



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

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

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

onderwerp

WIA en wijziging CAR-UWO

ons kenmerk

Marz/CvA/U200516003

datum

21 december 2005

Lbr. 05/136 CVA/LOGA 05/40

Samenvatting

Met ingang van 29 december 2005 treedt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking. Met de WIA introduceert de wetgever een nieuw arbeidsongeschiktheidsstelsel. Door de WIA zal de huidige WAO voor nieuwe ziektegevallen van op of na 1 januari 2004 komen te vervallen.

De inwerkingtreding van de WIA heeft gevolgen voor de huidige bovensectorale regelingen in het Pensioenreglement die voorzien in een aanvulling op de WAO-uitkering. In de Pensioenkamer vinden op dit moment onderhandelingen plaats over de gevolgen voor deze bovensectorale regelingen; hierbij worden eveneens de sectorale suppletierregelingen besproken. De uitkomsten van de onderhandelingen hebben weer gevolgen voor de CAR-UWO. De Pensioenkamer heeft vooralsnog geen overeenstemming bereikt over de gevolgen van de WIA voor het Pensioenreglement en de sectorale suppletierregelingen. Hierdoor bestaat er nog geen volledige duidelijkheid over de gevolgen van de WIA voor medewerkers die met ingang van 29 december 2005 104 weken ziek zijn. Daarom zijn LOGA-partijen in het onderhandelaarsakkoord van 6 december 2005 overeengekomen dat medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden vooralsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid. Binnen een redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, maken LOGA-partijen afspraken over de aanpassing van de CAR-UWO. Zij hebben afgesproken dat de opschorting van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing in ieder geval eindigt op 1 juli 2006.

De inwerkingtreding van de WIA leidt ertoe dat de CAR-UWO op een aantal punten technisch moet worden aangepast. De bijlagen bij deze brief bevat deze wijzigingen. Daarnaast treft u een aantal redactionele wijzigingen aan die verband houden met de loondoorbetaling tijdens ziekte.



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

informatiecentrum tel.
(070) 373 8021

uw kenmerk

bijlage(n)

2

onderwerp

ons kenmerk

datum

WIA en wijziging CAR-UWO

Marz/CvA/U200516003

21 december 2005

Lbr. 05/136 CVA/LOGA 05/40

Geacht college,

Met ingang van 29 december 2005 treedt de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in werking.¹ Met de WIA introduceert de wetgever een nieuw arbeidsongeschiktheidsstelsel. Door de WIA zal de huidige WAO voor nieuwe ziektegevallen van op of na 1 januari 2004 komen te vervallen.

Inwerkingtreding van de WIA heeft gevolgen voor de huidige bovensectorale regelingen in het Pensioenreglement die voorzien in een aanvulling op de WAO-uitkering. In de Pensioenkamer vinden op dit moment onderhandelingen plaats over de gevolgen voor deze bovensectorale regelingen; hierbij worden eveneens de sectorale suppletieregelingen besproken. De uitkomsten van deze onderhandelingen hebben weer gevolgen voor de CAR-UWO. De sociale partners hebben vooralsnog geen overeenstemming bereikt over de gevolgen van de WIA voor het Pensioenreglement en de sectorale suppletieregelingen. Dit heeft tot gevolg dat nog geen volledige duidelijkheid bestaat over de gevolgen van de WIA voor medewerkers die met ingang van 29 december 2005 104 weken ziek zijn. Daarom zijn LOGA-partijen in het onderhandelaarsakkoord van 6 december 2005 overeengekomen dat medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden vooralsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid (artikel 8:5 CAR-UWO). Binnen een

¹ Staatsblad 2005, nr. 619.

redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, maken LOGA-partijen afspraken over de aanpassing van de CAR-UWO. Zij hebben afgesproken dat de opschorting van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing in ieder geval eindigt op 1 juli 2006.

De inwerkingtreding van de WIA leidt ertoe dat de CAR-UWO op een aantal punten technisch moet worden aangepast. In de bijlagen bij deze brief zijn de wijzigingen opgenomen. Daarnaast treft u een aantal redactionele wijzigingen aan die verband houden met de loondoorbetaling tijdens ziekte.

1 Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

In de WIA staat werk en daarmee de arbeidsgeschiktheid voorop: de wet legt het accent op wat mensen nog wél kunnen in plaats van wat zij niet meer kunnen. De WIA wil gedeeltelijk arbeidsgeschikten zo veel mogelijk stimuleren aan de slag te blijven of te gaan. Aan personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, wordt inkomensbescherming geboden.

De WIA bestaat uit twee delen:

1. de Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA);
2. de Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA).

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, vallen niet onder de WIA.

De werkgever is door invoering van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (WVLBZ) verplicht twee jaar lang het loon door te betalen van de zieke werknemer. Deze verplichting vloeit voort uit de WVLBZ. In de LOGA-ledenbrief van 14 oktober 2005, kenmerk MARZ/CvA/U200515560 Lbr. 05/98 CvA/LOGA 05/25, is aandacht besteed aan de gevolgen die deze wet heeft voor de CAR-UWO. In het verlengde van de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van twee jaar ligt de wachttijd voor een uitkering op grond van de WIA die in beginsel 104 weken bedraagt.

1.1 Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Voor de WGA bedraagt de wachttijd 104 weken. Na deze periode kan voor medewerkers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn (tussen 35% en 80%) een recht ontstaan op een WGA-uitkering. Deze regeling stimuleert medewerkers (meer) te gaan werken door een stijging te bieden van het inkomen naarmate iemand meer werkt.

De WGA bestaat uit twee delen:

1. loongerelateerde uitkering;

2. loonaanvulling of vervolguitkering.

Loongerelateerde uitkering

Eerst bestaat recht op een loongerelateerde uitkering die wat hoogte en duur betreft overeenkomt met de loongerelateerde WW-uitkering. Bij de berekening van de uitkering is het dagloon gekoppeld aan een wettelijk vastgesteld maximum, het maximumdagloon. De uitkering bedraagt 70% van het verschil tussen het oude dagloon en het nieuwe arbeidsinkomen. Werkt betrokkene niet, dan is de uitkering 70% van het laatstverdiende loon.

Loonaanvulling of vervolguitkering

Na afloop van de loongerelateerde uitkering bestaat recht op een loonaanvulling of een vervolguitkering. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte die ten minste de helft van zijn resterende verdien capaciteit benut, krijgt een loonaanvulling van 70% van het verschil tussen het oude dagloon en het arbeidsinkomen, waarbij het arbeidsinkomen gelijk gesteld wordt aan het loon bij volledige benutting van de resterende verdien capaciteit. Bij de berekening van de uitkering is het dagloon gekoppeld aan een wettelijk vastgestelde maximum, het maximumdagloon.

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte die niet werkt of met werk minder dan de helft verdient van zijn resterende verdien capaciteit heeft recht op vervolguitkering ter hoogte van het minimumloon, vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage, dat behoort bij de arbeidsongeschiktheidsklasse. De gedeeltelijk arbeidsgeschikte heeft in beginsel tot zijn 65e aanspraak op de vervolguitkering of loonaanvulling.

Voorbeeld

Medewerker X verdiende € 3000 per maand. Hij is 38 jaar op het moment dat het recht op de WGA-uitkering ontstaat. Hij werkt sinds zijn 18e bij de gemeente. Zijn arbeidsverleden is dus twintig jaar. Zijn arbeidsongeschiktheidsklasse is 45-55%; zijn volledige restverdien capaciteit is dus € 1500. Het uitkeringspercentage dat behoort bij de arbeidsongeschiktheidsklasse van 45-55% is 35%.

De *loongerelateerde uitkering* bedraagt 70% (3000) = € 2100. De duur van de loongerelateerde uitkering is twee jaar.

Als betrokkene € 750 verdient, vult hij 50% van de restverdien capaciteit in. Op dat moment komt hij in aanmerking voor een *loonaanvulling*. De hoogte hiervan is 70% (3000-1500) = € 1050. Betrokkene heeft recht op deze loonaanvulling – bij ongewijzigde omstandigheden – tot zijn 65e jaar.

Als betrokkene € 300 verdient, voldoet hij niet aan de eis dat ten minste 50% van de restverdien capaciteit moet worden ingevuld. Op dat moment ontvangt hij een *vervolguitkering*. De hoogte hiervan is 30% van het minimumloon. Betrokkene heeft recht op deze vervolguitkering – bij ongewijzigde omstandigheden – tot zijn 65e jaar.

1.2 Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten

Voor personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, is werkhervatting niet aan de orde. Een persoon is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt als hij niet meer dan 20% van zijn laatstverdiende loon kan verdienen en hij ook niet meer beter kan worden of de kans daarop zeer klein is. Deze personen hebben recht op een uitkering ingevolge de IVA. Deze wet kent een uitkering van 70% van het laatstverdiende loon. Bij de berekening van de uitkering geldt als maximum het wettelijk vastgestelde maximumdagloon. Bij ongewijzigde omstandigheden houden mensen deze uitkering tot aan hun 65e. Mensen die langdurig zijn aangewezen op de IVA krijgen, in tegenstelling tot de huidige WAO, dus niet te maken met verdere inkomensachteruitgang. Hiermee vervalt het zogenaamde WAO-gat.

Indien bij een zieke medewerker al in een eerder stadium dan na 104 weken ziekte duidelijk is dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, vervalt de ratio van de reïntegratie-inspanningen en de financiële prikkel voor de werkgever. Deze medewerker kan dan een aanvraag indienen voor een kortere wachttijd voor de WIA, die tevens geldt als de aanvraag voor een IVA-uitkering. De verkorte wachttijd bedraagt minimaal 26 weken en maximaal 78 weken. Het recht op loondoorbetaling loopt door: de IVA-uitkering wordt hierop in mindering gebracht.

1.3 Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, hebben geen recht op een uitkering ingevolge de WIA na twee jaar van ziekte.

2 Bovensectorale onderhandelingen in de Pensioenkamer

De WIA heeft gevolgen voor de bovenwettelijke regelingen die zijn vastgelegd in het Pensioenreglement van het ABP (herplaatsingstoelage, invaliditeitspensioen) en de gemeentelijke suppletierегeling. De huidige bovenwettelijke regelingen zijn namelijk gekoppeld aan de WAO. De sociale partners in de Pensioenkamer onderhandelen op dit moment over de gevolgen van de invoering van de WIA op deze bovenwettelijke regelingen. Voor de overheidswerkgevers is het van groot belang dat bij het maken van afspraken in de Pensioenkamer de werkhervattingsstimulans van de WIA niet wordt ondermijnd. De sociale partners hebben nog geen overeenstemming bereikt over de gevolgen

van de WIA voor de regelingen in het Pensioenreglement en de sectorale suppletiereregelingen.

3 Onderhandelaarsakkoord LOGA 6 december 2005

De sociale partners in de Pensioenkamer zijn dus nog niet gekomen tot overeenstemming over de gevolgen van de WIA. Daarom zijn LOGA-partijen in het onderhandelaarsakkoord van 6 december 2005 overeengekomen dat medewerkers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden, vooralsnog niet ontslagen dan wel definitief herplaatst worden wegens arbeidsongeschiktheid. LOGA-partijen hebben daarbij de intentie uitgesproken dat zij binnen een redelijke termijn nadat de Pensioenkamer een akkoord heeft bereikt, maar in ieder geval binnen drie maanden daarna, afspraken maken over de aanpassing van de CAR-UWO in relatie met de bovensectorale afspraken. Als sociale partners in de Pensioenkamer op 1 maart 2006 nog geen akkoord hebben bereikt, bezien LOGA-partijen hoe de CAR-UWO dan moet worden aangepast aan de nieuwe wetgeving. De opschorting van het ontslag wegens arbeidsongeschiktheid en de definitieve herplaatsing eindigt in ieder geval op 1 juni 2006, ook als afspraken over de gevolgen van de WIA (in de Pensioenkamer, dan wel door LOGA-partijen) uitblijven.

3.1 Gevolgen CAR-UWO

De afspraken in de Pensioenkamer hebben gevolgen voor de rechtspositie van de medewerkers die vanaf 29 december 2005 hun derde ziektejaar ingaan. Het is de bedoeling dat in de Pensioenkamer een akkoord wordt bereikt over de gevolgen van de WIA voor de sectorale suppletiereregeling (hoofdstuk 11a CAR-UWO). Daarnaast zullen de afspraken in de Pensioenkamer duidelijkheid verschaffen over de inkomenspositie van medewerkers die in aanmerking komen voor een WGA- dan wel een IVA-uitkering. Om deze reden is het nog niet mogelijk de bepalingen in de CAR-UWO die hiermee verband houden (uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de dienst opgenomen in artikel 7:5 CAR-UWO en de inkomenspositie van de medewerker die definitief wordt herplaatst na twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 7:16, tweede lid) aan te passen. Dit is pas mogelijk als er in de Pensioenkamer een akkoord is bereikt.

Eveneens moeten LOGA-partijen na het akkoord in de Pensioenkamer afspraken maken over de categorie van medewerkers die na twee jaar van ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Deze medewerkers hebben geen recht op een uitkering ingevolge de WIA. Niettemin houdt deze categorie medewerkers een zodanig verband met de medewerkers die wel recht hebben op een WGA-uitkering, dat het de voorkeur verdient de CAR-UWO pas aan te passen zodra duidelijkheid bestaat over de afspraken in de Pensioenkamer met betrekking tot personen die recht hebben op een WGA-uitkering.

Als gevolg van de inwerkingtreding van de WIA op 29 december 2005 moet een aantal bepalingen van de CAR-UWO technisch worden aangepast. In bijlage 1 en 2 zijn deze wijzigingen opgenomen.

4 Functieongeschiktheidsadvies (FOA)

In het Pensioenreglement is geregeld dat het recht op een invaliditeitspensioen (als recht bestaat op een WAO-uitkering) pas in kan gaan als de overheidswerknemer is ontslagen. Onderdeel van de ontslagprocedure is dat de overheidswerknemer ongeschikt moet zijn voor zijn werk wegens ziekte, terwijl bovendien geen sprake mag zijn van een kans op herstel binnen een termijn van zes maanden na deze twee jaar van ziekte. Beide zaken worden getoetst in het functieongeschiktheidsadvies (FOA) dat het UWV uitvoert in opdracht van de overheidswerkgevers en het ABP.

Ook in de CAR-UWO moet ingevolge artikel 8:5, derde lid, CAR-UWO een FOA worden aangevraagd als de werkgever voornemens is de medewerker te ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid.

Het UWV heeft in een eerder stadium laten weten met ingang van 1 juli 2005 te stoppen met het uitvoeren van het FOA. Na overleg tussen het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), het ABP en UWV is een akkoord bereikt over de uitvoering van het FOA door UWV. SZW heeft met UWV afgesproken dat UWV met terugwerkende kracht tot 1 juli 2005 de uitvoering van het FOA hervat. Met UWV is afgesproken dat het FOA voortaan pas in de 21e ziektemaand kan worden aangevraagd en niet al in de 18e ziektemaand. Het FOA kan dan gelijktijdig plaatsvinden met de Poortwachterstoets door het UWV, die dan toetst of de werkgever en de werknemer zich voldoende hebben ingespannen voor reïntegratie. De toelichting op artikel 8:5 CAR-UWO is op dit punt aangepast.

