

Uitleg van cao-partijen

Versie bij CAO Rijk 2021 versie met wijzigingen en
indexaties per 1 januari 2022

Inhoud

Status uitleg over cao.....	5
Inleiding.....	6
Voorwoord.....	6
Looptijd.....	6
Hoofdstuk 1. Algemeen.....	7
§ 1.1 Werkings sfeer en aard cao.....	7
Staat der Nederlanden.....	7
Zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid.....	7
§ 1.7 Overgang naar hybride werken.....	7
Hybride werken.....	7
Afspraken maken over hybride werken.....	7
Verkenning aanpassing cao.....	8
Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband.....	9
§ 2.1 Vast of tijdelijk.....	9
§ 2.2 Arbeidsovereenkomst.....	9
Verklaring omtrent gedrag ontbindende voorwaarde.....	9
Proeftijd.....	9
§ 2.3 Einde dienstverband algemeen.....	10
§ 2.4 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd.....	10
Gevolgen werken na AOW-leeftijd.....	11
Overgangsrecht einde dienstverband bij AOW-leeftijd.....	12
§ 2.5 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband.....	12
Verhoogde uitkering.....	12
Aanvullingsuitkering.....	12
Overbruggingsuitkering.....	13
§ 2.6 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden.....	13
Dienstongeval en beroepsziekte.....	13
Vermissing.....	13
Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden.....	15
§ 3.1 Arbeidsduur.....	15
Detachering Europese Unie.....	15
§ 3.2 Werktijden.....	15
Te werken uren per jaar.....	15
Recht op onbereikbaarheid.....	15
§ 4.1 Vakantie.....	17
Opbouw vakantie-uren.....	17
Opnemen vakantiedagen.....	17
Vervallen vakantie-uren.....	17
Hoofdstuk 6. Vaste beloning.....	18
§ 6.4 Jubileumuitkering.....	18
Wisselende arbeidsduur.....	18
Gedeeltelijke jubileumuitkering.....	18
Gedeeltelijk ontslag wegens ziekte.....	18
Gedeeltelijke jubileumuitkering bij reorganisatieontslag.....	18
§ 6.5 Eenmalige cao-uitkering 2021.....	19

In dienst op peildatum	19
Maandinkomen op peildatum.....	19
Arbeidsduur op peildatum	19
Voormalige werknemers	19
Hoofdstuk 7. Variabele beloning.....	21
§ 7.3 Aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst	21
Enmalig bedrag in 2021	21
§ 7.9 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden	21
§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen.....	22
Wanneer loonopschorting of loonstopzetting?	22
Niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie	22
Voorschriften niet naleven	22
Ziekte opzettelijk veroorzaakt	23
Doen alsof er sprake is van arbeidsongeschiktheid	23
Onjuiste informatie verstrekt bij medische keuring.....	23
Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB).....	24
§ 9.1 Individueel Keuzebudget	24
IKB-budget	24
IKB-uren	24
Fiscaal vriendelijke doelen	25
IKB-aanvraag	26
Gevolgen IKB	26
§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur).....	27
Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen	28
§ 10.1 Woon-werkverkeer	28
Berekening vaste vergoeding	28
§ 10.2 Dienstreizen binnenland	28
Belasting over kilometervergoeding	28
Salderen.....	28
Vervoer vanwege de inhoudingsplichtige.....	29
Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen	30
§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek	30
Thuiswerkvergoeding	30
Hoogte thuiswerkvergoeding	30
Thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer.....	30
Aanvragen/declareren	30
Voorzieningen thuiswerkplek	31
Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen	33
Start termijn van vijf kalenderjaren	33
Terugbetalen vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek.....	33
Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek in 2021.....	33
§ 11.5 Vergoedingen tijdelijke andere woonruimte en verhuizing vanwege het werk .	33
Vergoeding tijdelijke andere woonruimte	33
Verhuiskostenvergoeding.....	33
Kosten verhuisbedrijf	34
Zelf verhuizen	34
Extra verlofdagen vanwege verhuizen	35
§ 11.7 Eenmalige thuiswerkvergoeding 2021	35
Hoogte thuiswerkvergoeding	36
Vergoeding voor thuis telewerken	36
Thuiswerkvergoeding aanvragen bij P-Direkt.....	36

§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding.....	38
Terugbetalingsverplichting studiekosten	38
Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand en inbreuken op het Unierecht	39
§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag	39
VOG-toets door Justis.....	39
Geen verklaring omtrent het gedrag gekregen.....	39
Afwijken van de bepalingen.....	39
§ 13.2 Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand of inbreuk op het Unierecht	39
Personen die een melding kunnen doen en die worden beschermd	39
Manieren van intern melding doen	40
Bescherming tegen benadeling bij een melding	40
Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking	40
Voorbeelden van benadeling	40
Bescherming tegen juridische procedures	41
Anderen die naast de melder ook bescherming krijgen bij een melding of openbaarmaking....	41
Looptijd vergoeding procedure bij benadeling.....	41
Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid.....	43
§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties	43
Rekenvoorbeelden salarisgarantie en salarissuppletie.....	43
Pensioengevendheid salarisgarantie en salarissuppletie	43
§ 14.4 Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie.....	44
Stimuleringspremie	44
Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen	45
Ordemaatregelen.....	45
Straffen	45
Hoofdstuk 16. Individuele geschillen	46
§ 16.1 Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA)	46
Naar de rechter	46
Hoofdstuk 26. Overleg tussen vakbonden en werkgever	47
Georganiseerd overleg.....	47
Sectorale overleg.....	47
Decentraal georganiseerd overleg	47

Status uitleg over cao

Op www.caorijk.nl vindt u uitleg over de bepalingen in deze cao voor onderwerpen waarvan partijen het gewenst vinden daar uitleg over te geven. De partijen die deze cao hebben ondertekend zijn het eens met de inhoud van deze uitleg. Als de uitleg onbedoeld afwijkt van wat wettelijk of in deze cao is geregeld, dan zijn de wet en de cao bepalend. Partijen overleggen twee maal per jaar over de behoefte aan aanvullende uitleg.¹

¹ [§ 1.5 Status uitleg over cao](#) van de CAO Rijk 2021.

Inleiding

Voorwoord

Er is sinds 1 januari 2020 een CAO Rijk omdat op die datum de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking is getreden. Deze wet zorgt ervoor dat de grondslag van uw rechtspositie is gewijzigd en hetzelfde is geworden als die van werknemers in het bedrijfsleven. De grondslag daarvoor is niet meer de Ambtenarenwet maar het Burgerlijk Wetboek en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Een gevolg daarvan is, is dat de rechtspositionele regelingen zoals het ARAR zijn vervallen. In plaats van die regelingen sluit de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met de vakbonden steeds een nieuwe cao.

De cao bevat de arbeidsvoorwaarden die voorheen waren geregeld in dertig rechtspositionele regelingen, zoals het ARAR en het BBRA. Dit is gedaan zonder de regelingen inhoudelijk te wijzigen, tenzij die in strijd waren met het Burgerlijk Wetboek. De cao bevat niet de arbeidsvoorwaarden uit de rechtspositionele regelingen die het Burgerlijk Wetboek sinds 1 januari 2020 regelt. Dit betreft bijvoorbeeld de regels rond beëindiging van het dienstverband. Daarnaast bevat de cao afspraken die niet in de rechtspositionele regelingen hebben gestaan, omdat de ingangsdatum daarvan 1 januari 2020 of later is. Dat geldt bijvoorbeeld voor doorwerken na de AOW-leeftijd, voor het Individueel Keuzebudget en de afspraken uit de sinds 1 januari 2020 gesloten CAO Akkoorden.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022. Als er op die datum nog geen nieuwe CAO Rijk is afgesproken tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de vakbonden, dan wordt de cao automatisch verlengd. Zolang er geen nieuwe cao wordt afgesproken loopt de cao dan door, tenzij minister en/of vakbonden uiterlijk op 1 januari 2022 de cao opzeggen. Dit heet "stilzwijgende verlenging". Het is onwaarschijnlijk dat de cao wordt opgezegd, maar als dat zou gebeuren dan blijven de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden nog gelden voor iedereen die al in dienst was toen de cao nog niet was afgelopen. Dit heet "nawerking".

Hoofdstuk 1. Algemeen

§ 1.1 Werkingsfeer en aard cao

Staat der Nederlanden

Deze cao is op u van toepassing als u werknemer bent en u een arbeidsovereenkomst heeft met de Staat der Nederlanden en u niet werkzaam bent als civiele expert, verkiezingswaarnemer, lokale werknemer in het buitenland of lid van het onderwijspersoneel op een Europese School.

Tot de Staat der Nederlanden behoren:

- alle ministeries;
- alle adviescolleges en commissies die door de wetgever, het kabinet of een minister zijn ingesteld (zoals de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid);
- alle zbo's zonder rechtspersoonlijkheid (zoals de ACM);
- de Hoge Colleges van Staat (Eerste Kamer, Tweede Kamer, Raad van State, Algemene Rekenkamer, Nationale Ombudsman)
- de Hoge Raad van Adel;
- het Kabinet van de Koning;
- de Kanselarij der Nederlandse Orden;
- de Raad voor de Rechtspraak;
- de gerechten (rechtbanken, gerechtshoven, de Centrale Raad van Beroep, het College van beroep voor het bedrijfsleven, Hoge Raad der Nederlanden).

Via het [zbo-register](#) kunt u controleren of het zbo waar u werkzaam voor bent valt onder de Staat der Nederlanden.

Zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid

Zbo's die rechtspersoonlijkheid bezitten behoren niet tot de Staat der Nederlanden. Cao-partijen maken dan ook geen afspraken voor de medewerkers van deze zbo's. De wetgever heeft echter bepaald dat deze cao ook van toepassing is op het personeel van bepaalde krachtens publiekrecht ingestelde zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid. Indien u werkt bij een zbo met eigen rechtspersoonlijkheid kunt u via het [zbo-register](#) controleren of deze cao op u van toepassing is.

§ 1.7 Overgang naar hybride werken

[Hybride werken](#) is een manier van werken waarbij u – als de aard van uw werk dat mogelijk maakt – de ruimte heeft om bewuste keuzes te maken in hoe, wanneer en waar u (samen)werkt; op kantoor, op locatie, thuis of elders.

Hybride werken

Bij hybride werken voert u uw werk uit op een plek die op een dag en per dag kan verschillen. En die afhankelijk is van:

- de aard van uw werkzaamheden;
- het contact met uw collega's en anderen; en
- uw persoonlijke voorkeuren en omstandigheden.

Ook de tijdstippen waarop u werkt – het [arbeidspatroon](#) – kan door hybride werken meer variëren. De manier van hybride werken spreekt u af met uw leidinggevende en met degenen waarmee u samenwerkt.

Afspraken maken over hybride werken

Als u hybride werkt zal het mogelijk vaker voorkomen dat u meerdere werkplekken heeft en/of thuis werkt. U kunt met uw leidinggevende afspraken maken over de invulling van uw hybride werkweek: of u op kantoor, op locatie, thuis of elders werkt en wanneer u dat doet. Hierbij geldt dat u niet verplicht bent om thuis te werken en ook niet het recht heeft om (volledig) thuis te

werken. Hoewel het volgens de cao mogelijk is dat u meerdere [werklocaties](#) heeft, wordt voor de vergoedingen uitgegaan van één werklocatie. Partijen verkennen daarom voor de volgende CAO Rijk op welke punten de cao op hybride werken moet worden aangepast.

Voorbeeld 1

U werkt vijf dagen per week. U spreekt af met uw leidinggevende en collega's met wie u samenwerkt dat u iedere week afhankelijk van uw afspraken en werkzaamheden op wisselende dagen per week op kantoor en thuis werkt.

Voorbeeld 2

U werkt vier dagen per week, van maandag tot en met donderdag. Met uw leidinggevende en collega's met wie u samenwerkt spreekt u af dat u twee dagen per week op kantoor werkt. De kantoordagen variëren per week op basis van uw afspraken en werkzaamheden. De overige dagen van de week werkt u thuis.

Voorbeeld 3

U heeft een inspectiefunctie waarbij u meestal op locatie werkt. Door de aard van uw werk is het voor u beperkt mogelijk thuis te werken. U werkt een middag in de week thuis en af en toe werkt u aan het begin van de ochtend en/of aan het eind van de middag thuis.

Als u [hybride werkt](#) komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken ook aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.

Verkenning aanpassing cao

Partijen verkennen voor de volgende cao op welke punten de cao op hybride werken moet worden aangepast. Hierbij worden de leerervaringen met hybride werken betrokken en eventuele wijzigingen in wet- en regelgeving.

Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband

§ 2.1 Vast of tijdelijk

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst bent u in dienst voor een bepaalde periode, zoals voor 1 jaar of voor de duur van een bepaald project. Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden verlengd:

- U sluit met uw werkgever een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst af;
- Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst is afgelopen maar wordt stilzwijgend voortgezet. Dan ontstaat er automatisch een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst voor dezelfde termijn als de oude overeenkomst, maar met een maximum van een jaar. Gaat het om een stilzwijgende verlenging van uw tijdelijke arbeidsovereenkomst om te bekijken of u geschikt bent voor de functie? Dan heeft u vanaf dat moment een vaste arbeidsovereenkomst.

Bij een vaste arbeidsovereenkomst bent u in dienst voor onbepaalde tijd. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst bent u in dienst voor bepaalde tijd.

- Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt automatisch omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst als u:
 - langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij uw werkgever heeft gehad. Dit geldt dus niet als u een eenmalig tijdelijk dienstverband voor 3 jaar of meer heeft gekregen.
 - meer dan 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten heeft gekregen. Het maakt daarbij niet uit of de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde of verschillende functies zijn.

Het gaat hierbij om een 'keten' van tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen. Zit er meer dan 6 maanden onderbreking tussen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten? Dan start de berekening van de keten van vooraf aan.

Let op! Heeft u een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 3 jaar of meer? Dan kan uw arbeidsovereenkomst met maximaal 3 maanden worden verlengd zonder dat er een vaste arbeidsovereenkomst ontstaat. De verlenging moet direct aansluiten op uw tijdelijke arbeidsovereenkomst.

§ 2.2 Arbeidsovereenkomst

Wanneer u als ambtenaar in dienst komt bij het Rijk, staan in uw arbeidsovereenkomst de afspraken die u met uw werkgever maakt over het werk. In de cao zijn modellen voor de arbeidsovereenkomst opgenomen. Deze moeten u en uw werkgever gebruiken. Afwijken van de bepalingen in de modelovereenkomsten is niet toegestaan.

Verklaring omtrent gedrag ontbindende voorwaarde

Komt u in dienst bij de sector Rijk en heeft u nog geen Verklaring omtrent gedrag (VOG)? Dan moet u die verklaring binnen drie maanden na indiensttreding hebben, anders eindigt uw arbeidsovereenkomst.

Wordt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst? Dan kan een nieuwe VOG worden gevraagd.

Proeftijd

Komt u in dienst bij de sector Rijk, dan kan een proeftijd worden afgesproken. Een proeftijd is een soort kennismakingsperiode waarin u en uw werkgever de arbeidsovereenkomst direct kunnen opzeggen.

Als een proeftijd wordt afgesproken, dan wordt in uw arbeidsovereenkomst de lengte van uw proeftijd schriftelijk vastgelegd. De maximale duur van de proeftijd hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst:

- Maximaal 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer;
- Maximaal 1 maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder einddatum of bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar.

Een proeftijd is niet mogelijk bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Ook als u bij het Rijk al eerder werkzaam bent geweest in dezelfde functie is een proeftijd niet mogelijk.

U kunt zelf ontslag nemen tijdens uw proeftijd. Ook uw werkgever mag uw arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd laten eindigen zonder hiervoor naar UWV of de kantonrechter te moeten gaan en zonder dat er een redelijke grond voor hoeft te zijn. Er geldt voor zowel u als voor uw werkgever geen opzegtermijn.

Let op! Als u tijdens uw proeftijd zelf ontslag neemt, kunt u meestal geen WW-uitkering krijgen omdat u zelf verantwoordelijk bent voor uw werkloosheid.

Zegt u of uw werkgever de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd op? Dan moet degene die opzegt als de ander daar om vraagt schriftelijk de reden daarvoor aangeven.

§ 2.3 Einde dienstverband algemeen

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch aan het einde van de afgesproken periode. Als u een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer heeft, dan geldt er wel een aanzegtermijn. Uw werkgever moet u dan schriftelijk en op tijd, oftewel uiterlijk één maand van tevoren, laten weten dat de arbeidsovereenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Laat uw werkgever u dit niet schriftelijk of niet op tijd weten? Dan heeft u recht op een vergoeding van maximaal een maandsalaris.

Uw werkgever kan de tijdelijke arbeidsovereenkomst in principe niet tussentijds beëindigen, tenzij er een opzegbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Hierbij moet de geldende opzegtermijn in acht worden genomen.

Een vaste arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat u ontslag neemt of uw werkgever uw dienstverband beëindigt of laat beëindigen. Uw werkgever moet zich hierbij aan de regels rond ontslag houden.

Een arbeidsovereenkomst eindigt ook in geval van overlijden.

§ 2.4 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd

Als u de AOW-leeftijd bereikt, eindigt uw dienstverband. Als u na het bereiken van de AOW-leeftijd wil blijven werken dan moet u daarvoor minimaal 3 maanden van tevoren een verzoek indienen bij uw werkgever. Bij dit verzoek geeft u aan wat uw redenen zijn om te willen blijven werken en wat daarbij uw persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn. Uw werkgever zal dit meewegen in de beslissing of u mag blijven werken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Blijven werken na de AOW-leeftijd brengt met zich mee dat u naast AOW (en ABP-pensioen als u dat laat uitbetalen) extra inkomen heeft. Dit kan voor u van financieel belang zijn, bijvoorbeeld omdat u studerende kinderen heeft of een hoge hypotheek. Ook kunt u als u blijft werken vrijwillig pensioen opbouwen. Dit kan voor u van financieel belang zijn omdat u weinig pensioen heeft opgebouwd. Ook persoonlijke belangen kunnen een rol spelen bij uw wens om te blijven werken, zoals het voorkomen van sociaal isolement en behoefte aan zingeving. Als u en uw werkgever beiden wensen dat u blijft werken na het bereiken van uw AOW-leeftijd, zal minder expliciet bij uw belangen stilgestaan hoeven te worden.

Als u toestemming krijgt om na uw AOW-leeftijd te blijven werken, sluit u met uw werkgever een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst af.

U mag als AOW-gerechtigde op maximaal 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal 4 jaar werken. Na meer dan 6 opvolgende tijdelijke contracten of na 4 jaar wordt uw tijdelijke contract automatisch een vast contract. Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat u de AOW-leeftijd heeft bereikt, tellen hierbij mee. Ook moeten de periodes tussen de

tijdelijke contracten 6 maanden of korter duren. Bij een tussenperiode van meer dan 6 maanden gaat er een nieuwe keten lopen.

