



Samenvatting

Op 27 januari 2022 is de tekst van de Cao Gemeenten 2021-2022 vastgesteld. Als gevolg van deze Cao zijn eerder onder andere het verlofsparen geïmplementeerd en zijn aanpassingen rondom het ouderschapsverlof doorgevoerd. De verlofharmonisatie is het laatste onderdeel uit deze Cao dat moet worden geïmplementeerd. In dat kader hebben we de verlofregeling en de werktijden-regeling samengevoegd tot één regeling en in overeenstemming gebracht met de Cao Gemeenten zoals deze op dit moment luidt. Vanwege de verwevenheid is tegelijkertijd ook de Regeling Individueel Keuzebudget op enkele onderdelen aangepast. Na voorgenomen besluitvorming in het Directieteam en nadien instemming door de Ondernemingsraad, zijn beide regelingen klaar voor definitieve vaststelling door uw college.

Beslispunten

1. Vaststellen van de gewijzigde “Regeling Individueel Keuzebudget (IKB)”, onder intrekking van de huidige regeling;
2. Vaststellen van de nieuwe “Werktijden-, Vakantie-, en Verlofregeling”, onder intrekking van de huidige regelingen “Werktijdenregeling” en “Verlofregeling”;
3. Bovengenoemde regelingen met terugwerkende kracht naar 1 januari 2023 in werking laten treden.

Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 15 juni 2023:

Conform.



1. Aanleiding

In de Cao Gemeenten 2021-2022, is opgenomen dat het bovenwettelijk verlof met ingang van 1 januari 2023 wordt geharmoniseerd. Hiermee komt een einde aan de verschillen in de hoogte van het verlof tussen gemeentelijke organisaties.

Na de eerdere implementatie van o.a. het verlofsparen en aanpassingen rondom het ouderschapsverlof, is de verlofharmonisatie het laatste onderdeel uit de Cao Gemeenten 2021-2022 dat wordt geïmplementeerd. Bij de uitwerking hiervan is ervoor gekozen om gelijktijdig met het wijzigen van de Verlofregeling, de Werktijdenregeling in overeenstemming te brengen met de Cao Gemeenten zoals die per 1 januari 2023 zal luiden. Hierbij is van de gelegenheid gebruik gemaakt om ook de regeling IKB vanwege de verwevenheid ook op enkele punten aan te passen, zodat het geheel goed op elkaar aansluit.

2. Context

Overwegingen

A. Werktijden en verlof

Verlofharmonisatie: afbouw bovenwettelijk verlof

In de Cao Gemeenten is opgenomen dat werknemers die tot 1 januari 2023 meer bovenwettelijk verlof hadden, dit vanaf 1 januari 2023 afbouwen naar de norm van 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren.

Vanaf 1 januari 2023 heeft elke werknemer volgens de Cao recht op zeven bovenwettelijke vakantiedagen per kalenderjaar. Dit komt neer op 50,4 uur bij een voltijds dienstverband. De gemeente Maastricht kent op dit moment verschillende soorten bovenwettelijk verlof. Het saldo van de verlofvarianten zoals Maastricht die kent (58,78 uur) bedraagt meer dan 50,4 uren. De gemeente Maastricht kent daarmee een surplus, hetgeen betekent dat gelet op het standaard karakter van de Cao, (niet afwijken), het verlof moet worden afgebouwd tot de norm. Dit betekent dat in 2023 7,2 uur (één dag) wordt afgebouwd. Voor 2024 is de afbouw dan nog slechts 0,15 uur.

Het startsaldo voor de verlofharmonisatie 58,78 uur bestond ook nog uit 1,03 uur voor de lokale feestdag 5 mei die in lustrumjaren werd toegekend. Omdat onderdeel van de Cao 2023 is dat 5 mei met ingang van 1 januari 2024 een jaarlijks (o.b.v. de Cao doorbetaalde) feestdag wordt, hoeft deze 1,03 uur niet meer te worden afgebouwd.



Voor medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn én op 1 januari 2023 meer dan zeven dagen bovenwettelijk verlof hebben, geldt dat zij dit recht behouden tot het einde van hun dienstverband.

Aanwijzen lokale vakantiedagen

Van de in totaal zeven toegestane bovenwettelijke vakantiedagen kan de gemeente, met instemming van de Ondernemingsraad, twee vakantiedagen aanwijzen als lokale feest- of sluitingsdag. Uitgangspunt is dat de medewerker deze twee dagen zelf 'betaalt'. Dat wil zeggen dat deze dagen niet zichtbaar zijn op de verlofkaart en dus op voorhand al worden ingehouden. In de gewijzigde regeling is een en ander in overeenstemming gebracht met de Cao Gemeenten zoals die per 1 januari 2023 zal luiden.

Voor de nieuwe situatie ná 1 januari 2023 is het voorstel om bovengenoemde twee lokale feestdagen of verplichte sluitingsdagen ook daadwerkelijk aan te wijzen. Tegen die achtergrond en gelet op de tijd heeft de werkgever eind 2022 ervoor gekozen om carnavalsmaandag- en dinsdag voor 2023 aan te merken als lokale feestdagen. Het was immers niet wenselijk om op deze dagen het kantoorpand in de binnenstad open te stellen. Voor de toekomst is de Werktijden-, Vakantie-, en Verlofregeling in die zin aangepast dat jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad wordt bekeken welke (maximaal) twee dagen als feest- of verplichte sluitingsdagen worden aangewezen. Hierbij is de uitdrukkelijke wens om nog in 2023 tot jaarlijks vaste dagen te komen. Dit zorgt voor duidelijkheid voor medewerkers en minder administratieve belasting.

Met het voorgestelde artikel 11 van de nieuwe regeling wordt uitvoering gegeven aan het bepaalde in artikel 6.6 sub g Cao Gemeenten.

Brugdagen vervallen

Op dit moment kent Maastricht 2 volwaardige brugdagen. Dit zijn de dag na Hemelvaart en een in overleg met de Ondernemingsraad aan te wijzen dag. Vanwege het uitgangspunt in de Cao dat er slechts twee lokale feest-of sluitingsdagen kunnen worden aangewezen, zal de huidige bepaling over de brugdagen niet terugkeren in de gewijzigde regeling. De werknemer ontvangt deze dagen immers van de werkgever (en hoeft niet zijn verlofsaldo aan te spreken). Hierdoor moeten deze uren worden beschouwd als bovenwettelijke verlofdagen, met als gevolg dat deze worden meegenomen voor de verlofharmonisatie en vervolgens daarbij in het saldo afgebouwd worden tot de landelijke norm.



Teamuitje: tijd voor tijd regeling vervalt

Aangezien het teamuitje een verplicht karakter heeft, heeft deelname aan het uitje te gelden als werktijd. Indien de werknemer niet wil deelnemen, staat het deze vrij om verlof op te nemen of om te gaan werken. De verlofharmonisatie maakt ook dat de werknemer die niet *kan* deelnemen aan het teamuitje (wegens een dienstbelang) niet ter compensatie van het missen van het teamuitje een halve dag verlof mag opnemen, zoals nu het geval is (tijd voor tijd). Immers: dit zou betekenen dat aan hem méér dan zeven bovenwettelijke verlofdagen worden toegekend – en dat staat de Cao Gemeenten per 1 januari 2023 niet meer toe.

B. Individueel Keuzebudget (IKB)

In onze lokale IKB-regeling wordt uitgegaan van een vaste vergoeding systematiek, op basis van forfaitair 214 reisdagen per kalenderjaar uitgaande van 5 werkdagen per week. Voor deze vaste vergoeding systematiek is destijds gekozen, omdat bijna alle werknemers incidenteel thuis werkten (en niet structureel zoals nu het geval is) en dus in bijna alle gevallen voldaan werd aan de voorwaarden. Voor de mogelijkheid van uitruil op basis van “daadwerkelijk gereisde km” (middels declaraties) is destijds niet gekozen omdat deze methode administratief veel bewerklijker is en het bij het maken van de IKB-regeling ook niet nodig was, aangezien structureel thuiswerken toen niet aan de orde was.

Het Directieteam heeft voor 2020 en 2021 besloten om, gezien de coronacrisis, coulant om te gaan met de uitruil van het woon-werkverkeer in de regeling IKB.

De belangrijkste wijziging betreft artikel 5. In 2022 is gekozen voor een ‘tijdelijk’ systeem van een jaarlijkse declaratie van de daadwerkelijk reisdagen en thuiswerkdagen. Dit omdat de thuiswerkvergoeding en IKB-uitruil woon-werkverkeer fiscaal gezien en ook volgens de Cao communicerende vaten zijn. Deze gedachtelijn is, met in achtneming van ons werkconcept COMIC, doorgetrokken in de aangepaste Regeling IKB. Het is immers niet mogelijk om op voorhand een vaste verhouding van thuis- en kantoordagen vast te leggen en daarmee een vaste vergoeding uit te keren. Vanuit diverse hoeken is de wens geuit om de uitruil weer, net als voor corona, maandelijks toe te staan. Om die reden wordt gekozen voor een maandelijks declaratiesystematiek die door het personeels- en salarisadministratiesysteem gefaciliteerd zal worden.

Voor de andere artikelen geldt dat bij de regeling op onderdelen meer aansluiting is gezocht bij de praktijk en/of er sprake is van een vereenvoudiging. Net als vorig jaar is medewerkers gevraagd



om vanaf 1 januari de werkplek te administreren. Op basis hiervan zal de aanspraak op de thuiswerkvergoeding en IKB-uitruil woon-werkverkeer berekend worden.

3. Gewenste situatie

Vaststellen van de gewijzigde regelingen waarmee deze weer in lijn met de gewijzigde Cao Gemeenten.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

n.v.t.

5. Effect op de openbare ruimte

n.v.t.

6. Personeel en organisatie

n.v.t.

7. Informatiemanagement en automatisering (incl. Smart City)

De consequenties van de nieuwe regelingen worden, waar van toepassing, in het personeels- en salarisadministratiesysteem doorgevoerd.

8. Financiën

De gevolgen van de Cao Gemeenten 2021-2022 zijn reeds in eerdere momenten van de P&C-cyclus meegenomen.

9. Aanbestedingen

n.v.t.

10. Participatie tot heden

Na behandeling in het Directieteam zijn beide regelingen ter instemming aan de Ondernemingsraad voorgelegd. Over enkele punten is nog nader overleg geweest in de agendacommissie van de Ondernemingsraad van 12 mei. De Ondernemingsraad heeft vervolgens in dat overleg mondeling ingestemd. Een en ander is door de werkgever aan de Ondernemingsraad bevestigd in de memo van 15 mei jl.



11. Voorstel

1. Vaststellen van de gewijzigde “Regeling Individueel Keuzebudget (IKB)”, onder intrekking van de huidige regeling;
2. Vaststellen van de nieuwe “Werktijden-, Vakantie-, en Verlofregeling”, onder intrekking van de huidige regelingen “Werktijdenregeling” en “Verlofregeling”;
3. Bovengenoemde regelingen met terugwerkende kracht naar 1 januari 2023 in werking laten treden.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De gewijzigde regelingen zullen na besluitvorming doorgevoerd worden in het personeelshandboek dat via intranet toegankelijk is voor alle werknemers.

Colleggevoorstel