bij voortdurende ongeschiktheid tot aan het einde van het dienstverband 70% van de bezoldiging uitbetaald. De medewerker heeft in al deze gevallen ten minste recht op het wettelijke minimumloon, of indien het een deeltijder betreft, een evenredig deel van het minimumloon. Over de uren waar de medewerker werk verricht, al dan niet in het kader van zijn reïntegratie, of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie, heeft hij recht op de volledige doorbetaling van zijn bezoldiging. Hierbij geldt voor de zieke medewerker een extra financiële stimulans als hij voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur werkzaamheden verricht of scholing volgt in het kader van zijn reïntegratie. In dat geval heeft de ambtenaar recht op een bonus van 5% berekend

over de bezoldiging waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum de eigen bezoldiging. Hieronder is een voorbeeld opgenomen.

Een ambtenaar verdient per maand € 1000. De ambtenaar wordt ziek. Zeven maanden na de eerste ziektedag heeft de ambtenaar voor 60% zijn eigen betrekking hervat. De ambtenaar heeft recht op 100% loondoorbetaling over de gewerkte uren ($100\% \times 60\% \times € 1000 = € 600$) en recht op 90% over de niet-gewerkte uren ($90\% \times 40\% \times € 1000 = € 360$). Aangezien de ambtenaar voor ten minste 50% van zijn arbeidsduur werkt, heeft hij recht op een bonus van 5% boven op zijn loondoorbetaling. Het totale inkomen bedraagt dan $€ 960 + 5\% = € 1008$. Als maximum geldt de eigen bezoldiging, de ambtenaar heeft recht op € 1000.

Artikel 7:3 is gewijzigd ingevolge het gelijke behandelingsrecht. De wijziging heeft betrekking op de rechtspositie van de medewerkster tijdens haar zwangerschap. De wijziging in dit artikel heeft tot gevolg dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte, de termijnen die de hoogte van de loondoorbetaling bepalen, opschort. Het zwangerschaps- en bevallingsverlof telt in het geheel niet mee voor de berekening van de termijnen die de hoogte van de loondoorbetaling bepalen. Daarnaast is de regeling met betrekking tot het samentellen van ziekteperiodes gewijzigd. Ziekteperiodes worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ziekteperiodes die onderbroken worden door het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden in beginsel niet samengeteld, aangezien er door het verlof een onderbreking van meer dan vier weken plaatsvindt. Als een medewerker na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof nog ziek is, vangt er een nieuwe termijn aan van loondoorbetaling. Hierbij geldt de uitzondering dat bij ziekte die direct voorafgaat aan én direct aansluit op het zwangerschaps- en bevallingsverlof waarbij de ziekte in dit geval redelijkerwijs moet worden geacht voort te vloeien uit dezelfde oorzaak, de ziekteperiode van voor het zwangerschaps- en bevallingsverlof mag worden samengeteld met de ziekteperiode na het zwangerschaps- verlof.

De artikelen 7:9, 7:11 en 7:14 zijn aangepast als gevolg van de WVLBZ en de CAO-afspraken.

Artikel 7:16 is aangepast als gevolg van de WVLBZ. Door WVLBZ is de wachttijd voor een WAO-uitkering verlengd van één jaar naar twee jaar. Ingevolge de huidige bepaling is het mogelijk de zieke medewerker definitief te herplaatsen binnen twee jaar. Dit zou voor de medewerker die ziek is geworden op of na 1 januari 2004 tot gevolg hebben dat hij door de wijziging van zijn aanstelling naast zijn nieuwe (naar beneden bijgestelde) inkomen geen recht heeft op een WAO-uitkering (en een eventuele herplaatsingstoelage). Als gevolg van de WVLBZ is in het BW geregeld dat de werknemer in de eerste twee jaar van ziekte kan terugvallen op de arbeidsovereenkomst van de eigen werkgever bij het verrichten van passende arbeid. Deze wijzigingen hebben ertoe geleid artikel 7:16 op het punt

van de definitieve herplaatsing te wijzigen. Als gevolg hiervan kan wijziging van de aanstelling pas plaatsvinden nadat er twee jaren van ziekte zijn verstreken. Op grond van de huidige wetgeving ontstaat voor ziektegevallen op of na 1 januari 2004 na deze twee jaar een eventueel recht op een WAO-uitkering. Vooralsnog ziet het er naar uit dat per 1 januari 2006 de WAO niet meer voor deze categorie zal gelden aangezien het kabinet wil overgaan tot de invoering van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Het blijft mogelijk om de medewerker bij wijze van proef dan wel tijdelijk te herplaatsen in een passende functie zonder dat dit gepaard gaat met een wijziging van de aanstelling.

