

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de veiligheidsregio's
T.a.v. het bestuur**



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

13 februari 2020

Kenmerk

TAZ/U202000131/

Lbr 20/002/

LOGA 20/01

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Nadere uitwerking Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel: inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie.

Samenvatting

Met deze LOGA-brief wordt – in het verlengde van eerdere LOGA-circulaire¹ de afspraak omtrent inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie uitgewerkt. Deze afspraak is opgenomen in het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht uit 2017. Over de uitwerking van deze afspraken is juridisch advies ingewonnen. Op basis van dit advies zijn partijen overeengekomen dat hierover - op basis van de in het Akkoord gestelde voorwaarden - geen landelijke afspraken kunnen worden gemaakt. Gezamenlijk is besloten dit onderwerp te laten rusten en het aan de individuele werkgever over te laten om de ruimte te vinden om de intentie van het Akkoord te laten werken, bijvoorbeeld met gebruik van een overeenkomst van opdracht (OvO). In de CAR-UWO zal geen nadere regelgeving worden opgenomen.

¹ O.a. LOGA-circulaire van 18 december 2017 (met kenmerk Lbr. 14/080 / CvA/LOGA 17/16).

College voor
Arbeidszaken/VNG

FNV Overheid

CNV Overheid

CMHF

**Brief aan de veiligheidsregio's
T.a.v. het bestuur**



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

13 februari 2020

Kenmerk

TAZ/U202000131/

Lbr 20/002/

LOGA 20/01

Telefoon

070 3738393

Bijlage(n)

-

Onderwerp

Nadere uitwerking Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht voor brandweerpersoneel: inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie.

Geacht bestuur,

Inleiding

Met deze LOGA-brief wordt – in het verlengde van eerdere LOGA-circulaire² de afspraak omtrent inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie uitgewerkt. Deze afspraak is opgenomen in het Akkoord Reparatie FLO-overgangsrecht uit 2017 (hierna: Akkoord). Er volgen geen wijzigingen in de CAR-UWO.

Inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie

In het Akkoord (hoofdstuk 8) zijn afspraken gemaakt over de mogelijkheid van een inkomensaanvulling in een niet-repressieve functie bij de eigen werkgever. Deze afspraken zijn:

- 1. De medewerker mag, met inachtneming van het bepaalde onder punt 5 van deze regeling, zijn inkomen bij de werkgever aanvullen tot bruto 100% van de berekeningsgrondslag op jaarbasis.*
- 2. Het aantal door te werken jaren heeft geen beperking. De medewerker dient jaarlijks een aanvraag te doen en een beslissing op de aanvraag heeft betrekking op een periode van een jaar.*
- 3. Lokaal wordt in overleg met de OR bepaald welke formatieve ruimte beschikbaar is, welke werkzaamheden het betreft en worden de uitvoeringsregels vastgesteld.*
- 4. De vergoeding voor de werkzaamheden wordt bepaald aan de hand van de zwaarte/waardering van die werkzaamheden.*
- 5. Er is alleen een vergoeding voor daadwerkelijk verrichte diensten. Dus geen aanspraak op vakantieverlof, doorbetaling bij ziekte, re-integratie etc.*

² O.a. LOGA-circulaire van 18 december 2017 (met kenmerk Lbr. 14/080 / CvA/LOGA 17/16).

6. De CAR-UWO is niet integraal van toepassing; in een, op de aanstelling aanvullende overeenkomst worden de afspraken vastgelegd.

Partijen hebben afgesproken dat bij de uitwerking, over de punten 5 en 6 nader juridisch advies ingewonnen wordt. Bij de uitwerking wordt aansluiting gezocht bij de regeling en vergoeding voor vrijwilligers of een regeling in de geest van artikel 1.3. van de CAR-UWO.

Over de uitwerking van deze afspraken is juridisch advies ingewonnen. Op basis van dit advies zijn partijen overeengekomen dat hierover - op basis van de in het Akkoord gestelde voorwaarden - geen landelijke afspraken kunnen worden gemaakt. Gezamenlijk is besloten dit onderwerp te laten rusten en het aan de individuele werkgever over te laten om de ruimte te vinden om de intentie van het Akkoord te laten werken. In de CAR-UWO kan geen nadere regelgeving worden opgenomen. Evenmin kan aansluiting worden gezocht bij de regeling en vergoeding voor vrijwilligers. De enige optie die resteert is het aanbieden van een Overeenkomst van Opdracht (OvO).

Afhankelijk van de aard van de aan te bieden werkzaamheden kan met een FLO-medewerker een OvO overeen worden gekomen. Hierbij is van belang dat bij de uitvoering van de opdracht geen sprake is van een gezagsverhouding. Immers een opdracht vindt alleen plaats buiten loondienst als aan minimaal één van de drie onderstaande voorwaarden wordt voldaan, te weten:

1. De opdrachtnemer is vrij vervangbaar
2. De opdrachtnemer werkt niet onder het gezag van een opdrachtgever
3. Er is geen sprake van loon

Wanneer een OvO met een individuele FLO-er wordt afgesproken en hier een vergoeding tegenover staat, dan kan alleen het ontbreken van een gezagsverhouding voorkomen dat er vanwege de opdracht sprake is van een dienstbetrekking. De inhoud van de opdracht dient te worden bepaald door hetgeen is overeengekomen, aangevuld door nadere instructies en overleg. Let op: de opdrachtgever moet jaarlijks de afspraken in de OvO toetsen of deze in de praktijk worden nageleefd. Gedurende een OvO kan een opdrachtnemer zich als werknemer gedragen en kan alsnog herkwalificatie in een dienstbetrekking door de Belastingdienst worden vastgesteld met naheffingen tot gevolg.

Modelovereenkomsten

Het is van belang te weten dat de overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) de civielrechtelijke benaming is. Fiscaal kan een OvO kwalificeren als dienstbetrekking. Alleen gebruik van door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomsten, zoals (de VNG modelovereenkomst) en de afspraken die daar zijn gemaakt ook daadwerkelijk na te komen en na te leven (ook in de praktijk) is veilig om loonheffingen te voorkomen. Hierdoor wordt geadviseerd niet zelf een OvO op te stellen maar de modelovereenkomst van de Belastingdienst te gebruiken. De VNG heeft door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten³. Er hoeft bij gebruik van de goedgekeurde modelovereenkomst geen loonheffingen ingehouden te worden als opdrachtgever en opdrachtnemer volgens deze modelovereenkomst werken. De opdrachtnemer is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen en de opdrachtgever houdt geen bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) in. Voor de inkomstenbelasting en de bijdrage Zvw krijgt de opdrachtnemer zelf een aanslag van de Belastingdienst. De modelovereenkomsten vervangen de 'Verklaring arbeidsrelatie' (VAR), die sinds 1 mei 2016 is afgeschaft. Meer informatie over het werken met modelovereenkomsten, de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) en de handhaving daarvan is terug te vinden op belastingdienst.nl/dba.

De Wet DBA is momenteel onderwerp van politiek debat. Op dit moment wordt er gesproken om de Wet DBA te vervangen door een nieuwe Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring, welke naar verwachting per 2021 in werking zal treden. Zodra er meer over bekend is, wordt u per LOGA-brief hierover geïnformeerd.

³ <https://vng.nl/nieuws/wet-dba-modelovereenkomsten-zijn-goedgekeurd>

Betalingen

Over betalingen die voortvloeien uit de OvO worden door de opdrachtgever geen loonheffingen ingehouden en afgedragen. Dit gebeurt alleen als een arbeidsrelatie een dienstbetrekking is. Als de opdrachtgever iemand betaalt die buiten dienstbetrekking bij u werkt kunt u de betaling opgeven via het IB-47 formulier.

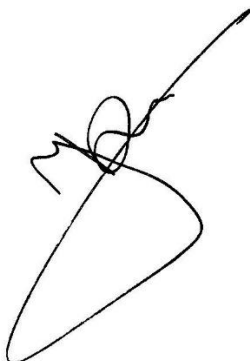
Rechtskrachtbepaling

De CAR-UWO geldt alleen voor veiligheidsregio's. De LOGA-brief van 30 oktober 2019 (kenmerk: TAZ/U201901034) heeft u geïnformeerd over de rechtspositieregeling voor personeel veiligheidsregio's per 1/1/2020.⁴

Op grond van hun aansluitingsovereenkomst bij de VNG zijn veiligheidsregio's gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOGA overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR en de UWO is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Het bestuur van de veiligheidsregio is verplicht en bevoegd, voor personeel in dienst van de veiligheidsregio, de overeen gekomen wijzigingen vast te stellen.

Met vriendelijke groet,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



J. Jongepier
Secretaris

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl

⁴ https://vng.nl/sites/default/files/2019-11/20191030_ledenbrief_rechtspositieregeling-voor-personeel-veiligheidsregio-per-1-1-2020.pdf