

Regeling uitloopschaal gemeente Sittard-Geleen

Inleiding

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2013–2015 hebben partijen in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) afspraken gemaakt over een vernieuwd beloningshoofdstuk. Dit is in werking getreden op 1 januari 2016, per welke datum de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Sittard-Geleen in overeenstemming is gebracht met de afspraken in het LOGA. Tegelijkertijd is de Bezoldigingsreglement gemeente Sittard-Geleen 2015 ingetrokken.

Bij uitspraak van 23 december 2016 (ECLI:NL:RBLIM:2016:11262) heeft de rechtbank Limburg bepaald dat de gemeente Sittard-Geleen de in artikel 14 van het ingetrokken bezoldigingsreglement geregelde procentuele toelage ten onrechte niet had aangemerkt als een uitloopschaal in de zin van artikel 3:7 van de arbeidsvoorwaardenregeling. Het heeft geresulteerd in de opdracht aan de gemeente om met terugwerkende kracht tot 1 januari 2016 een uitloopschaal vast te leggen in hoofdstuk 3 van de arbeidsvoorwaardenregeling conform artikel 3:7.

Met de onderstaande regeling wordt invulling gegeven aan deze rechterlijke opdracht. Zij is volgens de geldende procedurevoorschriften tot stand gekomen in de Commissie voor Georganiseerd Overleg en met inachtneming van het overeenstemmingsvereiste. Tot de in die commissie gemaakte bindende afspraken behoort dat in 2017 invulling wordt gegeven aan lokale beleidsregels als het gaat om de toekenning van bijzondere beloningen zoals bedoeld in de artikelen 3:8 en 3:20 arbeidsvoorwaardenregeling.

De regeling is vastgesteld door burgemeester en wethouders van de gemeente Sittard-Geleen in hun vergadering van 4 april 2017.

Regeling

1. Begripsomschrijvingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder

- *arbeidsvoorwaardenregeling*:
de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Sittard-Geleen;
- *medewerker*:
degene die op de datum dat deze regeling wordt vastgesteld een dienstverband heeft met de gemeente Sittard-Geleen krachtens een aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling;
- *functieschaal*:
de voor een medewerker volgens het functieboek geldende functieschaal;
- *uitloopschaal*:
één schaal hoger dan de bij de gemeente Sittard-Geleen toepassing vindende functieschalen;
- *schaal*:
een reeks van maandbedragen als opgenomen in Bijlage IIa bij de arbeidsvoorwaardenregeling;
- *procentuele toelage*:
de toelage als bedoeld in artikel 14 van het per 1 januari 2016 ingetrokken Bezoldigingsreglement gemeente Sittard-Geleen 2015;
- *TOR*:
de toelage overgangsrecht als bedoeld hoofdstuk 3, paragraaf 7, van de arbeidsvoorwaardenregeling.

2. Uitgangssituatie: maximum functieschaal bereikt, geen procentuele toelage

De medewerker die op 31 december 2015 het maximumsalaris van de functieschaal had bereikt, wordt per 1 januari 2016 of nadat twee jaar zijn verstreken sinds dit maximum is bereikt, ingepast in de uitloopschaal. Dit gebeurt als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- Als het tijdstip waarop inpassing in de uitloopschaal aan de orde is, gelegen is vóór de datum waarop deze regeling wordt vastgesteld, moet sprake zijn van voldoende functioneren. Na die datum moet het functioneren via de Regeling gesprekkencyclus Sittard-Geleen als 'goed' zijn beoordeeld.
- Op de datum waarop de beloning volgens de uitloopschaal begint, wordt het salaris bepaald op het bedrag dat naast hoger is aan het bedrag dat voor de medewerker gold op 31 december 2015 (geïndexeerd conform de CAR). Als perspectief geldt voor hem het bereiken van het maximumsalaris van de uitloopschaal met dien verstande dat het salaris niet hoger wordt dan het maximumsalaris van de functieschaal verhoogd met 11%.

3. Uitgangssituatie: maximum functieschaal bereikt, wel procentuele toelage

1. De medewerker die op 31 december 2015 het maximumsalaris van de functieschaal had bereikt en daarnaast een procentuele toelage ontving, wordt per 1 januari 2016 ingepast in de uitloopschaal op het salarisbedrag dat naast hoger is aan de som van het salaris en de procentuele toelage op de peildatum (geïndexeerd conform de CAR). Als perspectief geldt het bereiken van het maximumsalaris van de uitloopschaal met dien verstande dat het salaris niet hoger wordt dan het maximumsalaris van de functieschaal verhoogd met 11%.
2. Als en voor zover het maximumsalaris van de uitloopschaal lager is dan het totaal van het salaris en de procentuele toelage, vindt voor het negatieve verschil een compensatie plaats in de vorm van een garantietoelage (toepassing artikel 3:15 arbeidsvoorwaardenregeling). Deze toelage behoort tot de grondslag voor de berekening van het Individuele Keuzebudget als bedoeld in hoofdstuk 3, paragraaf 5, arbeidsvoorwaardenregeling.

4. Periodieke verhogingen in de uitloopschaal

Na inpassing in de uitloopschaal en voor zolang het maximumsalaris daarvan nog niet is bereikt, wordt een salarisverhoging naar de volgende periodiek toegekend als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- er zijn twaalf maanden verstreken sinds de inpassing of de laatste periodieke salarisverhoging;
- als het tijdstip waarop de salarisverhoging aan de orde is, gelegen is vóór de datum waarop deze regeling wordt vastgesteld, moet sprake zijn van voldoende functioneren;
- voor een salarisverhoging na dat tijdstip moet het functioneren via de Regeling gesprekkencyclus Sittard-Geleen als 'goed' zijn beoordeeld.

5. Uitgangssituatie: maximum functieschaal niet bereikt

- De medewerker die op 31 december 2015 het maximumsalaris van de functieschaal niet had bereikt, komt in aanmerking voor toekenning van de uitloopschaal als voldaan wordt aan de voorwaarde dat, te rekenen vanaf de datum waarop het maximumsalaris van de functieschaal is bereikt, gedurende twee opeenvolgende jaren het functioneren via de Regeling gesprekkencyclus Sittard-Geleen als 'goed' is beoordeeld.
- Nadat de beloning volgens de uitloopschaal is ingegaan, vindt periodiek een verhoging van het salaris plaats met inachtneming van de voorwaarden als omschreven onder punt 4. Als perspectief geldt het bereiken van het maximumsalaris van de uitloopschaal met dien verstande dat het salaris niet hoger wordt dan het maximumsalaris van de functieschaal verhoogd met 11%.

6. Uitgangssituatie: persoonlijke salarisschaal

1. Voor de medewerker voor wie een hogere persoonlijke salarisschaal geldt dan de functieschaal, blijft de hogere schaal onverkort gelden (in overeenstemming met artikel 3:5, lid 1, arbeidsvoorwaardenregeling).
2. Een op 31 december 2015 geldende procentuele toelage wordt per 1 januari 2016 voortgezet in de vorm van een garantietoelage (toepassing artikel 3:15 arbeidsvoorwaardenregeling). Deze garantietoelage behoort tot de grondslag voor de berekening van het Individuele Keuzebudget als bedoeld in hoofdstuk 3, paragraaf 5, arbeidsvoorwaardenregeling.

7. Herziening eerder genomen besluiten

1. De uitvoering van deze regeling vergt dat alle door het college genomen zgn. TOR-besluiten van 21 december 2015 worden ingetrokken, dit voor zover de in de inleiding genoemde uitspraak van de rechtbank Limburg daar niet in heeft voorzien. Deze besluiten worden vervangen door een nieuw besluit, in overeenstemming met deze regeling en met 1 januari 2016 als ingangsdatum. Daarbij wordt voor zover nodig opnieuw beoordeeld of en voor welke beloningselementen anders dan de procentuele toelage, de medewerker recht heeft op een TOR.

