

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

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



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

26 juni 2019

Ons kenmerk

TAZ/U201900530/

LOGA 19/06

Lbr 19/049

Telefoon

070 373 8393

Bijlage(n)

1

Onderwerp

Nadere uitwerking Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor
brandweerpersoneel

Samenvatting

Met deze LOGA-brief wordt – in het verlengde van de LOGA-circulaire van 18 december 2017 (met kenmerk Lbr. 14/080 / CvA/LOGA 17/16) een tweetal zaken met betrekking tot het FLO-overgangsrecht uitgewerkt. Het betreft achtereenvolgens het tweede loopbaanbeleid voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 en verrekening van inkomsten.

College van Arbeidszaken / VNG

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

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum
26 juni 2019

Ons kenmerk
TAZ/U201900530/
LOGA 19/06
Lbr 19/049
Telefoon
070 373 8393

Bijlage(n)
1

Onderwerp

Nadere uitwerking Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor
brandweerpersoneel

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Met deze LOGA-brief wordt – in het verlengde van de LOGA-circulaire van 18 december 2017 (met kenmerk Lbr. 14/080 / CvA/LOGA 17/16) een tweetal zaken met betrekking tot het FLO-overgangsrecht uitgewerkt. Het betreft achtereenvolgens het tweede loopbaanbeleid voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 en verrekening van inkomsten. De wijzigingen in de CAR treden per 1 juli 2019 in werking.

Tweede loopbaan voor de ambtenaar met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006

In het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord) zijn geen afspraken gemaakt over het tweede loopbaanbeleid voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006. Aanspraken op tweede loopbaanbeleid voor deze groep zijn opgeschort tot 1 juli 2019. Dit is niet van toepassing op medewerkers die om medische redenen gebruik (moeten) gaan maken van de regeling (zoals bedoeld in artikel 9b:25 CAR). Schriftelijke afspraken die vóór 1 januari 2018 met individuele medewerkers zijn gemaakt over een tweede loopbaan blijven onverkort van kracht.

Partijen hebben recentelijk vastgesteld dat de tekst van artikel 9b:25 CAR wijziging behoeft. Zowel artikel 9b:24, eerste lid als de LOGA-brief van 11 december 2005¹ geven aan dat de tweede

¹ Bijlage 2 bij CvA-brief U200516012.

loopbaan voor deze groep medewerkers een vangnet betreft voor het moment dat zij de bezwarende functies niet (of op termijn niet) meer kunnen uitoefenen. Dit betekent dat de regelgeving aangepast moet worden. Een tweede loopbaan is voor deze groep medewerkers aan de orde als is vastgesteld dat de medewerker zijn bezwarende functie om redenen van medische ongeschiktheid niet meer kan respectievelijk mag uitoefenen en niet in aanmerking komt voor 9f:8 tweede lid CAR. Na eventuele herplaatsing op grond van dit artikel vervallen de aanspraken op de non-activiteitsperiode FLO-overgangsrecht als bedoeld in artikel 9f:3 CAR.

Verrekening inkomsten

In de LOGA-brief van 18 december 2017² is onder andere opgenomen dat partijen zo snel mogelijk tot afspraken proberen te komen over de uitvoerbaarheid van de regeling met betrekking tot de verrekening van inkomsten (artikelen 9b:10 en 9b:34 CAR). Na bestudering van de bestaande regelgeving wordt hier bij nader inzien van afgezien. De bestaande teksten geven voldoende mogelijkheden om aan de uitvoering inhoud te geven.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CARUWO treden per 1 juli 2019 in werking.

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.

² LOGA-brief 18 december 2017, kenmerk TAZ/U201700991 Lbr.174/080 CvA/LOGA 17/16.

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

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden

Mw. J. Jongepier
Secretaris College voor Arbeidszaken VNG

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven