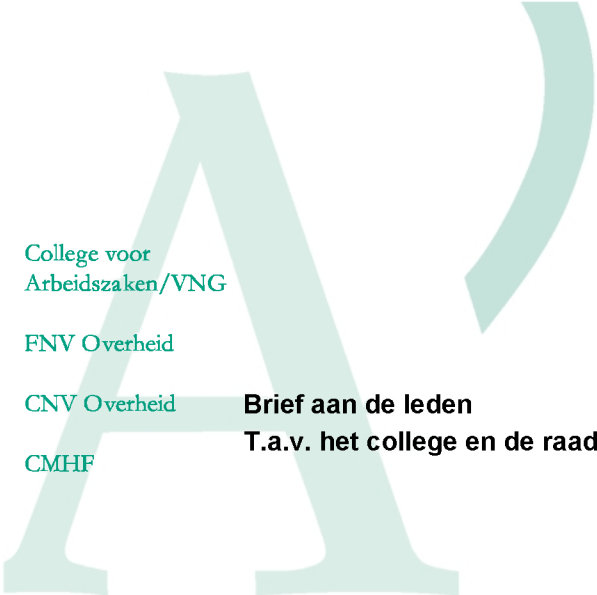




College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

Brief aan de leden

T.a.v. het college en de raad



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

22 november 2018

Ons kenmerk

TAZ/U201801057

Lbr. 18/075 LOGA 18/07

Telefoon

0703738393

Bijlage(n)

1

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: Compensatieregeling AOW (aanpassing 9b:80) en verlenging opschorting tweede loopbaanafspraken (aanpassing 9f:13)

Samenvatting

Per 1 januari 2018 is voor brandweerpersoneel in de CAR-UWO een compensatieregeling AOW opgenomen. Het artikel dat deze aanspraken vanaf 1 januari 2013 bevat, behoeft verduidelijking. Daarnaast is de opschorting van het tweede loopbaanbeleid voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006 verlengd tot 1 juli 2019. In deze brief treft u de wijzigingen van betreffende artikelen aan.

College van Arbeidszaken / VNG

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

Onderwerp

FLO-overgangsrecht: Compensatieregeling AOW (aanpassing 9b:80) en verlenging opschorting tweede loopbaanafspraken (aanpassing 9f:13)

Geacht college en gemeenteraad,

Inleiding

Per 1 januari 2018 heeft een reparatie van het FLO-overgangsrecht plaatsgevonden. FLO staat voor Functioneel Leeftijd Ontslag. De nieuwe afspraken gelden voor medewerkers met recht op FLO-overgangsrecht die op 29 oktober 2016 (moment ondertekening principeakkoord op hoofdlijnen) actief waren. In het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht (hierna: Akkoord) is één hoofdstuk geschreven voor medewerkers die inactief waren op 29 oktober 2016 en dat betreft het hoofdstuk over AOW-compensatie. In het Akkoord zijn geen afspraken gemaakt over het tweede loopbaanbeleid voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006.

1) AOW-compensatie: aanpassing van artikel 9b:80 CAR-UWO

Het betreft in dit artikel de aanspraken op AOW-compensatie van de medewerkers die vanaf 1 januari 2013 van het FLO-overgangsrecht gebruik zijn gaan maken en geen aanspraak kunnen maken op het bepaalde in hoofdstuk 9f. In de tekst van het Akkoord en in de CAR-artikelen zoals geldend per 1 januari 2018 is niet duidelijk opgenomen dat de periode van aanspraak op AOW-compensatie van maximaal 24 maanden verminderd wordt met het aantal maanden dat de medewerker vanaf een keuzemoment gelegen in 2013 langer heeft doorgewerkt, hetgeen wel door partijen is afgesproken. Een wijziging van het tweede lid van artikel 9b:80 is derhalve noodzakelijk. De tekst van dit artikellid is nu aangevuld met de woorden: "onder vermindering van het aantal maanden dat de ambtenaar langer heeft doorgewerkt vanaf een keuzemoment als bedoeld in artikel 9b:4 lid 5 of 9b:26 lid 5, vanaf 1 januari 2013".

Voorbeeld:

Medewerker X heeft 24 maanden langer doorwerkt en gaat op 1 mei 2013 van het FLO-overgangsrecht gebruik maken. Hij voldoet aan de voorwaarden als gesteld in het eerste lid van artikel 9b:80. Zijn AOW-hiaat bedraagt 24 maanden.

Zijn aanspraak op AOW-compensatie van 24 maanden wordt niet verminderd met de periode van langer doorwerken gelegen vanaf 1 januari 2013 (periode van 1 januari 2013 tot 1 mei 2013).

Hij heeft aanspraak op 24 maanden AOW-compensatie.

Zou deze medewerker doorwerken tot 1 mei 2014 en dan voldoen aan de voorwaarden als gesteld in het eerste lid van artikel 9b:80 dan resteert een aanspraak op AOW-compensatie over een periode van 12 maanden (24-12). De periode van langer doorwerken vanaf het keuzemoment in 2013 (1 mei 2013) wordt wel in mindering gebracht op zijn aanspraak op AOW-compensatie.

2) Tweede loopbaanbeleid voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006: aanpassing artikel 9f:13 CAR-UWO

In het Akkoord zijn geen afspraken gemaakt over het tweede loopbaanbeleid voor de groep medewerkers met minder dan 20 dienstjaren op 1 januari 2006. Deze afspraken zijn opgeschort voor het kalenderjaar 2018. Het is partijen niet gelukt om voor 1 januari 2019 te komen tot een alternatieve of aangepaste regeling. In afwachting daarvan is in artikel 9f:13 de datum van 1 juli 2019 opgenomen.

Datum inwerkingtreding

De wijzigingen in de CAR-UWO treden met terugwerkende kracht per 1 januari 2018 in werking.

Rechtskrachtbepaling

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het College voor Arbeidszaken 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

A handwritten signature in blue ink, consisting of a series of loops and a long, sweeping horizontal stroke.

Michiel Drucker
Adjunct-secretaris College voor Arbeidszaken

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