

Vaststelling wijzigingen CAR-UWO Metropoolregio Eindhoven

Conform het verleende mandaat wordt verzocht om de volgende wijzigingen in de CAR-UWO vast te stellen:

De door het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) aangekondigde wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling Metropoolregio Eindhoven.

- De circulaire van het LOGA van 29 mei 2018 TAZ/U201800181 "Technische wijzigingen CAR-UWO" op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Metropoolregio Eindhoven overeenkomstig de bijlage bij dit voorstel. Aanbevolen wordt deze wijzigingen na formele besluitvorming met terugwerkende kracht tot 1 juli 2018 vast te stellen.
- De circulaire van het LOGA van 24 juli 2018 TAZ/U201800473 "Wijziging in de CAR-UWO per 1 oktober 2018 met betrekking tot de uitwerking cao-afspraken gelijke beloning: artikel 3:2a CAR" op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Metropoolregio Eindhoven overeenkomstig de bijlage bij dit voorstel. Aanbevolen wordt deze wijzigingen na formele besluitvorming met terugwerkende kracht tot 1 oktober 2018 vast te stellen.
- De circulaire van het LOGA van 16 september 2019 TAZ/U201900565 "Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019-2020: CAR-UWO 2019 en 2020" op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de Metropoolregio Eindhoven overeenkomstig de bijlage bij dit voorstel. Aanbevolen wordt deze wijzigingen na formele besluitvorming per 1 oktober 2019 vast te stellen.

Toelichting

LOGA-circulaire TAZ/U201800181 Technische wijzigingen CAR-UWO

Artikel 1:2 lid 1 sub c van de CAR-UWO

Het artikel regelt dat bepaalde groepen medewerkers als ambtenaar niet onder de werking van de CAR-UWO vallen. Sub c ziet op de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand (Babs). Dit artikel is op 1 oktober 2017 aangepast. Echter, op een dusdanige wijze dat het niet meer mogelijk is om een reguliere ambtenaar van de burgerlijke stand (ABS) bij een andere gemeente aan te stellen als Babs. Dit zorgt vooral bij werkorganisaties en gemeenschappelijke regelingen voor een probleem. Dit probleem wordt nu met een tekstuele aanpassing verholpen.

Wijziging leden 2 en 3 artikel 10d:26 van de CAR-UWO

Artikel 10d:26 regelt de hoogte van de aanvullende uitkering bij ontslag. In het artikel wordt in lid 1 een andere grondslag in de berekening gehanteerd dan in de daarop volgende leden 2 en 3. Dit leidt tot onduidelijkheid in de toepassing hetgeen moet worden voorkomen.

Per 1 juli 2018 geldt voor de berekening van de hoogte van de aanvullende uitkering op basis van hoofdstuk 10d een uniforme grondslag zoals gedefinieerd in artikel 10d:2 sub b van de CAR-UWO.

Wijziging artikel 10d:31 van de CAR-UWO

Artikel 10d:31 van de CAR-UWO regelt de hoogte van de na-wettelijke uitkering bij ontslag. De na-wettelijke uitkering volgt na afloop van de WW-uitkering. De WW is wettelijk versoberd en wordt vanaf 1 januari 2016 qua duur afgebouwd van 38 maanden naar 24 maanden in het eerste kwartaal van 2019. Om de versobering tegen te gaan voor de ambtenaren onder de CAR-UWO is door LOGA-partijen de reparatie uitkering geïntroduceerd.

De reparatie uitkering herstelt de duur van de wettelijke WW-duur naar het niveau per 31 december 2015 naar maximaal 38 maanden. De huidige redactie van artikel 10d:31 houdt geen rekening met de reparatie. Dit maakt dat na-wettelijke uitkering de hoogte heeft van de WW zonder de reparatie-uitkering

hetgeen LOGA-partijen niet bedoeld hebben. Om deze reden wordt de hoogte van de na-wettelijke uitkering niet langer gesteld op de hoogte van de WW-uitkering, maar op die van de werkloosheidsuitkering (de WW- én de reparatie-uitkering) zoals vastgelegd in het nieuwe begrippenkader van artikel 10c:2 van de CAR-UWO.

LOGA-circulaire TAZ/U201800473 Wijziging in de CAR-UWO per 1 oktober 2018 met betrekking tot de uitwerking cao-afspraken gelijke beloning: artikel 3:2a CAR

Algemeen; introductie compensatietoelage CAR-UWO

De VNG heeft op 24 juli 2017 een LOGA circulaire gepubliceerd naar aanleiding van een afspraak in de cao-akkoorden van 2017-2019. De kern van deze afspraak tussen de VNG en de vakbonden is dat werknemers die werkzaam zijn op basis van de payroll-constructie werken een beloning ontvangen die vergelijkbaar is met de beloning van eigen werknemers met een aanstelling.

Deze circulaire concretiseert de cao-afspraken en formaliseert de gelijke beloning in een nieuw artikel 3:2a CAR-UWO. Dit artikel verplicht CAR-UWO organisaties bij de inhuur van payroll-werknemers met de payroll-werkgever – naast de al verplichte beloningselementen (de zogeheten inlenersbeloning) voor payrollwknemers– drie extra beloningselementen uit de CAR-UWO toe te passen.

Indien deze extra elementen niet of niet volledig onderdeel uitmaken van de beloning van de payroll-werknemers, dan spreekt de organisatie met de payroll-werkgever schriftelijk af dat de payroll-werknemers van de payroll-werkgever een compensatietoelage als bedoeld in artikel 3:2a lid 4 en lid 5 CAR-UWO ontvangen; de zogenaamde compensatietoelage CAR-UWO.

In de onderstaande tekst wordt stilgestaan bij:

- A. de verplichte beloningselementen;
- B. de berekeningswijze en de hoogte van de toeslag met voorbeelden;
- C. de doelgroep, voor wie geldt het ?

A. De verplichte beloningselementen

Verplichte beloningselementen uit de cao's

Een payroll-werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met het payroll-organisatie en in de regel zal de ABU cao of de NBBU cao van toepassing zijn. In deze cao's staat de term inlenersbeloning. In de inlenersbeloning is bepaald welke arbeidsvoorwaarden van de organisatie voor de payroll werknemer gelden.

Bij toepassing van bijvoorbeeld de ABU cao bestaat de inlenersbeloning uit 6 elementen:

1. het geldende periodeloan in de schaal;
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhogingen;
5. kostenvergoedingen;
6. periodieken.

In de driehoeksverhouding (payroll-organisatie, payroll-werknemer, CAR-UWO organisatie) kunnen ruimere afspraken worden gemaakt.

Beloningselementen op grond van de CAR-UWO

Als aanvulling op de verplichte beloningselementen uit de payrollcao's verplicht het nieuwe artikel 3:2 a van de CAR-UWO, CAR-UWO organisaties om bij de inleen van payroll-krachten met de payroll-werkgever – naast de al verplichte beloningselementen uit de payrollcao's – drie aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAR-UWO af te spreken.

Deze drie aanvullende arbeidsvoorwaarden zijn op basis van een advies van de werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid geselecteerd.

Het gaat expliciet om

- a) de eindejaarsuitkering (IKB-bron) bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder b CAR;
- b) werkgeversbijdrage levensloop (IKB-bron) bedoeld in artikel 3:28 lid 2 onder c CAR;
- c) de werkgeverspremie van het OP/NP en het AAOP van de bedrijfstakpensioenregeling ABP.

Als deze elementen of gelijkwaardige elementen niet of niet volledig onderdeel uitmaken van de beloning van de payroll-werknemers, dan spreekt de organisatie met de payroll-werkgever schriftelijk af dat de ingeleende payroll-werknemers van de payroll-werkgever een toeslag als compensatie ontvangen.

B. Berekeningswijze en hoogte van de compensatietoeslag

Berekeningswijze IKB-bronnen

Artikel 3:2a lid 4 CAR regelt de berekeningswijze van de eventuele compensatietoeslag. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beloning die de payroll-werknemer ontvangt van de payrollwerkgever. Dit moet vergeleken worden met datgene waar hij of zij recht op zou moeten hebben op basis van artikel 3:2a lid 4. Deze rekensom bepaalt of er door de werkgever een toeslag moet worden betaald.

Bijvoorbeeld een payroll-werknemer die al 6,75% eindejaarsuitkering, 1,5% werkgeversbijdrage levensloop ontvangt en een ABP-pensioen opbouwt, krijgt geen compensatietoeslag. Deze payroll-werknemer ontvangt al een beloning die in lijn is met de bepaling van artikel 3:2a van de CAR-UWO.

Berekeningswijze pensioenopbouw

Als de payroll-werknemer geen ABP-deelnemer is, spreekt de CAR-UWO-organisatie op grond van artikel 3:2a lid 4 CAR voor de ingeleende payroll-werknemers een pensioenopbouw af, gelijk de PLUS-regeling van bedrijfstakpensioenfondsen STIPP verhoogd met een toeslag van 7% van het bruto maandelijks salaris. Deze gemiddelde toeslag is ter compensatie van het verschil in de werkgeverspremie tussen de PLUS-regeling van STIPP en de ABP pensioenregeling.

Een payroll-werknemer die niet 6,75% eindejaarsuitkering, niet 1,5% werkgeversbijdrage levensloop ontvangt en geen ABP-pensioen opbouwt, ontvangt de maximale compensatietoeslag van 15,25% van het bruto maandsalaris.

Jaarlijkse wijziging percentage pensioencompensatie

Uiterlijk 1 december van ieder kalenderjaar worden onder andere de percentages werkgeverspremie van de pensioenfondsen, mogelijk gewijzigd.

Een mogelijke wijziging in de percentages werkgeverspremie kan leiden tot een nieuw percentage voor de pensioencompensatie dat door het LOGA wordt vastgesteld en waarover u per circulaire wordt geïnformeerd.

Een actueel percentage pensioencompensatie zal ook worden opgenomen in de matrix Flexibiliteit en Zekerheid zoals onderstaand en wordt op car-uwo.nl bekend gemaakt.

Hieronder treft u de huidige matrix aan.

REKENTOOL FLEXTOESLAG PAYROLL MEDEWERKERS				
Arbeidsvoorwaarden waarop toeslag van toepassing is	beloning volgens CAR-UWO	beloning volgens ABU	advies t.a.v. toeslag / compensatie	% compensatie t.o.v. bruto salaris
IKB Eindejaarsuitkering	6,75%	nvt	compensatie: 6,75 % van het loon	6,75%
IKB levensloopbijdrage CAO	1,50%	nvt	compensatie: 1,5 % van het loon	1,50%
Pensioen (Premie OP/NP + AAOP)	ABP pensioenregeling	Stipp Plusregeling	Optie 1: Aansluiting bij het ABP	0,00%
	Werkgeverspremie: 16,38% Franchise: € 13.350	Werkgeverspremie: 8% Franchise: € 12.036,96	Optie 2: toeslag op basis van plusregeling Stipp	7,00%
Totale toeslag				15,25%

Grondslag

De toeslag maakt deel uit van het fiscale loon van de payroll-werknemer en behoort tot de (reken)grondslag voor de vakantietoelage. De toelage behoort niet tot de (reken)grondslag voor de eindejaarsuitkering en werkgeversbijdrage levensloop ende toelage is niet pensioengevend.

C. Welke werknemers komen in aanmerking?

De afspraak in de CAR-UWO geldt uitsluitend voor payroll-werknemers die per 1 oktober 2018 onder de definitie vallen zoals die is opgenomen in artikel 1:1 lid 1 CAR-UWO.

Bij payrolling werft en selecteert de organisatie de payroll-werknemer zelf. Een ander eigenschap bij payroll is dat de payroll werknemer door het payrollbedrijf exclusief voor langere tijd ter beschikking wordt gesteld om onder leiding en toezicht van de inlenende organisatie werkzaamheden te verrichten en alleen met toestemming van de inlenende organisatie gerechtigd is de payroll werknemer aan andere opdrachtgevers te beschikking te stellen.

Het kan zijn dat eigen werknemers met een aanstelling op of na 1 oktober 2018 een tijdelijke urenuitbreiding krijgen. Die tijdelijke urenuitbreiding kan op basis van payroll geschieden. In dit geval vallen zij voor de tijdelijke urenuitbreiding onder de afspraak van artikel 3:2a CAR-UWO. Er dient dan eventueel een toeslag aan hen uitbetaald te worden.

LOGA-circulaire TAZ/U201900565 Uitwerkingen akkoord Cao Gemeenten 2019 – 2020: CAR-UWO 2019 en 2020

Hieronder worden de drie onderwerpen uit de circulaire besproken

1. de salariswijzigingen 2019 en 2020
2. de eenmalige uitkering
3. de tegemoetkoming zorgverzekering

1. De salariswijzigingen 2019 en 2020

De cao-akkoord 2019-2021 bevat wijzigingen van de salarisbedragen. Hieronder zetten wij de wijzigingen en de gevolgen uiteen.

Betaalmomenten

De eerste wijziging van de salarissen vindt plaats per 1 oktober 2019: een verhoging van 3,25%. Voordat deze salarisverhoging kan worden toegepast, moet deze wijziging worden vastgesteld door het bevoegd gezag en op de juiste wijze worden bekend gemaakt. De andere overeengekomen salarisverhogingen met 1% per 1 januari, 1 juli en 1 oktober 2020 komen terug in de nieuwe Cao Gemeenten. Hiervoor is geen vaststelling en bekendmaking noodzakelijk.