In artikel 7:18:1 is nu geregeld dat de zieke ambtenaar bij het verwerven van inkomsten tot 100% van zijn bezoldiging mag bijverdienen. De ambtenaar die op deze wijze inkomsten verwerft, kan beter af zijn ten opzichte van een ambtenaar die binnen de eigen organisatie werkzaamheden verricht tijdens zijn ziekte. Wijziging van dit artikel leidt ertoe dat voor ziektegevallen op of na 1 januari 2004, een eventueel te verwerven inkomen bij arbeid voor zichzelf of voor derden (bijvoorbeeld bij een andere werkgever), wordt verrekend met de hoogte van de loondoorbetaling ingevolge artikel 7:3 CAR. Deze verrekening vindt als volgt plaats. In overleg met de ambtenaar wordt vastgesteld hoeveel uren hij besteedt aan de betreffende werkzaamheden. Op basis hiervan wordt de hoogte van de loondoorbetaling vastgesteld. De inkomsten die de ambtenaar verwerft, worden op de vastgestelde bezoldiging in mindering gebracht. Deze wijziging heeft als resultaat dat alle ambtenaren die werkzaamheden verrichten op welke wijze dan ook, recht hebben op een gelijke uitbetaling van hun bezoldiging tijdens de ziekteperiode.

Artikel 8:5 is gewijzigd op het punt van het samentellen van ziekteperiodes voor de berekening van de ontslagtermijn. In het huidige artikel worden de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof aangemerkt als onderbrekingen die de periode van de berekening van de ziekte-termijn opschorten. De wijziging van artikel 8:5 heeft tot gevolg dat de periode van zwangerschapsgerelateerde ziekte en het zwangerschaps- en bevallingsverlof moeten worden aangemerkt als onderbrekingen van de ontslagtermijn. Als een onderbreking langer dan vier weken heeft geduurd, begint een nieuwe ontslagtermijn te lopen. Hierbij geldt als uitzondering dat perioden van ziekte (niet zwangerschapsgerelateerd), onderbroken door het zwangerschaps- en bevallingsverlof die voortvloeien uit dezelfde oorzaak, mogen worden samengeteld mits zij direct voorafgaan aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en aansluiten op het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

In artikel 8:5 is een verlenging van de ontslagtermijn opgenomen in het geval de wachttijd voor de WAO- uitkering wordt verlengd. De aanpassing komt overeen met de aanpassing van de ontslagtermijn in het BW, die is gewijzigd als gevolg van de WVLBZ.

5. Overgangsrecht

De wijzigingen in de CAR-UWO gaan in per 1 januari 2006 en zijn van toepassing op medewerkers van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004. Dit betekent niet dat aan de gewijzigde bepalingen terugwerkende kracht wordt verleend. Door deze wijziging ontstaan er twee groepen van zieke medewerkers. Voor de groep medewerkers van wie de eerste ziektedag lag voor 1 januari 2004 gelden de bepalingen 7:1, 7:3, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18 en 7:18:1 zoals deze golden op 31 december 2005. Voor de groep medewerkers van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 gelden de gewijzigde bepalingen met ingang van 1 januari 2006.

Voor de categorie medewerkers van wie de eerste ziektedag lag op of na 1 januari 2004 moet per 1 januari 2006 worden bepaald hoe lang een betreffende medewerker ziek is. De termijn van ziekte is van belang voor de berekening van het recht op hoogte van de loondoorbetaling als bedoeld in de leden één tot en met vier van artikel 7:3 CAR. Dit betekent voor een medewerker van wie bijvoorbeeld de eerste ziektedag lag op 1 maart 2005, hij op 1 januari 2006 tien maanden ziek is. Op grond van artikel 7:3, tweede lid, heeft hij met ingang van 1 januari 2006 recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging. Met ingang van 1 maart 2006 is de ambtenaar twaalf maanden ziek en heeft hij ingevolge artikel 7:3, derde lid, recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

6. Rechtskracht

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 pas rechtskracht wanneer ze door het college zijn vastgesteld. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wet dualisering gemeentebestuur is krachtens artikel 160 van de Gemeentewet het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen.

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn de gemeenten gebonden aan de in het LOGA overeenkomen CAR-bepalingen en de wijzigingen daarin.

Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-artikelen. De CAR en de UWO hebben echter niet de status van een CAO omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in gemeenten. Deze wijzigingen werken dan ook niet rechtstreeks door in de gemeenten. Lokale vaststelling van (wijzigingen in) de CAR-UWO is dan ook noodzakelijk.

Hoogachtend,
Landelijk overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

b.a.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C.M. Sjerps', written over a light grey rectangular background.

drs. mr. C.M. Sjerps,
secretaris