

College voor
Arbeidszaken/VNG

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF

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



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.

(070) 373 8393

betreft

PPMO: wijzigingen CAR en
rechtspositioneel kader

uw kenmerk

ons kenmerk

ECCVA/U201300250
Lbr: 13/012
LOGA/ECCvA: 13/06

bijlage(n)

2

datum

19 februari 2013

Samenvatting

Per 1 januari 2011 is het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) geïntroduceerd in de CAR-UWO. Het betreft een verplichte medische keuring voor al het repressief brandweerpersoneel: vrijwilligers en beroeps. Bij de invoering van het PPMO heeft het LOGA aangegeven een model te ontwikkelen waarin de te nemen (rechtspositionele) stappen bij de verschillende uitkomsten van het PPMO zijn beschreven. Dit model is door het LOGA in samenwerking met de NVBR opgesteld en treft u in deze LOGA-brief.

In deze LOGA-brief treft u ook een aantal CAR-UWO wijzigingen betreffende het PPMO aan. Deze wijzigingen gaan in per 1 april 2013. Uw college dient deze wijzigingen vast te stellen. Volledigheidshalve wijzen wij u erop dat (wijzigingen in) de rechtspositieregeling van gemeenschappelijke regelingen ook moet(en) worden vastgesteld door het daartoe bevoegde gezag. Welk orgaan bevoegd is kan op verschillende manieren zijn uitgewerkt. Dit moet dus in de eigen organisatie worden nagegaan.

College voor
Arbeidszaken/VNG

Aan de leden

ABVAKABO
FNV

CNV
Publieke zaak

CMHF



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.

(070) 373 8393

betreft

PPMO: wijzigingen CAR en
rechtspositioneel kader

uw kenmerk

ons kenmerk

ECCVA/U201300250
Lbr: 13/012
LOGA/ECCvA: 13/06

bijlage(n)

2

datum

19 februari 2013

Geacht college en gemeenteraad,

Sinds 1 januari 2011 is het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) als verplichte keuring opgenomen in de CAR-UWO. Het betreft een medische keuring voor al het repressief brandweerpersoneel: vrijwilligers en beroeps.

Model rechtspositioneel kader

Bij de invoering van het PPMO heeft het LOGA aangegeven een model te ontwikkelen waarin de te nemen (rechtspositionele) stappen bij de verschillende uitkomsten van het PPMO zijn beschreven. Dit model is door het LOGA in samenwerking met de NVBR opgesteld. Doel van het model is om bij een niet-goedkeuring de stappen weer te geven (stroomschema). Aangegeven wordt welke rechten en plichten werknemer en werkgever hebben in het proces om te komen tot een goede herkeuring of het afscheid nemen van elkaar. Tevens wordt met het model beoogd een gelijke uitvoering bij de verschillende brandweerorganisaties te stimuleren. Daar waar beleidsmatige stappen worden beschreven zijn organisaties vrij het model te volgen, de rechtspositionele stappen bij het PPMO zijn bindend en voor iedere organisatie gelijk omdat deze voortvloeien uit de CAR. Het model vindt u in de bijlage.

Wijzigingen CAR-UWO

Bij de implementatie is tegen een aantal bepaling van de CAR-UWO aangelopen die aanpassing behoeven. Dit betreft:

- 1) De aanstellingskeuring en het PPMO zijn vastgesteld en vastgelegd in de CAR-UWO. Het betreft de keuringen op zichzelf. De beoordelingen van de resultaten zijn ook onderdeel van de keuringen zoals die door Coronel in opdracht van LOGA zijn ontwikkeld. Formeel zijn deze echter nog niet vastgelegd in de CAR-UWO. In de CAR-UWO wordt de beoordeling opgenomen.
- 2) Mogelijkheid voor tussentijdse keuringen
Voor het PPMO is vastgelegd hoe vaak die wordt afgenomen. Er kunnen zich echter situaties voordoen dat de leidinggevende (in overleg met de bedrijfsarts) het verstandig vindt een tussentijdse PPMO te doen. De CAR-UWO biedt hiervoor nu geen grond. Deze wordt nu opgenomen.
- 3) Mogelijkheid voor tijdelijke vrijstelling van geheel of deel van taken
De uitslag van het PPMO kan zijn dat de medische gezondheid van de medewerker het niet toelaat om (een deel van) zijn taken uit te oefenen. De medewerker en werkgever starten een traject dat ertoe moet leiden dat de medewerker zijn taken weer geheel kan uitvoeren. Het is hiervoor echter nodig de medewerker tijdelijk vrij te stellen van zijn taken. Hij wordt niet uit zijn functie ontheven. Dit geldt zowel voor de beroeps als de vrijwilliger. Het nieuwe CAR-artikel in de bijlage maakt vrijstelling van taken mogelijk.
- 4) Artikel 19:42, eerste lid onder i regelt ontslag als de vrijwilliger niet door het PPMO komt. Dit is niet nodig omdat er al een ontslaggrond voor ongeschiktheid wegens ziekte of wegens andere redenen bestaat. Dit lid i wordt geschrapt.
- 5) In de CAR-UWO wordt verwezen naar de model van het LOGA over het rechtspositioneel kader.
- 6) Hoofdstuk 19a dat over de keuringen gaat is zowel van toepassing op vrijwilligers als beroepspersoneel. Juridisch is dat wel geregeld in de CAR, maar nu wordt dat ook expliciet genoemd in artikel 19a:1.

De wijzigingen treft u in de bijlage. Deze gaan in per 1 april 2013.

Rechtskracht

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. Op grond van artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd de arbeidsvoorwaardenregelingen voor het gemeentepersoneel vast te stellen. Op grond van artikel 107e heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie.

De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. De bekendmaking geschiedt door plaatsing in het op een algemeen toegankelijke wijze uit te geven gemeenteblad.

Bij gebreke van een gemeenteblad vindt bekendmaking plaats door ter inzage legging voor de tijd van twaalf weken op de gemeentesecretarie of op een andere door het college te bepalen plaats en door het doen van mededeling daarvan in een plaatselijk verschijnend dag-, nieuws- of huisaanhuisblad. Het gemeenteblad kan op grond van artikel 139, derde lid, elektronisch worden uitgegeven. Elektronische bekendmaking is aan regels gebonden.

Volledigheidshalve wijzen wij u erop dat (wijzigingen in) de rechtspositieregeling van gemeenschappelijke regelingen ook moet(en) worden vastgesteld door het daartoe bevoegde gezag. Welk orgaan bevoegd is kan op verschillende manieren zijn uitgewerkt. Dit moet dus in de eigen organisatie worden nagegaan.

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra
secretaris

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