

## COLLEGEVOORSTEL

### Onderwerp

#### **Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd**

### Te besluiten

1. Vast te stellen de wijzigingen in de CAR-UWO overeenkomstig bijgaand ontwerpbesluit.
2. Dit besluit treedt in werking de dag na de bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2016.

### Inleiding

De CAR-UWO wijzigt per 1 januari 2016 in verband met de inwerkingtreding van de hierna genoemde wetten.

#### ***Wet flexibel werken (Wfw)***

De Wfw heeft als opvolger van de 'Wet aanpassing arbeidsduur' tot doel flexibel werken te bevorderen. De Wfw biedt de mogelijkheid om een verzoek te doen tot aanpassing van de arbeidsduur, de werktijden en de arbeidsplaats. De procedures zijn opgenomen in de wet.

De Wfw heeft rechtstreekse werking. In de CAR wordt volstaan met de melding dat de Wfw van toepassing is, zonder nadere toelichting.

Het Besluit in- en doorstroombanen en de daaruit vloeiende subsidie is vervallen. Daarom is in de CAR komen te vervallen de mogelijkheid om een verzoek te weigeren van medewerkers met in- en doorstroombaan tot vermeerdering van de arbeidsduur indien die zou leiden tot subsidieverlies.

#### ***Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd***

Het doel van de 'Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd' is het wegnemen van belemmeringen voor het in dienst houden of in dienst nemen van AOW-ers. Ook zijn maatregelen genomen die voorkomen dat jongeren door oudere werknemers worden verdrongen.

De werkgever kan een medewerker (met zijn instemming) in dienst houden of nemen nadat hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Nieuw per 1 januari 2016 is:

- *Loondoorbetaling bij ziekte*  
Een medewerker die op of na de AOW-leeftijd arbeidsongeschikt wordt, heeft nog slechts 13 weken recht op loondoorbetaling. Daarna kan ontslag worden verleend.
- *Ontslagvolgorde bij ontslag*  
Bij reorganisatie wordt eerst afscheid genomen van de werknemers die de AOW-leeftijd zijn gepasseerd. Bij meerdere medewerkers met een AOW-leeftijd wordt eerst afscheid genomen van degene met het kortste dienstverband. In het Sociaal Beleidskader is opgenomen dat als diensttijd meetelt de jaren werkzaam bij de

gemeente Krimpen aan den IJssel.

- *Maximale duur tijdelijke aanstelling*

Voor de medewerkers met AOW geldt een vaste aanstelling:

- o na 48 (*normaal 24*) maanden tijdelijke aanstelling;  
of
- o na 6 (*normaal 3*) maanden tijdelijke dienstverbanden die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 6 maanden.

In de keten tellen alleen tijdelijke aanstellingen mee aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Zowel de AOW gerechtigde medewerker als de werkgever kunnen met een opzegtermijn van een maand het dienstverband beëindigen. Alleen bij arbeidsongeschiktheid geldt als opzegtermijn eerdergenoemde 13 weken.

- *Flexibel werken*

De Wfw is ten aanzien van de arbeidsduur niet van toepassing op de AOW gerechtigde medewerker.

Wel geldt de Wfw voor deze medewerker als hij een verzoek doet tot aanpassing van de arbeidsplaats of (spreiding van de) werktijden.

## **Beoogd effect**

De arbeidsvoorwaardenregeling is in overeenstemming met de geldende wetgeving.

## **Argumenten**

De wetgeving is direct van toepassing op de medewerkers en het is noodzakelijk de lokale arbeidsvoorwaarden daarmee in overeenstemming te brengen.

De gemeente is gehouden de CAR-UWO overeenkomstig de gemaakte afspraken aan te passen.

## **Kanttekeningen**

-

## **Financiën**

De financiële gevolgen zijn beperkt en kunnen op het moment dat deze optreden worden opgevangen binnen de bestaande begroting.

## **Communicatie**

- Medewerkers informeren
- De commissie voor Georganiseerd Overleg informeren
- Dit besluit bekend maken op [www.officiëlebekendmakingen.nl](http://www.officiëlebekendmakingen.nl) en [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl).

## **Uitvoering**

Dit voorstel door te sturen naar de Werkgeverscommissie griffie met het advies deze bepalingen ook voor de griffie vast te stellen.

## **Bijlagen**

- LOGA-brief van 19 februari 2016, onderwerp Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd
- Ontwerpbesluit