



# College van Burgemeester en wethouders gemeente Tynaarlo

Vergadering d.d.	21 januari 2019	Zaaknummer:	557639
Agendapunt:			
Portefeuillehouder	: M.J.F.J. Thijsen	<input checked="" type="checkbox"/> Openbaar	<input type="checkbox"/> Besloten
Team	: Team HRM, Communicatie en ICT		
Adviseur	: M. Kemkers-Been	Toestelnummer [Nr.]	988

Collegevoorstel besproken in PHO van:	M.J.F.J. Thijsen	D.d.	14 januari 2019
---------------------------------------	------------------	------	-----------------

Paraaf	Burge-meester	Wethouder Kraaijenbrink	Wethouder Gopal	Wethouder Vemer	Wethouder Lammers	Wethouder de Graaf	Secretaris	Manager akkoord (kwaliteitscheck)
Conform								M.T. Jonker
Bespreken								Paraaf:

## Onderwerp

Ledenraadpleging Cao Gemeenten

## Samenvatting

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking. Dan gaat de rechtspositie van veel werknemers bij de overheid, waaronder gemeenten, over van het ambtenarenrecht naar het reguliere arbeidsrecht (Burgerlijk Wetboek). De inwerkingtreding van de Wnra betekent dat veel afspraken tussen werkgever (college voor Arbeidszaken van de VNG) en vakbonden opnieuw moeten worden vastgelegd, waaronder de sectorale arbeidsvoorwaardenregeling (CAR-UWO). De CAR-UWO is door partijen herschreven naar de Cao Gemeenten. De cao en de andere afspraken die zijn gemaakt worden in dit voorstel toegelicht. De VNG heeft een ledenraadpleging hierover georganiseerd. Gemeenten kunnen tot en met 1 februari 2019 stemmen over deze afspraken voor de genormaliseerde Cao Gemeenten. Het bestuur van de VNG besluit 14 februari 2019 of de VNG de afspraken bekrachtigt. Als de VNG de afspraken bekrachtigt, en de vakbonden ook, dan worden de afspraken definitief. Het advies is om in te stemmen met de Cao Gemeenten en daarbij een tweetal opmerkingen te plaatsen.

## Voorstel

Instemmen met de Cao Gemeenten en daarbij de volgende opmerkingen plaatsen.  
Op basis van de nieuwe wetgeving geldt de overlegverplichting met het Georganiseerd Overleg niet meer. De gemeente Tynaarlo vindt overleg met de vakbonden daarom niet meer nodig, ook niet over een beperkt aantal onderwerpen.  
Daarnaast is de gemeente Tynaarlo het niet eens met het invoeren van een werkgeversbijdrage waarmee de gemeente de vakbonden compenseert voor de inzet van vakbonden voor werknemers die geen vakbondslid zijn en dus geen vakbondscontributie betalen. Sommige medewerkers hebben er bewust voor gekozen dat ze niet vertegenwoordigd willen worden door de vakbonden.

## Besluit:

## TOELICHTING B&W-ADVIES

### 1. Onderwerp

Ledenraadpleging Cao Gemeenten

### 2. Voorstel

Instemmen met de Cao Gemeenten en daarbij de volgende opmerkingen plaatsen.

Op basis van de wetgeving geldt de overlegverplichting met het Georganiseerd Overleg niet meer. De gemeente Tynaarlo vindt overleg met de vakbonden daarom niet meer nodig, ook niet over een beperkt aantal onderwerpen.

Daarnaast is de gemeente Tynaarlo het niet eens met het invoeren van een werkgeversbijdrage waarmee de gemeente de vakbonden compenseert voor de inzet van vakbonden voor werknemers die geen vakbondslid zijn en dus geen vakbondscontributie betalen. Sommige medewerkers hebben er bewust voor gekozen dat ze niet vertegenwoordigd willen worden door de vakbonden.

### 3. Inleiding en perspectief Wet normalisering ambtenaren

Ambtenaren krijgen met ingang van 1 januari 2020 zoveel mogelijk dezelfde rechten als werknemers in het bedrijfsleven. Dit staat in de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Voor ambtenaren geldt straks het private arbeidsrecht. Net als voor werknemers in het bedrijfsleven nu al het geval is.

De ambtelijke status verdwijnt niet. Iedere medewerker in dienst van een overheidswerkgever blijft ambtenaar. De overheid is er voor het algemene belang. Daarom blijven de speciale regels voor ambtenaren bestaan, zoals over geheimhoudingsplicht, verbod om giften aan te nemen en de plicht andere functies te melden.

De aanstelling voor ambtenaren verdwijnt. Ambtenaren krijgen een arbeidscontract, net als werknemers in het bedrijfsleven. Collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) komen in plaats van rechtspositieregelingen.

Voor ambtenaren gaat het private arbeids- en ontslagrecht gelden. Dit betekent dat een ambtenaar bij onenigheid met zijn werkgever of bij ontslag naar de kantonrechter gaat. Hij kan niet langer in bezwaar bij de eigen werkgever en in beroep bij de bestuursrechter. Voor ontslag moeten het UWV of de kantonrechter toestemming geven.

De arbeidsvoorwaarden van ambtenaren veranderen niet door de nieuwe wet. Salaris, eindejaarsuitkering of vakantiedagen blijven in de arbeidsovereenkomst zoals ze zijn. In nieuwe cao's kunnen werkgevers en vakbonden wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden afspreken.

Hieronder staan de afspraken die de VNG met de vakbonden heeft gemaakt ter voorbereiding op deze verandering.

#### a. Normalisering en de nieuwe Cao Gemeenten

De VNG (College voor Arbeidszaken) maakt met de vakbonden afspraken over collectieve arbeidsvoorwaarden. De Wet cao stelt eisen aan de manier waarop een vereniging (zoals de VNG) haar taken en bevoegdheden ten aanzien van cao's in de statuten vastlegt. In 2017 hebben gemeenten er mee ingestemd dat de VNG namens alle gemeenten ook de cao's gaat afsluiten met de vakbonden vanaf 2020. Hierop zijn de statuten van de VNG aangepast.

In navolging hierop hebben de VNG en de vakbonden het afgelopen jaar intensief gewerkt aan de op het Burgerlijk Wetboek gebaseerde nieuwe Cao Gemeenten, die in de plaats komt van de op de Ambtenarenwet gebaseerde CAR-UWO. Deze nieuwe cao is aanzienlijk dunner en de teksten zijn herschreven in duidelijke en begrijpbare taal. De bestaande rechten en plichten zijn inhoudelijk niet gewijzigd en de tekst herhaalt geen

geldende wet- en regelgeving. De toelichting op de CAR-UWO is door de eenvoudig leesbare teksten niet meer noodzakelijk. Wijzigingen zijn besproken door VNG en vakbonden en zijn herleidbaar en te raadplegen in een transponeringstabel.

De Cao Gemeenten is een standaard-cao. Het standaardkarakter betekent dat er in beginsel niet van de cao mag worden afgeweken; niet ten nadele van de werknemer maar ook niet ten gunste van de werknemer. Dit is alleen anders als in een specifiek cao-artikel expliciet is opgenomen dat afwijking mogelijk is.

De VNG en de vakbonden hebben overeenstemming bereikt over het merendeel van de CAR-UWO, op twee onderwerpen verschilden zij van mening en hebben zij een compromis moeten sluiten. Dat betreft het overleg met de vakbonden en de geschilbeslechting, waarover hieronder meer.

#### **b. Lokaal overleg met de vakbonden**

Op dit moment verplicht de Ambtenarenwet 1929, de overheidswerkgever om met de vakbonden, in het Georganiseerd Overleg (GO), te onderhandelen “over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van ambtenaren”.

Het GO is niet opgenomen in de Ambtenarenwet 2017 en niet opgenomen in de Cao Gemeenten, die geldt vanaf 1 januari 2020. Uitgangspunt van de VNG was dat gemeentelijke werkgevers de lokale arbeidsvoorwaarden voortaan met de Ondernemingsraad (OR) zouden afspreken.

Toch is uit de onderhandelingen gekomen dat de werkgever over een beperkt aantal onderwerpen overleg moet plegen met de vakbonden. Dit betreft een beperkt aantal onderwerpen: de conversietabel bij functiewaardering, een inconveniententoeelage, de reis- en verblijfkostenregeling, een reiskostenvergoeding woon- werkverkeer, decentraal afgesproken bronnen en doelen van het individueel keuzebudget (IKB), bovenwettelijk vakantieverlof en aanvullende afspraken over het van-werk-naar-werk traject. Hiernaast moet de werkgever overeenstemming met de vakbonden bereiken over een sociaal statuut en bij reorganisatie overleggen over de noodzaak van een sociaal plan.

Hiermee hebben de vakbonden een groot deel van hun positie behouden.

De werkgever en de vakbonden mogen hun overleg naar eigen keuze vormgeven, maar moeten de werkwijze wel in een reglement opnemen.

Over andere onderwerpen waarvoor de cao ruimte biedt (zoals een regeling waarmee de systematiek voor het toekennen van de arbeidsmarkttoelage en de functioneringstoelage wordt bepaald) of de overlegverplichting bestaat op grond van de Wet op de ondernemingsraden moet de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad (OR).

#### **c. Geschilbeslechting**

Op dit moment kunnen medewerkers bezwaar indienen bij het college tegen elk besluit dat hen raakt in hun rechtspositie op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Nadat de Wnra in werking treedt, is de Awb niet meer van toepassing en vervalt de mogelijkheid van bezwaar.

De VNG wilde afspreken dat elke gemeente kan kiezen of er een geschillenregeling komt en voor welke onderwerpen, dit naar aanleiding van de uitkomsten van de ledenraadpleging.

De vakbonden wilden behoud van de mogelijkheid om over maatregelen in bezwaar te gaan. Het volgende compromis is gesloten.

Cao-partijen vinden dat geschillen in eerste instantie zoveel mogelijk in onderling overleg, door middel van een goed gesprek, mediation of bemiddeling, moeten worden opgelost. Komen werkgever en medewerker er niet uit, dan kan de medewerker direct naar de kantonrechter.

Er worden speciale geschillencommissies ingesteld voor drie onderwerpen: van-werk-naar-werk-trajecten, functiewaardering of geschillen over een sociaal statuut of sociaal plan.

Verder gaan cao-partijen nog bekijken of er een sectorale cao-interpretatiecommissie moet komen. Uiterlijk 1 april 2019 bieden cao-partijen duidelijkheid over de geschillenregeling voor functiewaardering en individuele toepassing van sociale plannen.

#### **d. Andere afspraken**

##### **Tijdelijke ontslagcommissie**

De VNG en de vakbonden hebben afgesproken om een tijdelijke ontslagcommissie in te stellen. In de eerste vier jaar na 1 januari 2020 zal deze ontslagcommissie reorganisatieontslagen bij gemeenten toetsen. De regels voor ontslag staan nu in de CAR-UWO. Voor ontslag vanwege reorganisatie staan er aanvullende regels in ons Sociaal akkoord. De werkgever verleent ontslag op basis van de regels in de CAR-UWO en het Sociaal akkoord. Een belangrijk onderdeel van dit Sociaal akkoord is de ontslagvolgorde: als er arbeidsplaatsen vervallen, welke medewerkers worden dan boventallig.

Na inwerkingtreding van de Wnra gelden de regels voor ontslag in het Burgerlijk Wetboek. Het UWV verleent het ontslag vanwege reorganisatie, als dat in overeenstemming is met de Ontslagregeling. De Ontslagregeling regelt een groot aantal onderwerpen die nu in het Sociaal akkoord staan, waaronder de ontslagvolgorde.

Wanneer cao-partijen een ontslagcommissie instellen (mogelijk op basis van het Burgerlijk Wetboek) neemt deze de plaats in van het UWV. De ontslagcommissie kan het voorgedragen ontslag toetsen aan regels die (beperkt) afwijken van de Ontslagregeling van het UWV en biedt een mogelijkheid voor maatwerk.

##### **Transitievergoeding**

Bij boventalligheid en ontslag kent de Cao Gemeenten een re-integratieperiode. Het BW kent de transitievergoeding: een ontslagvergoeding gebaseerd op inkomen en arbeidsverleden.

Tot de datum van inwerkingtreding van de Wnra geldt het BW niet voor ambtenaren, en dus ook de transitievergoeding niet. Op het moment dat de Wnra in werking treedt, ontstaat wel recht op de transitievergoeding. De VNG en de vakbonden hebben de intentie om ervoor te zorgen dat er niet een stapeling ontstaat van de van-werk-naar-werk afspraak en de transitievergoeding. Een gezamenlijke werkgroep geeft hierover uiterlijk 1 maart 2019 advies.

##### **Werkgeversbijdrage**

De vakbonden willen vanaf 1 januari 2020 een werkgeversbijdrage ontvangen volgens het model van de Algemene werkgeversvereniging Nederland (AWVN). Dit is een bijdrage van € 22,- per jaar per werknemer. Een werkgeversbijdrage is een bedrag dat elke onder de cao vallende werkgever jaarlijks betaalt voor elke werknemer die hij in dienst heeft. Het idee achter de werkgeversbijdrage is dat de werkgever de vakbonden compenseert voor de inzet van vakbonden voor werknemers die geen vakbondslid zijn en dus geen contributie betalen.

De VNG en de vakbonden hebben de intentie om ervoor te zorgen dat er een werkgeversbijdrage komt. Een gezamenlijke werkgroep brengt hierover uiterlijk 1 maart 2019 advies uit.

## 4. Argumenten

### Ad a. genormaliseerde Cao Gemeenten

1. Door instemming met de genormaliseerde cao hebben gemeenten vanaf 2020 samen één cao, in plaats van elke gemeente een eigen cao;
2. de genormaliseerde Cao Gemeenten past binnen de straks geldende wet- en regelgeving;
3. de rechten en plichten wijzigen inhoudelijk niet (één-op-één omzetting);
4. de tekst is modern, begrijpelijk en herkenbaar;
5. op dit moment krijgen gewijzigde arbeidsvoorwaarden pas rechtskracht binnen de gemeente, wanneer deze zijn vastgesteld door het college en de werkgeverscommissie van de griffie. In het cao-recht hoeft dat niet meer, omdat er sprake is van rechtstreekse doorwerking;
6. door vaststelling van de Cao Gemeenten kan er worden gestart met het opstellen van een personeelshandboek, waarin onze lokale regels staan vermeld, in lijn met het Burgerlijk Wetboek.

### Ad b. Lokaal overleg met de vakbonden

Het overleg met de OR wordt uitgebreid. Dit is een positieve ontwikkeling, de OR is beter bekend met de belangen die er in de organisatie spelen, dan het GO.

### Ad c. Geschilbeslechting

Er wordt ruimte geboden om voor arbeidsgeschillen binnen Tynaarlo of in SDA-verband, mediation mogelijkheden vast te leggen.

## 5. Kanttekeningen

### Ad a. genormaliseerde Cao Gemeenten

1. De genormaliseerde Cao Gemeenten gaat gelden op 1 januari 2020. Voordat de tekst een cao wordt, moeten er nog een looptijd, salarisverhoging en eventueel andere aanpassingen worden afgesproken. Dit gebeurt in het reguliere cao-overleg. Mocht er echter geen overeenstemming worden bereikt dan geldt de tekst genormaliseerde Cao Gemeenten in ieder geval vanaf 31 december 2019 tot en met 8 januari 2020.
2. De disciplinaire straffen die in hoofdstuk 16 van de CAR-UWO staan, zijn door cao-partijen losgelaten. Hoofdstuk 16 van de huidige CAR-UWO is niet vertaald naar de Cao Gemeenten. De cao kent alleen de schorsing als ordemaatregel (artikel 11.4).  
Als Tynaarlo na de invoering van de Wnra disciplinaire maatregelen wil blijven hanteren, dan moet daarvoor beleid worden gemaakt dat opgenomen wordt in het op te stellen personeelshandboek.

### Ad b. Lokaal overleg met de vakbonden

1. Er moet nog steeds onderhandeld worden met de vakbonden in het Lokaal overleg over een bepaald aantal onderwerpen. De VNG heeft in de gesprekken hierover vastgesteld dat deze afspraak een absolute voorwaarde voor de vakbonden was om te komen tot een nieuwe tekst voor de Cao Gemeenten. Tynaarlo stemt in met de nieuwe Cao Gemeenten, maar geeft in de reactie naar de VNG aan dat Tynaarlo het niet eens is met de rol die nog aan de vakbonden wordt toebedeeld. Echter de ruimte om afspraken te maken met de ondernemingsraad wordt vergroot.
2. Daarnaast plaatst Tynaarlo een kanttekening bij het invoeren van een mogelijke werkgeversbijdrage. Het idee achter de werkgeversbijdrage is dat Tynaarlo de vakbonden compenseert voor de inzet van vakbonden voor werknemers die geen vakbonds lid zijn en dus geen vakbondscontributie betalen. Echter sommige werknemers kiezen er bewust voor dat ze geen lid van de vakbond willen zijn.

### Ad c. Geschilbeslechting

1. De medewerker kan zich bij geschillen niet wenden tot een commissie over specifieke onderwerpen als beoordelingen en overplaatsingen of bij ontslag. Als werkgever en werknemer met een goed gesprek niet tot een oplossing kunnen komen, dan heeft de werknemer geen andere keuze dan de gang naar de rechter. Aan de andere kant bestaat de mogelijkheid om lokaal mediation afspraken te maken.
2. Onder het ambtenarenrecht is procederen voor de ambtenaar niet erg duur. Dat ligt in het burgerlijk recht wel anders. Geschillen tussen werkgever en medewerker komen echter sporadisch voor.

### 6. Advies

<b>Financiën</b>	Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input checked="" type="checkbox"/>
De rechten en plichten wijzigen inhoudelijk niet.		
<b>Juridische Zaken</b>	Ja <input checked="" type="checkbox"/>	Nee <input type="checkbox"/>
<b>HRM</b>	Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Communicatie</b>	Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input checked="" type="checkbox"/>
<b>Derden</b>	Ja <input type="checkbox"/>	Nee <input checked="" type="checkbox"/>

### 7. Uitvoering

#### Ledenraadpleging

Gemeenten kunnen over de afspraken voor de genormaliseerde Cao Gemeenten stemmen. Er wordt elektronisch gestemd. De gemeentesecretaris kan tot en met 1 februari 2019 reageren namens het college en de werkgeverscommissie van de griffie. De werkgeverscommissie wordt tegelijkertijd een voorstel hiervoor voorgelegd.

In de loop van februari 2019 wordt de uitslag van de ledenraadpleging besproken door het bestuur van de VNG en worden de afspraken mogelijk bekrachtigd.

#### Projectgroep invoering Wnra

Van de gemeente wordt verwacht dat op personeelsgebied de interne regels en procedures worden aangepast op de Wnra. Ten behoeve hiervan is in SDA-verband en in onze gemeente een projectgroep opgericht.

De projectgroep Tynaarlo wordt gevormd door de manager HCI, twee medewerkers juridisch, de coördinator PSA, een HR-adviseur, drie interne GO-leden, een OR-lid, een communicatieadviseur en de adviseur arbeidsvoorwaarden.

De projectgroep gaat aan de slag met de invoering van de Wnra, waaronder:

- het "arbeidsrecht proof" maken van onze lokale regelingen en het opstellen van een personeelshandboek van deze rechten en plichten;
- het voorbereiden van de vraag of we alle medewerkers die nu in dienst zijn, per 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst willen aanbieden;

- het verzorgen van de communicatie over de Wnra;
- het aanpassen van de interne processen en systemen;
- het bijscholen van personeelsmedewerkers, juristen en managers in het arbeidsrecht.

Het college wordt op de hoogte gehouden van de voortgang van de invoering van de Wnra en zal op verschillende momenten om besluitvorming hierover worden gevraagd.

## **8. Besloten behandelen**

n.v.t.

## **9. Bijlage(n)**

1. VNG ledenbrief afspraken Wnra

Handtekening adviseur

.....

M. Kemkers-Been