Het ministerie van SZW werkt op dit moment aan een brief aan het UWV waarin het bereikte akkoord wordt uitgeschreven.

5 Wijzigingen CAR-UWO

5.1 WIA

Aan artikel 1:1 CAR-UWO (definities) wordt een aantal definities toegevoegd met betrekking tot de WIA.

Waar in de artikelen 7:2.1, 7:9, 7:16, 7:21, 7:22 wordt verwezen naar de WAO wordt een verwijzing naar de WIA opgenomen.

De overgangsbepalingen 7:28 en 7:28:1 zijn aangepast. De bepalingen waarin een samenloop is geregeld tussen loondoorbetaling en WAO blijven van toepassing op de mensen die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden.

Het kan voorkomen dat een medewerker die ziek is geworden op of na 1 januari 2004 toch recht heeft op een WAO-uitkering in plaats van een WIA-uitkering. Daarom is in artikel 7:28 bepaald dat bepaalde artikelen zoals die golden op 31 december 2005 met betrekking tot WAO-gerechtigden van toepassing blijven.

Waar in de toelichting van artikel 8:5 staat aangegeven dat het FOA in de 18e maand kan worden aangevraagd is dit gewijzigd in de 21e maand. Het FOA kan vanaf de 21e maand bij het UWV worden aangevraagd. De aanzegging tot ontslag kan wel plaatsvinden vanaf de 18e maand.

Aan hoofdstuk 10 CAR-UWO (wachtgeld) wordt een bepaling 10:28 toegevoegd. Deze bepaling zorgt ervoor dat indien een betrokkene recht heeft op een wachtgelduitkering en daarnaast op een uitkering ingevolge de WIA, de bepalingen uit hoofdstuk 10 waarin een verwijzing plaatsvindt naar de WAO overeenkomstige toepassing hebben. Hierbij gaat het onder meer om de bepalingen die verrekening met de WAO mogelijk maken en die sancties leggen op nalaten van de gewezen ambtenaar, wanneer door schuld en toedoen van de ambtenaar geen WAO-uitkering genoten wordt.

5.2 Loondoorbetaling tijdens ziekte

Via de LOGA-brief van 14 oktober 2005 is de CAR-UWO gewijzigd als gevolg van de WVLBZ en de CAO-afspraken daaromtrent. Gebleken is dat de CAR-UWO op enkele punten nog redactionele aanpassing behoeft (bijvoorbeeld een verwijzing naar juiste artikelen). Deze redactionele wijzigingen hebben plaatsgevonden in de artikelen 7:1, 7:3, 7:11 en 8:5.

In artikel 7:3, vijfde lid, is opgenomen dat de ambtenaar over de ziekte-uren ten minste recht heeft op het minimumloon. Deze bepaling moet zo worden uitgelegd dat de medewerker bij ziekte in totaal ten minste recht heeft op het minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur. Het recht op ten minste het minimumloon moet worden gezien als bodem voor alle medewerkers gedurende de periode dat zij ziek zijn.

6 Meer informatie

Meer informatie over de WIA is te vinden op de websites van het UWV (www.uwv.nl) en het ministerie van SZW (www.minszw.nl).

7 Inwerkingtreding

De gewijzigde CAR-UWO-bepalingen worden met ingang van 1 januari 2006 van kracht. Alhoewel de WIA al op 29 december 2005 van kracht wordt en samenloop tussen loondoorbetaling en een WIA-uitkering per die datum formeel ook kan voorkomen, worden eerst de gewijzigde bepalingen per 1 januari 2006 van kracht. Hiervoor is gekozen om deze wijzigingen in de CAR-UWO in lijn te laten lopen met de wijzigingen, die in verband met de loondoorbetaling tijdens ziekte per 1 januari 2006 worden doorgevoerd (zie ledenbrief van 14 oktober 2005, MARZ/CvA/U200515560 Lbr. 05/98 CvA/LOGA 05/25).

8 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 overeengekomen 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



drs. mr. C.M. Sjerps,
secretaris