College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

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

Datum
22 november 2018

Ons kenmerk
TAZ/U201801056
Lbr. 18/073 LOGA 18/06

Telefoon
070 3738393

Bijlage(n)
1

Onderwerp
FLO-overgangsrecht: Opbouw en inzet levenslooptegoeden periode 2019 tot 2022 en aanpassing LOGA-pad (Hoofdstuk 9e CARUWO)

Samenvatting
Eind 2017 bent u geïnformeerd over de (eerste) uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Met deze brief wordt u nader geïnformeerd over de uitwerking van de afspraken ten aanzien van de levensloopregeling waarbij specifiek ingegaan wordt op de opbouw en inzet van de levenslooptegoeden in de periode 2019 tot 2022. De afgelopen periode zijn de Veiligheidsregio's al van de komst van deze wijzigingen in kennis gesteld teneinde tijdig de voorbereiding ter hand te kunnen nemen.

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

CMHF

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Aan de leden

Datum
22 november 2018

Ons kenmerk
TAZ/U201801056
Lbr. 18/073 LOGA 18/06

Telefoon
070 3738393

Bijlage(n)
1

Onderwerp
FLO-overgangsrecht: Opbouw en inzet levenslooptegoeden periode 2019 tot 2022 en aanpassing LOGA-pad (Hoofdstuk 9e CARUWO)

Geacht college en gemeenteraad,

Met de LOGA-brief U201700991 bent u geïnformeerd over de (eerste) uitwerking van het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord). Met deze brief wordt u nader geïnformeerd over de uitwerking van de afspraken ten aanzien van de levensloopregeling waarbij specifiek ingegaan wordt op de opbouw en inzet van de levenslooptegoeden in de periode 2019 tot 2022.

Levensloop

Alle medewerkers die vallen onder het FLO-overgangsrecht hebben vanaf 2006 aanspraak op een werkgeversbijdrage levensloop en nemen al dan niet deel aan het product van Loyalis, speciaal ontwikkeld voor het FLO-overgangsrecht, te weten het Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance zoals bedoeld in hoofdstuk 9e CARUWO. De levensloopregeling eindigt op 1 januari 2022; vanaf die datum is het niet meer mogelijk om levenslooptegoed op te bouwen en vallen alle tegoeden vrij.
Partijen hebben in het Akkoord afgesproken om de mogelijkheden van de levensloopregeling maximaal te benutten zowel voor die medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en een bruto aanspraak van 80, 78 of 75% hebben op grond van hoofdstuk 9b CARUWO als voor de medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en een netto-uitkeringsgarantie van 75% hebben op grond van hoofdstuk 9f CARUWO.
Partijen hebben deze afspraak nader uitgewerkt. Meest belangrijke basisprincipe zoals afgesproken in het Akkoord is dat het opgebouwde levenslooptegoed van de medewerkers die van het FLO-overgangsrecht gebruik maken respectievelijk gaan maken, vanaf 2019 wordt opgenomen en ingezet.

College van Arbeidszaken / VNG
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Het afgelopen jaar is een nadere verkenning gestart hoe dit precies zijn beslag moet krijgen en hoe dit zich verhoudt met de bestaande contracten met Loyalis. In deze brief wordt uiteengezet op welke wijze de levenslooptegoeden vanaf 2019 worden opgenomen en ingezet ook voor hen die aanspraak hebben op een FLO-uitkering met een garantie van 75% netto. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen medewerkers met een bruto aanspraak van 80, 78 of 75% op grond van hoofdstuk 9b CARUWO (1) en medewerkers met een netto aanspraak van 75% op grond van hoofdstuk 9f CARUWO (2).
Over de transitie van levenslooptegoeden naar een netto-spaarvariant (zoals omschreven in het Akkoord) wordt u in de loop van 2019 nader geïnformeerd. Hierbij zal tevens worden ingegaan op de vraag wat te doen met een eventueel restant levenslooptegoed voor degenen die in de periode na 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 met FLO-overgangsrecht gaan.

A. Inzet levenslooptegoed medewerkers met bruto aanspraak (1)
Medewerkers die gebruik maken van het FLO-overgangsrecht met een bruto aanspraak van 80, 78 of 75% op grond van hoofdstuk 9b CARUWO kennen een periode van 3 jaar onbezoldigd volledig verlof. Tijdens dit verlof wordt het levenslooptegoed ingezet door de medewerkers die deelnemen aan Loyalis Levensloop Brandweer & Ambulance en het LOGA-pad als bedoeld in hoofdstuk 9e CARUWO hebben gevolgd. De artikelen in hoofdstuk 9b en 9e CARUWO zijn aangepast. De medewerker neemt – ook als hij de leeftijd van 59 jaar nog niet heeft bereikt – vanaf 1 januari 2019 levensloop op. Dit betekent dat de periode van onbezoldigd volledig verlof voor alle medewerkers die op 31 december 2018 nog volledig buitengewoon verlof genieten, ligt in de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2022. Resteert nog een periode van volledig buitengewoon verlof, dan start deze uitkeringsperiode vanaf 1 januari 2022. De totale uitkeringsduur wijzigt niet. Het naar voren halen van de periode van onbezoldigd volledig verlof en het inzetten van het levenslooptegoed betekent dat vervroegd een finale eindcheck op een levensloopsaldo van 210% dient plaats te vinden. Dit kan leiden tot een vervroegde eindstorting aan Loyalis.
Tevens is de mogelijkheid opgenomen voor de medewerker die het LOGA-pad niet heeft gevolgd om de periode die gefinancierd zou worden uit levenslooptegoeden op verzoek van de medewerker aan het einde van de overgangsrechtperiode te brengen en de periode van volledig buitengewoon verlof niet te onderbreken.

B. Inzet levenslooptegoed medewerkers met een netto aanspraak (2)
Medewerkers die op 31 december 2018 gebruik maken van het FLO-overgangsrecht en een netto aanspraak van 75% hebben op grond van hoofdstuk 9f CARUWO kennen geen periode van onbezoldigd volledig verlof. In het Akkoord is afgesproken dat de levenslooptegoeden worden ingezet ter financiering van de uitkering van 75% netto. Ook deze medewerkers nemen hun levenslooptegoed op in de periode 2019 tot 2022. De FLO-overgangsrechtuitkering van 75% netto bestaat dan uit levenslooptegoed. De artikelen in hoofdstuk 9f en 9e CARUWO zijn aangepast.
Medewerkers voor wie het FLO-overgangsrecht aanvangt in de periode 1 januari 2019 tot 1 januari 2022 starten direct met een FLO-overgangsrechtuitkering van 75% netto uit het levenslooptegoed. Inzet van levenslooptegoed vanaf 1 januari 2019[1] betekent veelal dat het levenslooptegoed voor de leeftijd van 59 jaar wordt ingezet. De artikelen van hoofdstuk 9e CARUWO (en hiermee het LOGA-pad) zijn hierop aangepast. Dit betekent onder andere dat de finale eindcheck op een

[1] Of bij aanvang van het FLO-overgangsrecht indien het aanvangsmoment is gelegen in de periode 1 februari 2019 tot 1 januari 2022.

levensloopsaldo van 210% van het inkomen op 1 januari 2019[1] dient plaats te vinden. Door het vervroegen van de finale eindcheck (van 59 jaar naar 1 januari 2019) worden de werkgeversbijdragen levensloop geconcentreerd op uitbetaling in 2019 in plaats van spreiding over de jaren 2019-2022. Het eerder ingaan van de levensloopperiode betekent eveneens het niet verschuldigd zijn van de RVU-boete.

a) Saldering levenslooptegoeden

De uitbetaling van levenslooptegoeden vindt op dit moment plaats op basis van een beschikking van Loyalis: 1/36ste deel van het bruto levenslooptegoed wordt gestort naar de werkgever met het verzoek tot uitbetaling aan de medewerker en 1/36e deel van een - eventueel - netto levenslooptegoed wordt door Loyalis direct overgemaakt aan de medewerker. Tot 2022 zal deze werkwijze gehandhaafd blijven.
Het ontvangen bedrag aan bruto levenslooptegoed zal echter niet één op één worden uitbetaald. Op basis van de afspraken in het Akkoord wordt maandelijks de 75% netto garantie betaald. Deze aanspraak wordt verminderd met een - eventueel - netto bedrag aan levenslooptegoed dat aan de medewerker op basis van de beschikking door Loyalis direct wordt overgemaakt. Het netto bedrag dat dan overblijft zal vervolgens gebruteerd worden en als levenslooptegoed uitbetaald worden. Maandelijks dient bijgehouden te worden welk bedrag aan bruto levenslooptegoed van Loyalis aan de werkgever wordt overgemaakt en welk bruto bedrag de werkgever als levensloopbedrag aan de medewerker uitbetaald.
Zodra het totaalbedrag aan te ontvangen levenslooptegoed niet langer toereikend is, stopt de betaling van levenslooptegoed en hervat (start) de werkgever de betaling van een reguliere FLO-uitkering om te komen tot de 75% netto-garantie. De overgang van een reguliere FLO-uitkering van 75% netto naar een FLO-uitkering van 75% netto met gebruik van levenslooptegoed (en andersom) betekent mogelijk een verandering van het toe te passen fiscale regime (witte of groene belastingtabel). Belangrijk hierbij is dat de levensloopverlofkorting niet bovenop de 75% netto garantie kan worden toegekend.

b) Methodische gelijkschakeling niet-LOGA-pad volgers

Medewerkers die niet het LOGA-pad volgen worden in de toepassing van bovenstaande gelijk geschakeld. Hierbij zal worden uitgegaan van een zogenaamd virtueel levenslooptegoed. In het nieuwe artikel 9f:3a, derde lid is hier de uitwerking van gegeven. Tevens is ook hier de mogelijkheid opgenomen voor de medewerker die het LOGA-pad niet heeft gevolgd om de periode die gefinancierd zou worden uit levenslooptegoeden op verzoek van de medewerker aan het einde van de overgangsrechtperiode te brengen.

De gewijzigde CAR-artikelen vindt u in de bijlage.

Inwerkingtreding

Deze wijzigingen treden in werking met ingang van 1 januari 2019.

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



Michiel Drucker
Adjunct- secretaris College voor Arbeidszaken

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl