



Vragen en antwoorden over de gevolgen per 1-1-2019 voor uw arbeidsvoorwaarden op basis van de Cao umc 2018-2020

28-2-2019

Op 5 november 2018 is een cao-akkoord bereikt tussen de NFU en de vier centrales voor overheidspersoneel. Dit akkoord is met de bonden nader uitgewerkt in nieuwe teksten voor de [Cao umc 2018-2020](#). De cao heeft een looptijd van 3 jaar; van 1 januari 2018 tot 1 januari 2021. Hieronder zijn de belangrijkste vragen en antwoorden over de gevolgen voor uw arbeidsvoorwaarden per 1-1-2019 op een rij gezet.

SALARISVERHOGING

1. Hoeveel salarisverhoging krijg ik volgens de nieuwe cao?

In 3 jaar tijd krijgt u een blijvende bruto salarisverhoging van 8,25%:

- per augustus 2018: 2,5%;
- per augustus 2019: 2,75%;
- per augustus 2020: 3,0%.

De loonsverhoging per 1 augustus 2018 is inmiddels doorgevoerd bij de salarisbetaling in november 2018.

PERSOONLIJK BUDGET (PB)

2. Wat gebeurt er met het PB in de nieuwe cao?

De opbouw van het Persoonlijk Budget (PB) stopt per 1 januari 2019. In plaats hiervan wordt het bruto salaris van medewerkers die nu recht hebben op PB blijvend verhoogd met 0,92% per 1 januari 2019. Deze verhoging komt **bovenop** de salarisverhoging van 2,5% die per 1 augustus 2018 is doorgevoerd. Toelagen die afgeleid zijn van salaris waarover PB werd opgebouwd worden (automatisch) mee verhoogd.

Academisch medisch specialisten

Voor academisch medisch specialisten blijft de huidige situatie bestaan omdat het PB eerder is opgenomen in hun onkostenvergoeding voor functiegebonden kosten.

3. Hoe kan het dat we 0,92% bruto salarisverhoging krijgen terwijl het PB een hoger percentage is?

Dat komt doordat de salarisverhoging van 0,92% ook een positief effect heeft op andere beloningselementen zoals eindejaarsuitkering, vakantiegeld, toelagen (bijvoorbeeld TOD), pensioen en sociale zekerheid. De financiële ruimte die ontstaat door het PB stop te zetten wordt verdeeld over de verhoging van salaris en verhoging van die beloningselementen.

Het salarispercentage van 0,92% is zodanig berekend dat alle medewerkers gezamenlijk hetzelfde blijven ontvangen als met het PB. Het is daarbij onvermijdelijk dat voor iedere individuele medewerker het effect iets anders kan zijn. Dit heeft onder andere te maken met:

- leeftijd: hoe ouder hoe hoger het PB-percentage, tenzij geboren vóór 1958 (1%, 1,55% of 1,8% van het bruto salaris);
- wel of geen toelagen voor onregelmatige diensten;



- hoogte van het inkomen: boven of onder de maximale sociale zekerheidsgrens;
- hoogte van het inkomen: boven of onder de pensioengrens.

De combinatie van bovengenoemde factoren bepaalt het effect op het inkomen. Het is te complex om dit effect per medewerker weer te geven.

4. Blijft het Extra Persoonlijk Budget wel bestaan en hoe zit het met het Verhoogd Persoonlijk Budget?

Ja, het Extra Persoonlijk Budget (EPB) blijft gehandhaafd, inclusief de mogelijkheden om het in te zetten. Het EPB geldt voor medewerkers geboren vóór 1958.

Het Verhoogd Persoonlijk Budget (VPB) van 1,8% (voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962) valt wel onder de afspraken voor het PB. De opbouw stopt per 1 januari 2019 en wordt omgezet in een bruto salarisverhoging van 0,92% (zie vraag 3).

5. Hoe lang kan ik mijn PB nog opnemen?

U kunt **tot 1 januari 2021** uw nog niet opgenomen PB besteden. Dit geldt ook voor het door medisch specialisten in het verleden opgebouwde saldo.

Per 1 januari 2019 stopt de verdere opbouw van persoonlijk budget. Het PB-saldo wordt op 31 december 2018 bevroren en blijft gedurende de jaren 2019 en 2020 vermeld op uw loonstrook. Tot 1 januari 2021 kan het PB-saldo worden aangewend conform de huidige mogelijkheden van artikel 3.2.2 Cao umc. Dit betekent dat u het resterende PB-bedrag uiterlijk nog op 31 december 2020 kunt besteden. Dit geldt ook voor het reeds opgebouwde PB-saldo van academisch medisch specialisten.

Resterend PB-saldo na 31 december 2020 vervalt en wordt niet in geld uitgekeerd.

6. Kan ik mijn PB nog aanwenden voor extra verlofuren?

U kunt het PB-saldo in 2019 en 2020 aanwenden voor 15 extra vakantie-uren of indien u academisch medisch specialist bent voor 2 vakantiedagen, uitgaande van een voltijd dienstverband. Bij een parttime dienstverband wordt dit aantal naar rato omgerekend.

Het is niet mogelijk om minder dan 15 vakantie-uren (2 dagen voor academisch medisch specialisten) of de parttime variant daarvan te kopen. Mocht het PB-saldo hiervoor ontoereikend zijn, dan kunnen er dus niet minder dagen worden gekocht.

Op basis van de cao wordt voor de omrekening in vakantie-uren het PB-saldo ter waarde van 0,8% van het jaarsalaris (=12 maandsalarissen) gelijkgesteld aan 15 vakantie-uren en 2 dagen voor de academisch medisch specialisten.



7. Hoe kan ik mijn PB-saldo omzetten in vakantie-uren voor 2019?

- U geeft uiterlijk op de voor uw umc geldende deadline aan dat u uw PB-saldo wilt aanwenden voor vakantie-uren;
- op basis van het PB-saldo op 31 december 2018, de parttime factor en het uurloon op 1 januari 2019 wordt berekend of uw PB-saldo voldoende is voor omzetting in 15 vakantie-uren (2 dagen voor academisch medisch specialisten) of minder naar rato van uw parttime factor;
- is het PB-saldo niet toereikend dan kunnen er geen vakantie-uren worden gekocht. Het is dus niet mogelijk om minder uren te kopen;
- de waarde van deze gekochte uren wordt in één keer afgeboekt van uw PB-saldo.

COASSISTENTEN

8. Hoe zit het met de vergoeding voor coassistenten?

Als coassistent krijgt u vanaf 1 januari 2019 € 100 bruto per maand aan onkostenvergoeding naast eventuele bestaande lokale vergoedingen gedurende de periode dat u coschappen loopt in een umc. Om deze vergoeding vanaf 1 januari 2019 voor alle coassistenten in alle umc's op dezelfde wijze te kunnen gaan uitbetalen, vindt overleg over de uitvoering plaats tussen de umc's. Ook worden met de Belastingdienst de fiscale consequenties afgestemd met als doel een onbelaste vergoeding voor studiekosten te kunnen betalen. Helaas nemen deze processen veel tijd in beslag en is uitbetaling van de vergoeding in januari 2019 niet haalbaar. De uitbetaling zal uiterlijk 1 april 2019 plaatsvinden, als de registratie, uitvoeringsadministratie en fiscale afstemming geregeld is. De ingangsdatum van 1 januari 2019 staat uiteraard vast. De vergoeding zal daarom met terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 zo spoedig mogelijk alsnog worden uitbetaald.

9. Hoe wordt deze vergoeding van €100 per maand berekend, ermee rekening houdend dat niet altijd gedurende de gehele maand coschappen worden gelopen?

Het umc betaalt de vergoeding aan de coassistent die ingeschreven staat bij de verbonden universiteit voor de periode dat de coassistent coschappen loopt in dat umc en eventuele andere umc's.

De berekening vindt op dag basis plaats ($€1200/261 \text{ dagen} = € 4,60 \text{ per dag}$). De uitbetaling vindt achteraf plaats in de maand volgend op de maand waarin de coschappen zijn gelopen.

10. Wordt de € 100 onkostenvergoeding per maand die coassistenten ontvangen indien zij coschappen lopen in een umc uitbetaald naast de lokaal in het umc al bestaande vergoedingsregelingen, zoals vergoeding voor reiskosten?

Ja, de afspraak is gemaakt dat coassistenten deze vergoeding ontvangen, naast de in het umc waarin de coassistent zijn coschappen loopt bestaande vergoedingsregelingen op ten minste het niveau van 19 september 2018.

Indien de coassistent later bij een ander umc coschappen gaat lopen, blijft dit eerste umc de vergoeding van € 100 uitbetalen.

De eventuele lokale vergoeding wordt wel betaald door het umc waar vervolgens de coschappen worden gelopen conform de daar geldende lokale regeling.



STAGIAIRES

11. Krijgen stagiaires ook een hogere stagevergoeding?

Ja, de stagevergoeding is per 1 augustus 2018 verhoogd met hetzelfde percentage als de reguliere loonsverhoging voor medewerkers. De stagevergoeding bedraagt momenteel € 325 per maand. Dit betreft stagiaires zoals benoemd in de cao, voor overige stagiaires gelden de lokale afspraken.

ZORGVERLOF

12. Welke zorgverlofregelingen worden verruimd per 1 januari 2019?

Het recht op 70% betaald kortdurend zorgverlof als genoemd in artikel 7.3.4 van de cao wordt verruimd van 3 naar 4 maal het aantal arbeidsuren per week.

Als het specifiek gaat om de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van directe familieleden (partner, kind of ouder) wordt dit kortdurend zorgverlof vanaf 1 januari 2019 verlengd tot maximaal 12 maal het aantal arbeidsuren per week.

13. Wie worden verstaan onder directe familieleden (partner, kind of ouder) voor wie bij ziekte de verlofregeling wordt verlengd naar 12 weken?

- Onder *partner* wordt verstaan: de echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont.
- Onder *kind*: wordt verstaan:
 - een kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat;
 - een kind van de echtgenoot, geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - een pleegkind dat op hetzelfde adres woont en u als pleegouder verzorgt.
- Onder *ouder* wordt verstaan: ouders of adoptieouders, zijnde bloedverwanten in de eerste graad.

14. Kan verlof dat vóór 1 januari 2019 al is ingegaan verlengd worden op basis van de ruimere regeling in 2019?

Als er vóór 1 januari 2019 al kortdurend zorgverlof is opgenomen voor de noodzakelijke verzorging van een zieke partner, kind of ouder, dan kan dit verlof in 2019 verlengd worden tot in totaal maximaal 12 maal de arbeidsuren per week.

Als het zorgverlof was opgenomen voor een andere relatie dan directe familieleden is verlenging met 1 week mogelijk van 3 naar 4 weken.

De maximale duur van het zorgverlof waar u recht op heeft wordt gemeten over een periode van 12 maanden die aanvangt op de eerste dag van opname van het verlof.

Voorbeeld 1. Verlenging in 2018 al ingegaan zorgverlof voor ouder

Een medewerker heeft per 3 december 2018 verlof aangevraagd en gekregen voor de noodzakelijke verzorging van haar zieke moeder. Na 3 weken, per 24 december, is haar recht op betaald verlof geëindigd. Vanaf 1 januari 2019 gaat op basis van de cao het verlengde recht in en heeft ze nog recht op 9 weken 70% betaald zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging van haar zieke moeder.

Voorbeeld 2. Verlenging in 2018 al ingegaan zorgverlof voor moeder gevolgd door ziekte zus

Een medewerker heeft in november 2018 3 weken kortdurend zorgverlof opgenomen voor verzorging van haar moeder. In februari 2019 wordt haar zus ernstig ziek en vraagt medewerker



verlof aan voor de noodzakelijke verzorging van haar zus. Op basis van de cao heeft ze dan nog recht op 1 extra week 70% betaald zorgverlof.

GEBOORTEVERLOF

15. Wordt het geboorteverlof voor partners na de bevalling ook verlengd per 1-1-2019?

Per 1 januari 2019 gaat het wettelijke recht op geboorteverlof na de bevalling van de partner omhoog van twee dagen naar eenmaal het aantal uren per week, met behoud van recht op volledige doorbetaling van het salaris. Dit geboorteverlof moet in de eerste vier weken na de geboorte van de baby worden opgenomen. Het staat de medewerker vrij om te bepalen op welke wijze (ineens of gespreid) dit verlof gedurende de eerste vier weken na de geboorte wordt opgenomen.

Ook het adoptie- en pleegzorgverlof wordt verlengd. Per 1 januari 2019 wordt dit verlof uitgebreid van vier naar zes weken. Gedurende de periode van adoptie- en pleegverlof ontvangt de medewerker een uitkering ter hoogte van 100% van zijn dagloon. Dit is wel gemaximeerd tot het maximum dagloon.

VRIJWILLIGE DEMOTIE EN ONGEWIJZIGDE PENSIOENOPBOUW

16. Waarom is de leeftijd voor de regeling voor vrijwillige demotie en ongewijzigde pensioenopbouw verhoogd naar minimaal 58 jaar?

Een medewerker die in de periode van 10 jaar voor zijn pensioengerechtigde leeftijd in het kader van vrijwillige demotie kiest om een andere en lager gesalarieerde functie te vervullen heeft recht op continuering van zijn pensioenopbouw over zijn hoge salaris.

In de Cao umc 2015-2017 was de leeftijdsgrens gesteld op 55 jaar of ouder, gekoppeld aan de eerder geldende AOW- en pensioenleeftijd van 65 jaar. Inmiddels zijn de fiscale regels gewijzigd evenals de AOW- en ABP-pensioengerechtigde leeftijd.

In overleg met de pensioenuitvoerder van het ABP zijn we daarom genoodzaakt om in artikel 4.3 lid 7 en artikel 15.3.1 lid 11 van de Cao umc 2018-2020 *55 jaar* te wijzigen in *10 jaar voor pensioenrekenleeftijd*. Omdat de pensioenrekenleeftijd van het ABP inmiddels op 68 jaar is gesteld, betekent dit dat de leeftijdsgrens moet worden verhoogd naar 58 jaar en ouder.

We moeten dit doen om te voorkomen dat er in strijd met fiscale wetgeving pensioen wordt opgebouwd en de Belastingdienst de bovenmatige pensioenopbouw gaat belasten bij medewerkers die de leeftijd van 58 jaar nog niet hebben bereikt. Dit betekent dat voortaan medewerkers vanaf 58 jaar en ouder in aanmerking komen voor continuering van hun pensioenopbouw bij vrijwillige demotie.
