

SOR-afspraken betaald ouderschapsverlof bij de sector Rijk vanaf 2 augustus 2022

Inleiding

Omdat per 2 augustus 2022 de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in werking zal treden en de CAO Rijk al een vorm van betaald ouderschapsverlof kent, hebben partijen in het Sectoroverleg Rijk afspraken gemaakt over de wijze waarop beide vormen samengevoegd kunnen worden op een manier die voor werknemers aantrekkelijk is en die ook goed uitvoerbaar is. Met het oog op duidelijkheid voor werknemers en de voorbereidingen die P-Direkt moet treffen, hebben partijen deze afspraak gemaakt tijdens de onderhandelingen over een nieuwe cao. De afspraak legt geen beslag op de loonruimte voor de nieuwe cao vanwege de uitkering die via UWV wordt ontvangen als het ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. De gevolgen die deze afspraak per 2 augustus 2022 heeft voor de tekst van de nieuwe CAO Rijk is als bijlage bij dit document gevoegd.

In onderstaand schema staan de verschillen tussen het betaald ouderschapsverlof volgens de Wbo en de CAO Rijk:

	Wbo per 2 augustus 2022	huidige Wazo-aanvulling in CAO Rijk
Wanneer opneembaar	in eerste levensjaar kind, dan wel het eerste jaar waarop kind in gezin is opgenomen wegens adoptie of pleegzorg (en nog geen 8 jaar is)	voor achtste levensjaar kind
Duur	9 weken	13 weken
Inkomen tijdens het verlof	UWV-uitkering van 70% (maximum)dagloon	doorbetaling 60% maandinkomen
Vereisten voor recht	dienstverband, geen minimumtermijn	minimaal 1 jaar dienstverband bij sector Rijk
Terugbetalingsplicht	geen	bij einde dienstverband op initiatief werknemer of ontslag op staande voet binnen een jaar na afloop van het verlof

Nieuwe voorziening betaald ouderschapsverlof in de CAO Rijk

Vanaf 2 augustus 2022 wordt het wettelijk betaald ouderschapsverlof onderdeel van de voorziening in de CAO Rijk:

- De duur van de loondoorbetaling tijdens ouderschapsverlof blijft 13 weken, door de werknemer te gebruiken tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt.
- De hoogte van de loondoorbetaling wordt:
 - 100% van het maandinkomen tijdens de periode waarvoor recht is op de UWV-uitkering (waarbij de werkgever de achteraf aan te vragen UWV-uitkering dus voorschiet en aanvult tot het cao-niveau).
 - 75% van het maandinkomen tijdens de periode waarvoor geen recht is op de UWV-uitkering (deze periode kan afhankelijk van de keuze wanneer de werknemer ouderschapsverlof opneemt tussen 4 en 13 weken bedragen).
- De voorwaarde van één jaar in dienst zijn voor de aanspraak op de cao-aanvulling vervalt.
- De terugbetalingsverplichting bij vertrek uit de sector Rijk vervalt.

Voor 2 augustus 2022 ingegaan betaald ouderschapsverlof

Algemeen

De nieuwe voorziening in de CAO Rijk gaat ook gelden voor werknemers waarvan het betaald ouderschapsverlof voor een kind is ingegaan voor 2 augustus 2022. Dit houdt in dat:

- voor werknemers waarvoor nu het percentage van 60% doorbetaling van het maandloon geldt, voor het op 2 augustus 2022 resterend recht op betaald ouderschapsverlof de nieuwe percentages van 100% en 75% doorbetaling van het maandloon gaan gelden.
- voor werknemers waarvoor vanwege de gekozen duur van betaald ouderschapsverlof een flexibel percentage tussen 55% en 27,5% van doorbetaling van het maandinkomen geldt, dit voor het op 2 augustus resterende recht op betaald ouderschapsverlof naar rato wordt verhoogd naar een flexibel percentage tussen 75% en 37,5%.
- De terugbetalingsverplichting vervalt en lopende terugbetalingsregelingen per 2 augustus 2022 worden stopgezet.

Bijzondere categorie

Het wettelijk betaald ouderschapsverlof heeft vanaf 2 augustus 2022 directe werking, waardoor werknemers daar recht op krijgen als zij nog aanspraak hebben op ouderschapsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg. Dat geldt ook voor werknemers die op grond van de CAO Rijk al hun 13 weken betaald ouderschapsverlof geheel of gedeeltelijk hebben genoten. Voor werknemers die het wettelijk betaald ouderschapsverlof willen benutten (hierbij geldt een wettelijk minimum van één maal de arbeidsduur per week) dat uitstijgt boven de 13 weken betaald ouderschapsverlof op grond van de nieuwe voorziening in de CAO Rijk, geldt dat zij dit achteraf uitbetaald zullen krijgen van UWV.

Voorbeeld ter illustratie:

Een werknemer die in het eerste levensjaar van het kind voor 2 augustus 2022 al 8 weken betaald ouderschapsverlof heeft genoten, heeft daarna tot het kind 8 jaar wordt nog recht op 5 weken betaald ouderschapsverlof volgens de CAO Rijk, maar zo lang het kind nog geen jaar oud is ook recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof volgens de Wbo. Als deze werknemer ervoor kiest op of na 2 augustus ouderschapsverlof op te nemen in het eerste levensjaar van het kind, geldt volgens de nieuwe voorziening in de CAO Rijk tot en met de vijfde week 100% loondoorbetaling van het maandinkomen. Vanaf de zesde week resteert nog aanspraak op 4 weken wettelijk betaald ouderschapsverlof. Als de werknemer dat wil benutten geschiedt uitbetaling van de wettelijke uitkering achteraf door UWV.

Uitvoering door P-Direkt

Partijen in het SOR hebben van P-Direkt begrepen dat de termijn om bovenstaande afspraken in te voeren eigenlijk te kort is, maar dat P-Direkt zich inspant dit voor betrokken werknemers en leidinggevenden vanaf 2 augustus zo soepel mogelijk te laten verlopen en dat de nieuwe vormgeving van het ouderschapsverlof uiterlijk per 1 november 2022 volledig in het P-Direktportaal zal zijn verwerkt. P-Direkt verzorgt de communicatie hierover richting werknemers en leidinggevenden.

Hoofdstuk 5. Aanvullingen verlofbepalingen Wet arbeid en zorg

Aanpassing vanwege wettelijk betaald ouderschapsverlof met revisie (overige tekst grijs)

De Wet arbeid en zorg (Wazo) regelt uw aanspraak op bepaalde vormen van verlof waardoor u werk en privé beter kunt combineren en de voorwaarden die daarbij gelden. Uit onderstaande tabel blijkt voor welke verlofvormen u recht heeft op een aanvulling op de wettelijke aanspraken die volgen uit de Wazo:

Soort verlof	De Wazo regelt (maximaal)	Deze cao regelt (extra)
<u>zwangerschaps- en bevallingsverlof</u>	doorbetaling van 100% van uw (gemaximeerd) <u>dagloon</u> door UWV via de werkgever	doorbetaling van 100% van uw maandinkomen door de werkgever
<u>einde dienstverband gelegen voor of in de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof</u>	16 weken doorbetaling van 100% van uw (gemaximeerd) dagloon door UWV via de werkgever als einde dienstverband binnen 10 weken voorafgaand aan de uitgerekende bevallingsdatum	16 weken doorbetaling van 100% van uw maandinkomen door de werkgever als einde dienstverband binnen 4 maanden voorafgaand aan de uitgerekende bevallingsdatum
uitgerekende bevallingsdatum niet maar bevalling wel binnen vier maanden na einde dienstverband	geen voorziening	10 weken doorbetaling van 100% van uw maandinkomen door de werkgever
<u>aanvullend geboorteverlof</u>	5 weken doorbetaling van 70% van uw (gemaximeerd) dagloon via UWV	5 weken doorbetaling van 100% van uw maandinkomen door de werkgever
<u>adoptie- en pleegverlof</u>	6 weken doorbetaling van 100% van uw (gemaximeerd) dagloon via UWV	6 weken doorbetaling van 100% van uw maandinkomen door de werkgever
<u>ouderschapsverlof</u>	<u>9 van de 26 weken doorbetaling van 70% van uw (gemaximeerd) dagloon via UWV, mits opgenomen in het eerste levensjaar kind (dan wel het eerste jaar waarop kind in gezin is opgenomen wegens adoptie of pleegzorg) en de overige weken zonder doorbetaling van uw loon, op te nemen voor het achtste levensjaar kind 26 weken onbetaald verlof vanaf het moment van indiensttreding</u>	13 van de 26 weken doorbetaling <u>van (een deel) van uw maandinkomen. Het percentage is: van</u> <ul style="list-style-type: none"> <u>1060% van uw maandinkomen tijdens maximaal 9 weken doorbetaling</u> <u>75% van uw maandinkomen tijdens de minimaal 4 en maximaal 13 (overige) weken</u>