Uitzonderingen bepaalde doelgroepen

- **Stagiaires**

De stagiaires vallen niet onder de CAR-UWO. De salarisverhoging is daarom niet automatisch op hen van toepassing. Of de vergoeding voor stagiaires toch stijgt, is afhankelijk van de formulering van toepassing zijnde de lokale regeling of de individueel gemaakte afspraken.

- **ZZP-ers**

ZZP-ers kunnen geen rechten aan salarisverhoging die voortvloeien uit de CAR-UWO of de toekomstige Cao Gemeenten. Voor hen gelden de verhogingen in principe niet. Dit ligt anders wanneer in de overeenkomst met de ZZP'er andere afspraken zijn gemaakt.

- **Flexkrachten**

De door cao-partijen overeengekomen algemene salarisverhogingen per 1 oktober 2019 respectievelijk 1 januari 2010, 1 juli 2020 en 1 oktober 2020 zijn eveneens van toepassing op de uitzend-/ payrollkrachten die binnen de organisatie werkzaam zijn. Dit volgt uit de afspraken over de inlenersbeloning.

Technische details

- De verhoging van het salaris heeft gevolgen voor de salarisafhankelijke toelagen, vergoedingen en uitkering. Eén van de belangrijke hiervan is het Individueel keuzebudget (IKB). De salarisverhoging met terugwerkende kracht betekent dat er te weinig IKB is opgebouwd.

- In het Pensioenreglement ABP (artikel 7.1.2) is geregeld dat de pensioengrondslag jaarlijks per 1 januari wordt vastgesteld. Een structurele loonverhoging met leidt daarom niet tot een herberekening van de reeds vastgestelde pensioengrondslag voor het lopende jaar. Dit betekent dat de loonverhoging van 3,25% per 1 oktober 2019 pas op 1 januari 2020 pensioengevend wordt. De salarisverhoging van 1% per 1 januari 2020 telt wel direct mee. De structurele salarisverhoging met 1% per 1 juli en 1 oktober 2020 worden pas per 1 januari 2021 pensioengevend.

2. Eenmalige uitkering

Medewerkers die op peildatum 28 juni 2019 in dienst waren ontvangen in oktober een eenmalige uitkering van maximaal € 750,- bruto. De peildatum is de datum waarop van het onderhandelaarsakkoord is gesloten.

De uitkering is naar rato van de omvang van dienstverband op de peildatum. Medewerkers die op verzoek van bevoegd gezag meer dan 36 uur per week werken ontvangen ook het bedrag van € 750,- bruto.

Uitzonderingen bepaalde doelgroepen

- **(Bovenwettelijke) uitkeringen**

De eenmalige uitkering werkt niet door naar de medewerker met een recht op een (bovenwettelijke) uitkering. De grondslag die is opgenomen in de hoofdstukken 9a, 9b, 10a en 10d zien alleen op het doorberekenen van structurele salarisverhogingen.

- **Stagiaires**

De stagiaires vallen niet onder de CAR-UWO. De salarisverhoging is daarom niet automatisch op hen van toepassing. Of de vergoeding voor stagiaires toch stijgt, is afhankelijk van de formulering van de lokale regeling of de individueel gemaakte afspraak.

- **ZZP-ers**

ZZP-ers kunnen geen rechten aan salarisverhoging die voortvloeien uit de Cao Gemeenten. Voor hen gelden de verhogingen in principe niet. Dit ligt anders wanneer in de overeenkomst met de ZZP'er andere afspraken zijn gemaakt.

- **Flexkrachten**

De door cao-partijen overeengekomen eenmalige uitkering per 1 oktober 2019 geldt op grond van artikel 3:2a ook voor payrollkrachten. Echter, de eenmalige uitkering geldt in beginsel niet voor uitzendkrachten. Dit volgt uit de afspraken over de inlenersbeloning zoals vastgelegd in de ABU-cao.

3. Tegemoetkoming ziektekosten

Artikel 3:25 van de CAR-UWO (recht op tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering) wijzigt. De voorwaarde: het hebben van aanvullende zorgverzekering type 3 of 4 bij de IZA, Menzis of CZ vervalt per 1 oktober 2019. Voortaan hebben alle medewerkers, ongeacht de ziektekostenverzekering recht op de tegemoetkoming. De overig genoemde voorwaarden wijzigen niet.

Hierbij stel ik, conform het mandaat, de wijzigingen in de bijgaande LOGA circulaires vast en laat deze indien nodig met terugwerkende kracht tot de in de circulaires genoemde data vigeren.

Namens het Dagelijks Bestuur van de Metropoolregio Eindhoven,
secretaris