2. Voor een medewerker aan wie op of na 1 januari 2016 met behoud van de TOR een hogere salarisschaal is toegekend dan de functieschaal op de peildatum 31 december 2015, wordt de salarispositie in overeenstemming met deze regeling met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2016 opnieuw in kaart gebracht. Voor zover daarbij blijkt dat een medewerker meer heeft ontvangen dan waarop hij bij toepassing van de regeling aanspraak zou hebben gehad, gaat de nieuwe salarispositie gelden met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin het betreffende besluit is genomen.
3. De uitvoering van de regeling vergt verder dat ook alle overige besluiten worden ingetrokken die genomen zijn na 1 januari 2016 en vóór de datum waarop deze regeling in werking zijn getreden en beïnvloed zijn door het overgangsrecht als bedoeld in hoofdstuk 3, paragraaf 7, arbeidsvoorwaardenregeling. Zij worden met dezelfde ingangsdatum vervangen door een nieuw besluit, waarbij rekening wordt gehouden met de salarispositie die voor de medewerker is gaan ontstaan door toepassing van deze regeling.
4. De op grond van deze regeling noodzakelijke nieuwe besluiten worden genomen zo spoedig mogelijk nadat deze regeling de status van algemeen verbindend voorschrift heeft gekregen.

8. Administratieve verwerking

1. De administratieve verwerking van de op grond van deze regeling tot stand gekomen nieuwe besluiten vindt zo spoedig mogelijk plaats nadat zij zijn genomen. Voor zover dit leidt tot een nabetaling, vindt over het nettobedrag daarvan een rentevergoeding plaats.
2. De rentevergoeding is gebaseerd op de wettelijke rente voor consumententransacties (2% per jaar).
Bij het berekenen van de rentevergoeding wordt ervan uitgegaan dat de vervaldag van de nabetaling ligt op 1 juli 2016.
De betaalbaarstelling van de rentevergoeding gebeurt in de maand volgende op die waarin de nabetaling plaatsvindt.
3. De met toepassing van deze regeling genomen besluiten leiden niet tot een terugvordering wegens ten onrechte ontvangen beloning.

9. Functiewijziging

De medewerker voor wie na de datum van inwerkingtreding van deze regeling een hogere functieschaal gaat gelden dan vóór die datum, komt in aanmerking voor toekenning van de uitloopschaal als voldaan wordt aan de voorwaarde dat, te rekenen vanaf de datum waarop het maximumsalaris van de (nieuwe) functieschaal is bereikt, gedurende twee opeenvolgende jaren het functioneren via de Regeling gesprekencyclus Sittard-Geleen als 'goed' is beoordeeld.

10. Uitsluiting van uitloopschaal

Voor iemand die op of na de datum van inwerkingtreding van deze regeling in dienst treedt van de gemeente Sittard-Geleen, geldt geen perspectief op inpassing in een uitloopschaal.

11. Slotbepalingen

1. Deze regeling is van overeenkomstige toepassing op degene die op 1 januari 2016 een dienstverband had met de gemeente Sittard-Geleen krachtens een aanstelling of arbeidsovereenkomst als bedoeld in de arbeidsvoorwaardenregeling en van wie het dienstverband is geëindigd vóór de datum waarop deze regeling in werking treedt. Een belanghebbende kan verzoeken om die toepassing achterwege te laten.
2. Eventuele op 31 december 2015 geldende (vaste) toelagen anders dan de procentuele toelage worden per 1 januari 2016 voortgezet onder de voorwaarden waaronder zij zijn toegekend.
3. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, treffen burgemeester en wethouders een bijzondere regeling naar billijkheid en redelijkheid. Daarbij wordt in ieder geval recht gedaan aan het beloningsperspectief dat voor een medewerker schriftelijk is vastgelegd. Als blijkt dat een dergelijke bijzondere regeling voor vijf of meer vergelijkbare gevallen wenselijk wordt geacht, vindt hierover aanvullend overleg plaats in de Commissie voor Georganiseerd Overleg.

12. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt een dag na publicatie in werking. Zij werkt terug tot en met 1 januari 2016.