Soort verlof	De Wazo regelt (maximaal)	Deze cao regelt (extra)
		als u een jaar of langer in dienst bent bij de sector Rijk
<u>calamiteiten- en ander kort verzuimverlof</u>	de Wazo regelt calamiteitenverlof voor de duur van benodigde tijd per gebeurtenis, met 100% doorbetaling van uw loon voor:	deze cao regelt (extra):
	een door de wet of overheid zonder financiële vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in uw vrije tijd kan plaatsvinden	ook voor verplichting waarbij wel een financiële vergoeding geldt
	uitoefening van uw actief kiesrecht	ook voor de uitoefening van passief kiesrecht
	overlijden en uitvaart van uw <u>partner, ouders en kinderen</u>	4 dagen, of langer als dat in bijzondere gevallen nodig is
	overlijden van uw broers, zussen, grootouders of kleinkinderen	2 dagen, of maximaal 4 dagen als u bent belast met de regeling van de uitvaart en/of de nalatenschap, of langer als dat in bijzondere gevallen nodig is
	andere dan de bovenstaande zeer persoonlijke omstandigheden: <ul style="list-style-type: none"> - bevalling echtgenote/partner - spoedeisend, onvoorzien of niet buiten werktijd te plannen arts- of ziekenhuisbezoek dan wel begeleiding van personen uit Wazo 5:1 daarbij. - noodzakelijke verzorging op 1^e ziektedag wazo 5:1 - ander zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden 	hiervan is aanvullend ook sprake bij: <ul style="list-style-type: none"> - ziekte of een andere onverwachte gebeurtenis waardoor een noodsituatie ontstaat in de verzorging van uw <u>partner, ouders en kinderen</u> - noodzakelijke verzorging in verband met een ernstige ziekte van uw partner, ouders en kinderen
<u>kortdurend zorgverlof</u>	per periode van 12 maanden maximaal 2 weken met doorbetaling van 70% van uw dagloon (maar minimaal het wettelijke minimumloon), te	per periode van 12 maanden maximaal 2 weken met doorbetaling van 100% van uw maandinkomen

Soort verlof	De Wazo regelt (maximaal)	Deze cao regelt (extra)
	rekenen vanaf de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen	
<u>langdurend zorgverlof</u>	per periode van 12 maanden maximaal 6 weken, zonder doorbetaling van uw loon, te rekenen vanaf de eerste dag waarop het verlof wordt opgenomen.	als u heeft verzocht om een nog aanwezig recht op kortdurend verlof als betaald verlof aan te merken: maximaal 2 van de 6 weken 100% doorbetaling van uw maandinkomen

Daarbij gelden de volgende op de Wazo aanvullende voorwaarden of bijzonderheden:

Ouderschapsverlof

U heeft recht op betaald ouderschapsverlof als u (nog) recht heeft op het door de Wazo bepaalde ouderschapsverlof ~~en langer dan een jaar een arbeidsovereenkomst met de Staat heeft~~. Deze aanspraak heeft u ook als het werk in het buitenland wordt gedaan, tenzij de bedrijfsvoering daardoor ernstig wordt verstoord.

Heeft u nog recht op betaald ouderschapsverlof op het moment dat u uit dienst gaat, dan houdt u hier recht op als u weer een arbeidsovereenkomst met de Staat sluit en dan nog recht heeft op het door de Wazo bepaalde ouderschapsverlof.

~~Als u tijdens of binnen een jaar na afloop van het verlof ontslag neemt of als de beëindiging van uw dienstverband aan u te wijten is, moet u het betaalde ouderschapsverlof van de afgelopen twaalf maanden terugbetalen. Dit hoeft niet als:~~

- ~~• uw werkgever van mening is dat dit vanwege uw bijzondere omstandigheden niet hoeft~~
- ~~• u binnen een maand na het einde van uw dienstverband weer een arbeidsovereenkomst met de Staat sluit of~~
- ~~• u VWNW-kandidaat bent of deel uitmaakt van een doelgroep die is aangewezen voor de voorbereidende fase van het VWNW-beleid.~~

Tijdens uw ouderschapsverlof kunt u geen gebruik maken van de mogelijkheid [om betaald meer uren te werken met een gelijkblijvende arbeidsduur](#) en bouwt u geen IKB-uren op.

~~Voor ouderschapsverlof geldt een overgangsbepaling.~~

Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

U heeft recht op hetzelfde aantal dagen verlof als de omstandigheden bij overlijden en ziekte betrekking hebben op degene met wie u bent getrouwd, een geregistreerd partnerschap of een samenlevingscontract heeft gesloten of ongehuwd samenwoont.

Uw leidinggevende kan u achteraf vragen om aan te tonen dat het opnemen van calamiteitenverlof noodzakelijk was. Als u dat niet kunt dan heeft u over de tijd dat u calamiteitenverlof heeft opgenomen geen recht op uw maandinkomen.

Het recht op dagen calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof is niet afhankelijk van uw arbeidsduur.

Langdurend zorgverlof

U moet uw voornemen om langdurend zorgverlof op te nemen van tevoren bij uw leidinggevende melden. Anders dan in de Wazo bepaald, hoeft dat niet minimaal twee weken van tevoren. Als u meer dan twee aaneengesloten weken langdurend zorgverlof opneemt moet u na die twee weken de kosten dragen van uw pensioenopbouw.

~~§ 25.4 Ouderschapsverlof~~

~~Als uw betaald ouderschapsverlof voor een kind is ingegaan voor 1 juli 2019 blijven voor de volledige duur van het betaald ouderschapsverlof voor dat kind de voorwaarden gelden zoals deze waren op het moment dat uw werkgever u het betaald ouderschapsverlof heeft verleend.~~