



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

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft

Aandachtspunten i.v.m. invoering  
nieuw hoofdstuk 3 CAR

ons kenmerk

ECWGO/U201600450  
Lbr. 16/014  
CvA/Loga 16/06

datum

23 maart 2016

### Samenvatting

In deze brief komen wij terug op enkele onderwerpen die verband houden met het per 1 januari 2016 vernieuwde hoofdstuk 3 CAR en de aanpassing van de overige hoofdstukken van de CARUWO daaraan. Het gaat over het recht op vakantietoelage in samenhang met de TOR, waarover wij schreven in de technische LOGA-brief van 22 februari jl. Daarnaast geven wij in deze brief toelichting op de pensioengevendheid van beloningscomponenten en op perikelen rond pensioengratificaties die bij enkele gemeenten spelen.

College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

## Aan de leden



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

informatiecentrum tel.  
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

1

betreft

Aandachtspunten i.v.m.  
invoering nieuw hoofdstuk 3  
CAR

ons kenmerk

ECWGO/U201600450  
Lbr. 16/014  
CvA/Loga 16/06

datum

23 maart 2016

Geacht college en gemeenteraad,

In deze brief komen wij terug op enkele onderwerpen die verband houden met het per 1 januari 2016 vernieuwde hoofdstuk 3 CAR en de aanpassing van de overige hoofdstukken van de CARUWO daaraan. Het gaat over het recht op vakantietoelage in samenhang met de TOR, waarover wij schreven in de technische LOGA-brief van 22 februari jl. Daarnaast geven wij in deze brief toelichting op de pensioengevendheid van beloningscomponenten en op perikelen rond pensioengratificaties die bij enkele gemeenten spelen.

### 1. TOR en vakantietoelage.

In de LOGA-brief van 22 februari 2016 (ECWGO/U201600266) informeerden wij u over een aantal wijzigingen in de CARUWO. Een daarvan betrof de statuswijziging van de Toelage Overgangsrecht (TOR) bij het nieuwe hoofdstuk 3 CAR.

In bovengenoemde brief en in de LOGA-brief van 19 november 2015 is toegelicht dat het LOGA, op verzoek van de bonden, onafhankelijke deskundigen opdracht heeft gegeven om onderzoek te doen naar de gevolgen van het loslaten van het bezoldigingsbegrip in de CARUWO. Dit onderzoek was specifiek gericht op mogelijk nadelige gevolgen voor de (bovenwettelijke) uitkeringsrechten van medewerkers.

Uit het onderzoek bleek dat er nadelige effecten kunnen optreden bij een beroep op de bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen zoals geregeld in hoofdstuk 10d.

Omdat de TOR geen salaristoelage is, heeft dit tot gevolg dat deze geen onderdeel is van de grondslag voor de bovenwettelijke uitkeringen. Om dit ongewenste effect te voorkomen, adviseerden de deskundigen het LOGA om de TOR alsnog als salaristoelage te benoemen.

Het LOGA heeft dit advies overgenomen. In de LOGA-brief van 22 februari jl. is een aanpassing van artikel 1:1, onderdeel rr, en een aanpassing van de toelichting bij het overgangsrecht Hoofdstuk 3 opgenomen. In die toelichting staat nu dat de salaristoelage 'TOR' ook meetelt voor de berekening van de vakantietoelage.

Afgaande op reacties die wij van een aantal gemeenten hebben ontvangen, heeft invoering van deze wijzigingen tot gevolg, dat over enkele beloningscomponenten die in de TOR zijn opgenomen (waarin de vakantietoelage al is verdisconteerd) tweemaal vakantietoelage wordt uitbetaald en dat over weer andere beloningscomponenten onbedoeld vakantietoelage uitbetaald gaat worden, waar dit eerder niet het geval was.

Daarnaast blijkt uit een nadere analyse dat het LOGA, in navolging van de ingeschakelde deskundigen, er bij de genoemde wijziging ten onrechte aan voorbij is gegaan dat de TOR een 'lump sum' karakter heeft, waardoor deze altijd voor 100% wordt uitbetaald; ook bij ziekte en opname van verlof. Het benoemen van de TOR als een salaristoelage zou onder meer tot gevolg hebben dat deze bij langdurende ziekte op grond van artikel 7:3, of bij verlof in het kader van de WAZO zou worden gekort.

Beide gevolgen zijn niet bedoeld en ongewenst. Reden waarom in het LOGA is besloten om de in de brief van 22 januari genoemde wijzigingen ten aanzien van de TOR terug te draaien en in plaats daarvan een aantal artikelen in hoofdstuk 10d aan te passen. Daarmee gaat de TOR behoren tot de grondslag voor de bovenwettelijke uitkeringen. Doordat de TOR bij ziekte en verlof altijd wordt doorbetaald, treden in deze situaties geen nadelig effecten voor de medewerker op.

### **Datum inwerkingtreding.**

Alle in de bijlage gespecificeerde wijzigingen in de CAR, treden met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2016.

### **2. Pensioengevendheid.**

In het hiervoor genoemde onderzoek bleek, dat er tussen werkgevers verschillen bestaan ten aanzien van de pensioengevendheid van beloningscomponenten. Artikel 3:1 van het pensioenreglement geeft werkgevers de ruimte om gratificaties en variabel overwerk toe te voegen aan de grondslag van het pensioen.

LOGA-partijen hechten er aan om er nog eens op te wijzen dat de pensioengevendheid van deze beloningscomponenten niet wijzigt *als gevolg* van de invoering van het nieuwe Hoofdstuk 3. Uiteraard staat het werkgevers vrij om daar na overleg in het lokale GO nadien wijzigingen in aan te brengen.

### **3. Pensioengratificatie.**

Er zijn gemeenten waarbij in de tot 1 januari 2016 geldende bezoldigingsverordening was geregeld dat medewerkers die met pensioen gingen een pensioengratificatie kregen. Omdat deze gratificatieregeling met het intrekken van de lokale bezoldigingsverordening is komen te vervallen, is in enkele GO's de vraag aan de orde of, en zo ja in welke vorm, de pensioengratificatie kan worden voortgezet. In het GO van de gemeente Eindhoven spitste de discussie zich toe tot de vraag of de pensioengratificatie zou kunnen worden voortgezet

Omdat de discussie niet tot overeenstemming leidde heeft het GO-Eindhoven de vraag voorgelegd aan het LOGA. Het LOGA heeft daarop gereageerd.

Omdat dit onderwerp in meerdere GO's aan de orde is, wordt deze reactie hieronder weergegeven.

Allereerst wordt toegelicht wat de doelstelling is van het nieuwe hoofdstuk 3: uniformering, vereenvoudiging en modernisering. Daarbinnen maakt artikel 3:20 het mogelijk om *eenmalige* gratificaties te verstrekken als beloning voor uitstekend functioneren en/of bijzondere prestaties.

Artikel 3:20 is een kan-bepaling. Op basis van artikel 3:20 kan lokaal een gratificatieregeling worden opgesteld. Hiermee hebben LOGA-partijen het mogelijk gemaakt om lokaal gratificatiebeleid onder te brengen in hoofdstuk 3.

Op grond van artikel 3:20 kunnen geen *individuele rechten* ontstaan; dat kan alleen als de lokale regeling de mogelijkheid daartoe bevat. Aan een lokale gratificatieregeling kunnen medewerkers geen aanspraak ontlenen van *structurele aard*. Het moet echt gaan om eenmalige en bijzondere gebeurtenissen.

Invoering van het nieuwe hoofdstuk is niet bedoeld om bezuinigingen te realiseren. Daarom is in het LOGA overgangsrecht afgesproken. In het GO kan worden besproken hoe het tot 1 januari 2016 geldende gratificatiebeleid zou kunnen worden omgezet in een nieuwe regeling gebaseerd op artikel 3:20.

Nu uitwerking van artikel 3:20 een lokale aangelegenheid is, kan lokaal overwogen worden om een pensioengratificatie op te nemen in het lokale gratificatiebeleid. Werkgever en werknemers moeten het hier samen over eens zijn.

**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



Mw. mr. S. Pijpstra  
secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder brieven.