



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de leden  
T.a.v. het college en de raad**



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

24 juli 2018

**Ons kenmerk**

TAZ/U201800473

Lbr. 18/042

CVA/LOGA 18/04

**Telefoon**

070-373 8393

**Bijlage(n)**

2

**Onderwerp**

Uitwerking cao-afspraken gelijke beloning: artikel 3:2a CAR

**Samenvatting**

In de Cao Gemeenten van 1 mei 2017- 1 januari 2019 hebben sociale partners afgesproken dat medewerkers die op basis van payroll of soortgelijke constructies werken een totale beloning moeten ontvangen die vergelijkbaar is aan de beloning van een ambtenaar werkzaam bij een gemeente. De afspraak geldt niet voor uitzendkrachten, gedetacheerden (vanuit (semi-) overheidsorganisaties) en zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers).

Hiervoor wordt een nieuw artikel 3:2a CAR geïntroduceerd. Dit artikel verplicht gemeenten om bij de inhuur van payroll werknemers naast de wettelijk verplichte beloningselementen drie beloningselementen uit de CAR-UWO af te spreken. Het gaat om de IKB-bronnen eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage levensloop en een met de ABP-pensioenregeling vergelijkbaar pensioen.

Als de gelijke of gelijkwaardige drie beloningselementen niet of niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer, dan spreekt de gemeente met het payrollbedrijf schriftelijk af dat een toeslag wordt berekend en wordt uitbetaald aan de payrollwerknemer. In de cao was afgesproken dat deze bepaling 1 juli 2018 zou ingaan. De uitwerking vergde meer tijd, waardoor de invoeringsdatum is uitgesteld tot 1 oktober 2018.



College voor  
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid **Aan de leden**

CMHF



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

24 juli 2018

**Ons kenmerk**

TAZ/U201800473

Lbr. 18/042

CVA/LOGA 18/04

**Telefoon**

070-373 8393

**Bijlage(n)**

2

**Onderwerp**

Uitwerking werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid in artikel 3:2a CAR

Geacht college en gemeenteraad,

Deze LOGA-brief licht eerst de afspraak uit het arbeidsvoorwaardenakkoord om payroll werknemers gelijk te belonen toe. Het LOGA heeft een werkgroep gevraagd om de afspraak uit te werken in een advies. De tweede paragraaf gaat in op de aanbevelingen uit het advies van de Werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid. Hierin wordt onder andere de definitie van een payroll werknemer gegeven en wordt beschreven welke beloningselementen uit de CAR-UWO moeten worden betaald. In de derde paragraaf wordt nader ingegaan op de nieuwe bepaling in de gemeentelijke rechtspositie, artikel 3:2a CAR. In deze paragraaf wordt belicht wat de totale beloning is van de payroll werknemer en onder welke voorwaarden het college de payroll werkgever moet informeren om aan de payroll werknemer een toeslag uit te betalen. Ook wordt in deze paragraaf de vaststelling van de pensioencompensatie voor de payroll werknemer, de vergewisbepaling en salaris technische informatie over de toeslag nader uiteengezet. Tot slot worden de overige relevante onderwerpen beschreven, zoals de toepassing van lokale arbeidsvoorwaarden en de gevolgen bij de mogelijke inwerkingtreding van het Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB).

## 1. Toelichting cao-afspraken: gelijke beloning payroll werknemers

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 1 mei 2017- 1 januari 2019 hebben sociale partners afgesproken dat het onwenselijk is dat payroll of vergelijkbare constructies om oneigenlijke redenen worden gebruikt, bijvoorbeeld uitsluitend vanwege het beperken van werkgeverskosten, het vermijden van risico's als gevolg van sociale zekerheidsregelgeving en concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Sociale partners hebben afgesproken dat: *“een medewerker die via payroll of vergelijkbare constructie wordt ingehuurd een vergelijkbare beloning ontvangt als een medewerker met een aanstelling of arbeidsovereenkomst bij een gemeente. Dit houdt in dat gemeenten payroll werknemers of medewerkers in vergelijkbare constructies belonen conform het gemeentelijke functiewaarderingssysteem op een niveau dat vergelijkbaar is aan de totale beloning van medewerkers in de corresponderende functies, inclusief werkgeverslasten pensioen en sociale zekerheid. Dit leidt in voorkomende gevallen tot een toeslag voor de payroll werknemer, waardoor gelijke beloning wordt gerealiseerd.”*<sup>1</sup>

De beoogde ingangsdatum van de cao-afspraken over gelijke beloning van payroll was aanvankelijk 1 juli 2018. De uitwerking van de afspraken duurde langer dan verwacht en daarom is de invoeringsdatum uitgesteld tot 1 oktober 2018.

## 2. Advies werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid

Het LOGA heeft een paritaire werkgroep gevraagd om de cao-afspraken uit te werken. De werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid heeft in het adviesrapport een arbeidsvoorwaardelijke pakketvergelijking gemaakt tussen de ABU-cao en de CAR-UWO. In deze vergelijking is geïnventariseerd welke beloningselementen nodig zijn om tot een vergelijkbare beloning te komen voor payroll werknemers die een gelijke of gelijkwaardige functie vervullen bij de gemeente. Het advies is om naast de verplichte inlenersbeloning ook de eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage levensloop (beide onderdeel van het IKB in de CAR-UWO) en het pensioen van het ABP als totale beloning in de inleenovereenkomst met het payrollbedrijf verplicht te stellen.

Als de gelijke of gelijkwaardige drie beloningselementen niet of niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer, dan spreekt het college schriftelijk af dat alle informatie en gegevens worden verstrekt zodat het payrollbedrijf een toeslag kan berekenen en uitbetalen aan de payroll werknemer. Om een gelijkwaardig pensioen te realiseren, heeft het de voorkeur dat payroll werknemers pensioen opbouwen bij het ABP. Als medewerkers geen pensioen opbouwen bij het ABP, dan kan een gelijkwaardig pensioen gerealiseerd worden met een STIPP Plus pensioen vanaf de eerste werkdag van de ter beschikkingstelling aan de gemeente in combinatie met een toeslag van 7 procent van het salaris.

### 2.1 Definitie payroll

Door de Werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid is de definitie van payroll en soortgelijke constructie als volgt vastgesteld: *er is sprake van een payrollconstructie als de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde de opdrachtgever, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever, die de werknemer ter beschikking stelt, alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.’*

Volgens de Werkgroep Flexibiliteit en Zekerheid is sprake van een payroll of soortgelijke constructie als er geen allocatiefunctie is. De gemeente werft en selecteert zelfstandig een medewerker en draagt deze aan bij het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf bemiddelt niet zelf tussen de vraag naar en aanbod van personeel op de arbeidsmarkt.

Een ander kenmerkende 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 gemeente werkzaamheden te verrichten en alleen met toestemming van de gemeente gerechtigd is de payroll werknemer aan andere opdrachtgevers ter beschikking te stellen.

---

<sup>1</sup> Sociale partners hebben afgesproken dat onder payroll en vergelijkbare constructies niet wordt verstaan: *uitzendkrachten, gedetacheerden vanuit andere (semi-)overheidsorganisaties en zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers).*

## 2.2 Beloning

Een deel van de beloning van payrollmedewerkers is al wettelijk geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). In de inlenersbeloning is bepaald welke arbeidsvoorwaarden van de gemeente voor de payroll werknemer gelden. De inlenersbeloning wordt in artikel 8 WAADI geregeld, maar de exacte invulling wordt in de uitzendcao (bijvoorbeeld artikel 20 ABU/ artikel 22 NBBU-cao) uitgewerkt. In artikel 20 ABU-cao staat bijvoorbeeld opgesomd welke loonbestanddelen overeenkomstig in de cao van de inlener (in het geval van gemeenten de CAR-UWO) gelden voor de payroll werknemer. Het ABP-pensioen wordt in dit artikel niet genoemd. In plaats daarvan bouwt de payroll werknemer pensioen op bij de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (STIPP).

Om de totale beloning van de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag bij de gemeente vergelijkbaar te maken aan de totale beloning van de ambtenaar wordt een nieuw artikel 3:2a CAR geïntroduceerd. Het nieuwe artikel verplicht de werkgever om ervoor te zorgen dat de payrollwerknemer naast de wettelijk verplichte elementen, drie arbeidsvoorwaarden krijgt:

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

## 3. Werking artikel 3:2a CAR-UWO

Artikel 3:2a lid 1 CAR bepaalt dat de totale beloning van de payroll werknemer vanaf de eerste dag van de ter beschikkingstelling bij de gemeente vergelijkbaar is met de totale beloning van de ambtenaar, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden. Hierbij wordt de payroll werknemer ingeschaald conform het gemeentelijk functiewaarderingssysteem. Ook wordt er rekening gehouden met de situatie dat de payroll werknemer een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde arbeidsomstandigheden.

Artikel 3:2a lid 2 CAR verplicht de gemeente om bij de inhuur van payroll werknemers een totale beloning af te spreken met het payrollbedrijf. Onder de totale beloning wordt verstaan: de wettelijk verplichte loonbestanddelen bedoeld in de inlenersbeloning van de payroll werknemer (bijvoorbeeld artikel 20 ABU-cao of artikel 22 NBBU-cao) plus de IKB-bronnen: de eindejaarsuitkering, de werkgeversbijdrage levensloop en de werkgeverspremie ouderdomspensioen / nabestaandenpensioen (OP/NP) en het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP).

Artikel 3:2a lid 3 CAR regelt dat als de gelijke of gelijkwaardige beloningselementen<sup>2</sup> niet volledig onderdeel uitmaken van de totale beloning aan de payroll werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie, de gemeente met de payrollwerkgever schriftelijk afspreekt dat de payroll werknemer een toeslag ontvangt.

Artikel 3:2a lid 4 CAR regelt de berekeningswijze. De hoogte van de toeslag is afhankelijk van de beloning van de payroll werknemer en welke arbeidsvoorwaarden van artikel 3:2a lid 2 voor de payroll werknemer gelden. *Bijvoorbeeld:* een payroll werknemer die al 6,75% eindejaarsuitkering, 1,5% werkgeversbijdrage levensloop ontvangt en een ABP-pensioen opbouwt, krijgt dus geen toeslag.

Artikel 3:2a lid 5 CAR licht de berekeningswijze verder toe voor het gedeelte pensioenopbouw. Als de payrollmedewerker geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de gemeente voor de ter beschikking gestelde payroll werknemers een pensioenopbouw af vanaf de eerste werkdag conform de PLUS-regeling van bedrijfstakpensioenfonds STIPP vermeerderd met een toeslag van 7% van het salaris. Deze (gemiddelde) toeslag is ter compensatie van het verschil in de werkgeverspremie tussen de PLUS-regeling van STIPP<sup>3</sup> en de pensioenregeling van het ABP. Uiterlijk 1 december van ieder kalenderjaar worden de pensioenpremiepercentages, franchisen en grondslagen van de pensioenregelingen opnieuw herzien, zodat per 1 januari van elk kalenderjaar

---

<sup>2</sup> Onder gelijkwaardige beloningselementen wordt verstaan beloningselementen die een andere naam dragen, maar feitelijk wel hetzelfde betekenen. *Bijvoorbeeld:* de payroll werknemer krijgt naast de inlenersbeloning een 'eindejaarsbonus' in plaats van een 'eindejaarsuitkering'.

<sup>3</sup> Vanaf 21 jaar kan worden deelgenomen aan de Plusregeling bij STIPP.

een nieuw percentage voor de pensioencompensatie kan worden vastgesteld door het LOGA. De berekeningswijze van de toelage is gelijk aan het procentuele verschil tussen:

- a. de gemiddelde werkgeversbijdrage ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) bij het ABP, en
- b. de gemiddelde werkgeversbijdrage ouderdomspensioen (OP) / nabestaandenpensioen (NP) en arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP) bij de STIPP.

Deze informatie zal worden geactualiseerd in de matrix Flexibiliteit en Zekerheid en wordt op caruwo.nl gepubliceerd. De hoogte van de toeslag ter compensatie van het pensioen kan dus jaarlijks wisselen. De gemeente moet de afspraken met het payrollbedrijf over de betaling van de toeslag aan de payroll werknemer dus jaarlijks aanpassen.

Artikel 3:2a lid 6 is een vergewisbepaling. De vergewisbepaling houdt in dat gemeenten bij de payrollbedrijven vergewissen of zij de in artikel 3:2a lid 2 CAR genoemde beloningselementen aan payroll werknemers uitbetalen. Gemeenten zijn verplicht alle gegevens en informatie te leveren aan de payrollbedrijven zodat zij eventueel de toeslag correct kunnen berekenen en uitbetalen aan de payroll werknemer. Als de payroll werknemer een toeslag ontvangt, wordt bij aanvang van zijn beschikbaarstelling aan de gemeente de payroll werknemer schriftelijk geïnformeerd over de mogelijke toeslag door de payroll werkgever.

### **3.3 Salaris administratieve grondslagen**

De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payroll werknemer. Het uurloon is 1/156<sup>e</sup> van het salaris van de ambtenaar per maand op basis van 36 uur per week. De toeslag maakt deel uit van het loon van de payroll werknemer en behoort tot de (reken)grondslag voor de vakantietoelage. De toeslag maakt geen deel uit van het pensioengevend salaris. De toeslag behoort niet tot de (reken)grondslag van de eindejaarsuitkering en werkgeversbijdrage levensloop. Verder is relevant dat de opbouw / reservering van de toeslag voor de payroll werknemer start met ingang van de inwerkingtredingsdatum op 1 oktober 2018.

### **3.4 Advies**

Gemeenten die payroll werknemers inhuren of in toekomst willen inhuren worden door het LOGA geadviseerd om met een payrollbedrijf voor payroll werknemers de totale beloning (de wettelijk verplichte inlenersbeloning plus de IKB-bronnen: eindejaarsuitkering, werkgeversbijdrage levensloop en het ABP Pensioen) af te spreken in de inleenovereenkomst met het payrollbedrijf. Dit is een praktische oplossing waarmee de administratieve lasten van de toeslag worden voorkomen. Als gemeenten reeds op basis van bestaande (lopende) inleenovereenkomsten payroll werknemers inhuren die nog niet de totale beloning ontvangen, kunnen de administratieve lasten van de berekening van de toeslag worden beperkt door met het payrollbedrijf in overleg te treden om de totale beloning voor payroll werknemers te wijzigen.

### **4. Overige onderwerpen: lokale arbeidsvoorwaarden en Wet arbeidsmarkt in balans**

Het LOGA heeft vanwege de uitvoerbaarheid ervoor gekozen om bepaalde (lokale) arbeidsvoorwaarden niet op te nemen in een toeslag voor payroll werknemers. Gemeenten die lokaal arbeidsvoorwaarden hebben vastgesteld worden geadviseerd om deze lokale arbeidsvoorwaarden ook voor payroll werknemers toe te passen. Het LOGA adviseert gemeenten om via eigen beleidsafspraken te zorgen voor gelijkstelling. Gemeenten kunnen afspraken maken met het payrollbedrijf om payroll werknemers deel te laten nemen aan opleiding en scholing, teamdagen en bedrijfsuitjes. Op lokaal niveau moet bepaald worden welke lokale arbeidsvoorwaarden voor compensatie in aanmerking komen en hoe dat gerealiseerd wordt.

Het LOGA wil benadrukken dat kennis is genomen van het (concept) wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB). In dit wetsvoorstel worden een aantal voorstellen gedaan om payroll werknemers gelijk te behandelen en dezelfde arbeidsvoorwaarden te garanderen als reguliere werknemers in dienst bij de inlenende organisatie. Als het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans in werking treedt, zal het LOGA waar nodig artikel 3:2a CAR aanpassen.

### **Datum inwerkingtreding**

De wijzigingen treden met ingang van 1 oktober 2018 in werking. Als gemeenten de wijzigingen voor de inwerkingtredingsdatum van 1 oktober 2018 niet halen, dan treden de wijzigingen met ingang van 1 januari 2019 in werking met terugwerkende kracht.

### **Rechtskrachtbepaling**

Op grond van de statuten van de VNG en het reglement van het CvA zijn gemeenten gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. Voor gemeenten die bij de UWO zijn aangesloten, geldt dat eveneens voor de zogenoemde UWO-bepalingen. De CAR en de UWO zijn geen CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 Gemeentewet is het college verplicht, respectievelijk bevoegd, voor gemeenteambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift. Op grond van artikel 107e Gemeentewet heeft de raad deze bevoegdheid voor de griffie. De gemeentelijke rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

**Sinds 1 januari 2014 dient dit te geschieden door vermelding in een elektronisch en algemeen toegankelijk gemeenteblad, overeenkomstig de 'Regeling elektronische bekendmaking en beschikbaarstelling regelgeving decentrale overheden'.**

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Mw. mr. S. Pijpstra  
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op [www.vng.nl](http://www.vng.nl)