



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

9 oktober 2017

**Ons kenmerk**

TAZ/U201700735

Lbr. 17/058

CvA/LOGA 17/11

**Bijlage(n)**

1

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

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

**Onderwerp**

Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018

**Samenvatting**

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

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

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

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

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

**College van Arbeidszaken / VNG**

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

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

**Datum**

9 oktober 2017

**Ons kenmerk**

TAZ/U201700735

Lbr. 17/058

CvA/LOGA 17/11

**Bijlage(n)**

1

A large, light teal, stylized letter 'A' is positioned on the left side of the page, partially overlapping the header information.

College voor  
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO  
FNV

CNV  
Publieke zaak

CMHF

**Aan de leden**

**Onderwerp**

Wijzigingen CAR-UWO artikelen per 1 januari 2018

Geacht college en gemeenteraad,

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

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

In deze brief staan de wijzigingen van de bepalingen over:

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

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

**1. Aanstellingen op grond van de banenafpraak**

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

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

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

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

Het gewijzigde artikel gaat in per 1 januari 2018.

## **2. Verklaring Omtrent het Gedrag**

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

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

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

## **3. Zwaarwegend advies**

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

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

Deze wijziging gaat in per 1 januari 2018.

---

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

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

### **Rechtskrachtbepaling**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

**Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.**

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

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

Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris