

Raadsplein besluitvormend

Datum 30 oktober 2017

onderwerp Update CAR-LAR
portefeuillehouder Jan Brink
informant Evenboer, Ellen (4047)
medeopstellers
afdeling Juridische zaken
bijlagen Voorstel: Beslisnota Update CAR-LAR
Bijlage: 2017 - Oplegger juridische stukken

Voorgesteld besluit raad

in te stemmen met de update van de Zwolse Collectieve- en Lokale Arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-LAR) voor griffier en griffiemedewerkers conform de inhoud, zoals vermeld in het als bijlage toegevoegde collegevoorstel van 1 augustus 2017.

Beslisnota voor de raad

Datum 10 augustus 2017

Openbaar

Onderwerp Update CAR-LAR
Versienummer 2

Portefeuillehouder Commissie werkgeverschap raadsgriffie
Informant Ellen Evenboer / Ron de Graaf
Afdeling AFJJ / AFH
Telefoon (038) 498 4047 / 2652
Email E.Evenboer@zwolle.nl / R.de.Graaf@zwolle.nl

Bijlagen Geen

De raad wordt voorgesteld om ten behoeve van de vaststelling van de ambtelijke rechtspositie van de griffier en de griffiemedewerkers te besluiten:

1. Om de in de LOGA-brief van 7 juni 2017 (kenmerk ECWGO/U201700464) opgenomen tekstuele correcties van “technische” onvolkomenheden in de CAR-UWO over te nemen in de Zwolse Collectieve - en Lokale Arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: CAR-LAR) met als ingangsdatum 1 oktober 2017 en voor wat betreft artikel 2:7a CAR met terugwerkende kracht per 1 januari 2017;
2. om de in de LOGA-ledenbrieven van 10 maart 2017 (kenmerk ECWGO/U201700198) en 29 januari 2016 (kenmerk ECWGO/U201600078) voorgestelde artikelwijzigingen i.v.m. de jaarlijkse indexatie van de verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren vast te stellen en op te nemen in de CAR-LAR met ingang van 1 januari 2017, respectievelijk 1 januari 2016;
3. om de in de LOGA-ledenbrief van 24 november 2016 met kenmerk ECWGO/U201601499 voorgestelde artikelwijzigingen naar aanleiding van het sluiten van een nieuwe collectieve zorgverzekering met CZ, IZA en Menzis in de gemeentelijke sector per 1 januari 2017 vast te stellen en op te nemen in de CAR-LAR;
4. Om de in de LOGA-ledenbrieven van 29 juni 2016 (kenmerk ECWGO/U201600995), 10 november 2016 (kenmerk ECWGO/U201601310) en 23 januari 2017 (kenmerk ECWGO/U201700032) opgenomen bepalingen betreffende het Individueel Keuzebudget (IKB) met ingang van 1 januari 2017 vast te stellen, waardoor de als pilot in de gemeente Zwolle al per 1 januari 2016 ingevoerde IKB-regeling (zie beslisnota van 24 november 2015 met ID-nr: 20053) wordt omgezet in en vervangen door de definitieve IKB-regeling, zoals die in 2017 geldt voor alle Nederlandse gemeenten;
5. Om de in de LOGA-ledenbrief van 31 mei 2016 met kenmerk ECWGO/U201600848 opgenomen gecorrigeerde integrale toelichtingen op de gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregelgeving vast te stellen en op te nemen in de CAR-LAR met ingangsdatum 1 januari 2016;
6. Om de in de LOGA-ledenbrief van 7 april 2016 met kenmerk ECWGO/U201600159 opgenomen salarisverhoging met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 en 1 januari 2017 vast te stellen en op te nemen in de CAR-LAR;

7. Om de in de LOGA-ledenbrieven van 23 maart 2016 (kenmerk ECWGO/U201600450), 22 februari 2016 (kenmerk ECWGO/U201600266) en 2 december 2015 (EWGO/U201502055) genoemde tekstuele correcties van “technische” onvolkomenheden in de CAR-UWO met terugwerkende kracht vast te stellen en op te nemen in de in de CAR-LAR met als ingangsdatum 1 januari 2016 en de wijzigingen behorende bij de LOGA-brief van 22 februari 2016 per 1 april 2016;
8. Om de in de LOGA-ledenbrief van 19 februari 2016 met kenmerk ECWGO/U201600259 voorgestelde artikelwijzigingen naar aanleiding van de invoering van de Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd vast te stellen met terugwerkende kracht per 1 januari 2016 en op te nemen in de CAR-LAR;
9. Om de bestaande praktijk van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof formeel te bekrachtigen door de vaststelling van een “Regeling betaald ouderschapsverlof” conform artikel 6:5 CAR-LAR en deze regeling met terugwerkende kracht van toepassing te verklaren;
10. Om artikel 3:37, lid 12 van de CAR-LAR uit te breiden met de (in de toelichting bij dit collegevoorstel onder punt 10 opgenomen) tekst van de voormalige ruimere lokale Zwolse regeling betreffende de ambtsjubileumgratificatie, zodat duidelijk is wat het overgangsrecht concreet inhoudt als het gaat om de ambtsjubileumgratificatie voor medewerkers van de gemeente Zwolle die al op 31 december 2015 in dienst waren;
11. Om de verouderde tekst / terminologie in de lokale regeling “Aandenken bij ontslag uit gemeentedienst” te vervangen door de tekst, zoals vermeld onder punt 11 van de toelichting bij dit collegevoorstel.

Toelichting op het voorstel

Inleiding

Het College voor Arbeidszaken (CvA) van de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) onderhandelt op landelijk niveau in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) namens de gemeenten met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden van de gemeenteambtenaren en de tekst van de arbeidsvoorwaardenregeling. De aangesloten gemeenten zijn gebonden aan de afspraken, maar omdat het LOGA geen verordenende bevoegdheid heeft in de afzonderlijke gemeenten krijgen de binnen het LOGA overeengekomen wijzigingen in de arbeidsvoorwaardenbepalingen binnen de deelnemende lokale gemeenten pas rechtskracht wanneer ze formeel door het bevoegde gezag worden vastgesteld. Voor het “gewone” gemeentepersoneel is dat het college van B&W en voor de griffier en de griffiemedewerkers is de Raad, c.q. de Werkgeverscommissie van de Raad bevoegd tot vaststelling van de CAR-LAR. Omdat in het LOGA volledige overeenstemming is bereikt over de in dit voorstel opgenomen wijzigingen en de gemeente daaraan gebonden is, stellen wij de Raad voor om deze wijzigingen in onze Zwolse arbeidsvoorwaardenregeling onverkort over te nemen voor het griffiepersoneel.

Daarnaast zijn er een aantal verouderde lokale regelingen, die alsnog vastgesteld dan wel ge-update moeten worden. Deze zijn hieronder (zie punt 9 t/m 11) uitgewerkt en toegelicht.

Beoogd effect

Dat de Zwolse collectieve – en lokale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-LAR) bevoegd is vastgesteld en inhoudelijk weer geheel in overeenstemming is met nieuwe landelijke regelgeving, bestaande praktijk en de in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) gemaakte afspraken.

Argumenten

Inhoudelijk:

De LOGA-circulaires, die een wijziging van de arbeidsvoorwaardenregeling CAR-LAR bevatten, worden hierna per circulaire/onderwerp kort toegelicht.

1. LOGA-circulaire van 7 juni 2017 (kenmerk ECWGO/U201700464) betreffende tekstuele correcties / “technische” wijzigingen in de CAR-UWO

Artikel 2:7a CAR regelt de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur per week met een dienovereenkomstige beloning. De tekst van dit artikel was niet correct geformuleerd als het gaat om de minimale opbouw van het IKB-budget. Deze omissie wordt hersteld per 1 januari 2017, de datum van invoering van de definitieve IKB-regeling.

De andere voorgestelde tekstwijzigingen zijn tekstverbeteringen die niet echt inhoudelijk zijn (geen rechtsgevolgen). Deze gaan in per 1 oktober 2017.

2. LOGA-circulaire ECWGO/U201700198 d.d. 10 maart 2017 en LOGA-circulaire ECWGO/U201600078 d.d. 29 januari 2016 betreffende indexatie verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren in 2017, respectievelijk 2016

Het LOGA indexeert jaarlijks de maximumbedragen van de verplaatsingskosten voor verhuisplichtige ambtenaren. Het LOGA indexeert deze bedragen met de consumentenprijsindex (CPI) van 2 jaren daarvoor. De CPI 2015 bedroeg 0,64% en in 2014 0,98%, zodat de genoemde bedragen in de arbeidsvoorwaardenregeling met ingang van 1 januari 2017 en 1 januari 2016 met deze percentages zijn opgehoogd.

3. LOGA-circulaire ECWGO/U201601499 d.d. 24 november 2016 betreffende: wijzigingen CAR-UWO i.v.m. van het sluiten van een nieuwe collectieve zorgverzekering in de gemeentelijke sector

Vanaf 1 januari 2017 is er een nieuw collectief zorgcontract gesloten met IZA, CZ en Menzis (en niet langer Zilveren Kruis Achmea). In de artikelen 3:25 en 7:24 van de CAR-UWO is geregeld in welke gevallen een (voormalig) medewerker in aanmerking komt voor een tegemoetkoming in de ziektekosten. Deze artikelen en de toelichting daarop worden aangepast naar aanleiding van de bovenstaande wijziging. De hoogte van de tegemoetkoming, die medewerkers kunnen ontvangen blijft gelijk.

4. LOGA-circulaires ECWGO/U201600995 d.d. 29 juni 2016, ECWGO/U201601310 d.d. 10 november 2016 en ECWGO/U201700032 d.d. 23 januari 2017 betreffende tekstwijzigingen wegens de landelijke invoering van het Individueel Keuzebudget (IKB) per 1 januari 2017.

In het cao-akkoord 2013-2015 was afgesproken dat voor gemeenten het Individueel Keuzebudget (IKB) wordt ingevoerd. De landelijke invoering was gepland voor 1 januari 2017, maar Zwolle heeft zich opgeworpen als pilot-gemeente. Daartoe is bij collegevoorstel van 24 november 2015 (ID-nr: 20053) voor Zwolle een tijdelijke regeling IKB vastgesteld met als ingangsdatum 1 januari 2016. Aangezien er nu een landelijke geldende IKB-regeling is, dient de Zwolse tijdelijke regeling Individueel keuzebudget per 1 januari 2017 te worden vervangen door de (tekst van de) landelijk ingevoerde regeling Individueel keuzebudget, zoals opgenomen in de bovenstaande LOGA-brieven. Inhoudelijk is dit geen verandering.

5. LOGA-circulaire ECWGO/U201600848 d.d. 31 mei 2016 betreffende revisie/reparatie van omissies in de toelichtende teksten in de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden

De circulaire repareert omissies in de toelichtende teksten bij de artikelen in de arbeidsvoorwaardenregeling, die in de loop der tijd zijn ontstaan. Te denken valt aan niet consequent gebruikte begrippen, verduidelijking en correctie van type- en spelfouten. De nieuwe integrale tekst heeft als ingangsdatum 1 april 2016.

6. LOGA-circulaire ECWGO/U201600159 d.d. 7 april 2016 betreffende wijzigingen n.a.v. de in de CAO 2016-2017 afgesproken salarisverhoging voor gemeentepersoneel van 3% (2016) en 0,4%: (2017)

Na het definitief worden van de CAO Gemeenten over de periode 1 januari 2016 tot 1 mei 2017 zijn de salaristabellen aangepast vanaf 1 januari 2016 met concreet een salarisverhoging over 2016 van 3% en met ingang van 1 januari 2017 een salarisverhoging van 0,4%.

(NB: Er is inmiddels een nieuw principe-akkoord over een CAO vanaf 1 mei 2017, dat voorziet in een salarisverhoging per 1 augustus 2017 van 1% en per 1 januari 2018 van 1,5%. Deze CAO moet echter nog worden goedgekeurd.)

7. LOGA-circulaire ECWGO/U201600450 d.d. 23 maart 2016, ECWGO/U201600266 van 22 februari 2016 en EWGO/U201502055 d.d. 2 december 2015 met daarin voorgestelde tekstuele correcties / "technische" wijzigingen in de CAR-UWO en Hoofdstuk 3

De wijzigingen die deze drie circulaires met zich meebrengen zijn voornamelijk tekstueel (de VNG noemt dit technisch) van aard en hebben voor zover het gaat om de LOGA-brief van 22 februari 2016 betrekking op aanpassingen in de tekst van hoofdstuk 10d (per 1 april 2016) om te voorkomen dat de toeslag onregelmatige dienst als onbedoeld effect van eerdere wijzigingen ten onrechte niet meetelt voor de berekening van een bovenwettelijke WW-uitkering. In de beide andere LOGA-brieven gaat het om correctie/verbeteringen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 in een aantal artikelen met als doel dat de tekst van een artikel en de toelichting (bijvoorbeeld over de onkostenvergoeding voor stagiaires en mensen met een werkervaringsplaats) goed op elkaar aansluiten, dat verkeerde artikelverwijzingen worden gecorrigeerd en dat overbodige/vervallen regels worden verwijderd.

8. LOGA-circulaire ECWGO/U201600259 d.d. 19 februari 2016 betreffende: wijzigingen CAR-UWO naar aanleiding van de invoering van de Wet flexibel werken en Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

De Wet flexibel werken en de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn per 1 januari 2016 ingevoerd en zijn rechtstreeks van toepassing op medewerkers van de gemeente. Naar aanleiding van deze wetgeving is de CAR-UWO op een aantal onderdelen aangepast met terugwerkende kracht tot de ingangsdatum van deze wetten. Voor de Wet flexibel werken wordt volstaan met een verwijzing naar die wet. Voor de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd zijn specifieke bepalingen opgesteld, bijvoorbeeld over ontslag (voor beide partijen zonder opgave van reden met een opzegtermijn van 1 maand), een langere maximumduur voor (één of meer) tijdelijke aanstelling(en), ontslagvolgorde bij reorganisaties (eerst afscheid van AOW-gerechtigden) etc..

9. Vaststelling Regeling betaald ouderschapsverlof

In artikel 6:5, lid 1 CAR staat dat de ambtenaar die op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht heeft op ouderschapsverlof, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak maakt op doorbetaling van een (in lid 2 genoemd) percentage van het salaris, inclusief toelage(n).

In de praktijk wordt al jaren (sinds in elk geval 1991) een gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toegekend en ook in het digitale aanvraagstelsel YouForce is deze mogelijkheid opgenomen. Gebleken is dat er geen Regeling betaald ouderschapsverlof is vastgesteld of dat deze -als die in het verleden is vastgesteld- niet meer is terug te vinden. Daarom wordt voorgesteld deze Regeling (zie tekst hieronder) alsnog formeel vast te stellen en met terugwerkende kracht van toepassing te verklaren op alle toegekende (deels betaalde) ouderschapsverloven.

Voorgestelde tekst van de Regeling betaald ouderschapsverlof:

“Artikel 1:

De ambtenaar van de gemeente Zwolle, die op grond van de Wet Arbeid en Zorg recht heeft op ouderschapsverlof, heeft over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn salaris en de toegekende salaristoelage(n) overeenkomstig het bepaalde in artikel 6:5 en volgende van de CAR-UWO.

Artikel 2:

Deze regeling bekrachtigt een al vele jaren bestaande praktijk van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en geldt niet alleen voor toekomstige - maar met terugwerkende kracht ook voor alle toegekende ouderschapsverloven.”

10. Overgangsrecht ambtsjubileumgratificatie

In het per 1 januari 2016 ingevoerde nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR, dat gaat over salaris, vergoedingen, toelagen en uitkeringen, staat in artikel 3:19 CAR dat een ambtenaar een jubileumtoelage ontvangt zodra hij 25, 40 en 50 jaar in overheidsdienst is.

In artikel 3:37, lid 12 (voorheen 3:27) van de CAR is overgangsrecht opgenomen voor het geval een gemeente op 31 december 2015 een lokale regeling heeft met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie, die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Dit is dus voor Zwolle het geval. Alsdan geldt dat medewerkers die eind 2015 al in dienst waren en die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, de ambtsjubileumgratificatie krijgen op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij zowel om de datum van het ambtsjubileum als de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie.

In artikel 3:37 CAR is bepaald dat de gemeente dit recht vastlegt bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3. Nu blijkt dat dit laatste niet voldoende is geborgd.

Daarom wordt voorgesteld om de volgende tekst van de oude bepaling over de ambtsjubileumgratificatie (voorheen: artikel 3:5:1 CAR-LAR), tot het einde van de overgangstermijn op 1 januari 2021, toe te voegen aan artikel 3:37, lid 12 CAR:

“De gemeente Zwolle kende tot 1 januari 2016 een ruimere regeling voor de ambtsjubileumgratificatie / jubileumtoelage in voormalig artikel 3:5:1. Deze luidde als volgt:

Ambtsjubileumgratificatie

1. *Aan de ambtenaar die gedurende 10, 20, 30 en 40 jaar een betrekking bij de overheid heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met respectievelijk 25 %, 50 %, 75 % en 100 % van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de ambtenaar in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.*

Voor de toepassing van dit artikel wordt als diensttijd bij de overheid aangemerkt de tijd, welke ter zake wordt meegeteld volgens de regeling, zoals deze voor de rijksambtenaren is of nader mocht worden vastgesteld.

2. *Aan de ambtenaar, die wordt ontslagen:*

- op grond van artikel 8:3

- op grond van artikel 8:4 bij een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;

en die indien het ontslag niet had plaatsgevonden, het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaar na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend. Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met

een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor gratificatie in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro. Bij ontslag van een eerder binnen de gemeente Zwolle herplaatste ambtenaar, wordt bij de berekening van de proportionele gratificatie, de omvang van de betrekking van waaruit de betreffende ambtenaar is herplaatst, naar evenredigheid meegenomen.

3. Bij gedeeltelijk ontslag wordt de ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor ontslag wordt verleend.

Toelichting

De loonbelastingwet 01-1994 bepaalt dat alleen gratificaties bij 25- en 40-jarig ambtsjubilea vrij van loonheffing mogen worden uitbetaald. Dit betekent dat over de gratificaties bij 10- en 20-jarige ambtsjubilea loonheffing moet worden ingehouden.

De gratificatie bij 30-jarig ambtsjubileum is een aparte situatie. Deze gratificatie mag vrij van loonheffing worden uitbetaald wanneer er niet eerder gebruik is gemaakt van de in de belastingwet opgenomen vrijstelling bij 25-jarig ambtsjubileum.”

11. Update tekst lokale regeling Aandenken bij ontslag uit gemeentedienst

De tekst van deze al langer bestaande lokale regeling, waarin is geregeld dat een medewerker bij ontslag in bepaalde gevallen € 350,= netto toegekend krijgt, is door nieuwe regelgeving achterhaald als het gaat om de genoemde categorieën (bijvoorbeeld FLO-ontslag, invaliditeitspensioen). Deze termen zijn niet meer in gebruik en zijn (ook om misverstand te voorkomen) vervangen door de huidige terminologie. Inhoudelijk is er geen sprake van een wijziging of versoering.

De voorgestelde nieuwe tekst luidt als volgt:

“Aandenken bij ontslag uit gemeentedienst

Een aandenken in de vorm van een geldbedrag ter grootte van € 350,= netto zal worden toegekend aan die ambtenaren, die de gemeentedienst verlaten in verband met:

- a. ouderdomspensioen (AOW-leeftijd);
- b. ontslag voor de volledige betrekking wegens arbeidsongeschiktheid, mits het arbeidsongeschiktheidspercentage door het UWV is vastgesteld op 80% of meer;
- c. ABP-keuzepensioen
- d. reorganisatieontslag.

Doorgaans zal bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid sprake zijn van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80% of meer. In uitzonderlijke gevallen waarin de gemeente voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker (percentage arbeidsongeschiktheid van minder dan 80%) niet binnen de reïntegratietermijn passend werk heeft kunnen vinden, zal ook deze medewerker volledig ontslag krijgen. In dat geval bestaat ook voor deze medewerker recht op een aandenken bij ontslag.

Uitbetaling vindt plaats gelijktijdig met het salaris van de maand voorafgaande aan het ontslag van de ambtenaar.”

Risico's

Als de laatste versie van de arbeidsvoorwaardenregeling niet wordt vastgesteld, is de tekst van de CAR-LAR verouderd en kan er bovendien onduidelijkheid ontstaan over de geldende tekst.

Financiën

De financiële gevolgen van de aanpassingen n.a.v. de geldende cao tot 1 mei 2017 zijn al via beleidsrapportages en begrotingen omgezet in hogere loonsombudgetten.

De overige aanpassingen hebben geen of nauwelijks financiële consequenties en leiden niet tot budgetaanpassingen.

Communicatie

De nieuwe regeling zal worden gecommuniceerd via Intranet/sharepoint. Verder dient publicatie van de gewijzigde gemeentelijke arbeidsvoorwaardenregeling CAR-LAR plaats te vinden op: www.overheid.nl.

Vervolg

Publicatie van de laatste versie van de CAR-LAR.

Openbaarheid

Ja

Burgemeester en Wethouders van Zwolle,

de heer drs. H.J. Meijer, burgemeester

mevrouw I. Geveke, gemeentesecretaris



besluit

Zwolle

Jaargang 2017
Kenmerk 38409
Onderwerp Update CAR-LAR

De raad van de gemeente Zwolle;

Gelezen het voorstel van burgemeesters en wethouders, d.d. 26-09-2017

besluit:

Aldus besloten in de openbare vergadering van 30 oktober 2017,

de voorzitter,

de griffier,