Gevolgen werken na AOW-leeftijd

Afgezien van de uitzonderingen die hieronder worden genoemd, heeft u als AOW-gerechtigde werknemer dezelfde rechten als jongere werknemers.

Samenloop loon, AOW-uitkering en pensioen

Als u na het bereiken van de AOW-leeftijd (deels) blijft werken, dan ontvangt u van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een AOW-uitkering naast uw maandinkomen. Daarnaast kunt u uw ABP-pensioen in laten gaan.

Uw pensioenopbouw stopt bij het ontslag op uw AOW-leeftijd

Wanneer u toestemming heeft om te blijven werken na uw AOW-leeftijd wordt er geen pensioen meer opgebouwd. Als u toch pensioen wil opbouwen, dan kan dat op vrijwillige basis. Bij vrijwillige pensioenopbouw betaalt u de volledige pensioenpremie, dus zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Dit kan tot uiterlijk 5 jaar na uw AOW-leeftijd. Als u dit wilt regelen, moet u dat binnen negen maanden na aanvang van uw nieuwe arbeidsovereenkomst aan ABP doorgeven.

Voorwaardelijk pensioen

Als u recht heeft op voorwaardelijk pensioen (dit staat op uw pensioenoverzicht) dan vervalt dat als u blijft werken na uw AOW-leeftijd. Dit is alleen anders als u uw voorwaardelijk pensioen veiligstelt. Dit doet u door voor minimaal 10% met pensioen gaan. U moet dit pensioen bij ABP aanvragen voordat uw nieuwe arbeidsovereenkomst na de AOW-leeftijd ingaat.

Premies en belasting

Vanaf het moment dat u AOW ontvangt hoeft u de AOW-premie niet meer te betalen. U betaalt over uw salaris en AOW wel loonbelasting. Houd er verder rekening mee dat u na het bereiken van de AOW-leeftijd inkomsten van twee of meer instanties ontvangt. Het komt voor dat deze instanties minder loonbelasting berekenen dan het bedrag dat u over uw totale inkomen moet betalen. De Belastingdienst legt u dan een (naheffings) aanslag inkomstenbelasting op.

Sociale verzekeringen

Als u werkt na AOW-leeftijd bent u niet meer verzekerd voor de werknemersverzekeringen en heeft u bijvoorbeeld na ontslag geen recht meer op een uitkering uit de Werkloosheidswet (WW).

PAS-regeling

Als u na AOW-leeftijd blijft werken, kunt u geen gebruik meer maken van de PAS-regeling.

Werken en ziek

In het geval u ziek bent, hoeft uw werkgever geen plan van aanpak voor uw re-integratie op te stellen. Tijdens uw ziekte ontvangt u maximaal 13 weken uw gebruikelijke maandinkomen. Na afloop van deze periode eindigt uw recht op het doorbetalen van uw maandinkomen bij ziekte.

Aanpassing arbeidsduur

U kunt uw werkgever vragen om uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat u werkt. Omdat u de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft uw werkgever niet meer verplicht in te gaan op uw verzoek.

Geen transitievergoeding

Als uw dienstverband wordt beëindigd heeft u geen recht op een transitievergoeding.

Overgangsrecht einde dienstverband bij AOW-leeftijd

Had u de AOW-leeftijd op 31 december 2019 bereikt? Dan houdt u recht op de aanspraken bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd die op die datum van toepassing waren. Dit geldt zolang u vanaf 1 januari 2020 zonder onderbreking een arbeidsovereenkomst met de Staat houdt. Uw dienstverband wordt beëindigd als u vanwege toepassing van het VWNW-beleid:

- verplichte VWNW-kandidaat wordt omdat uw functie vervalt; of
- deel uitmaakt van een doelgroep waarbinnen wegens overtolligheid verplichte VWNW-kandidaten moeten worden aangewezen.

§ 2.5 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband

Wordt u geheel of gedeeltelijk werkloos? Dan kunt u onder voorwaarden een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) krijgen om het verlies aan inkomen op te vangen. U kunt bij ontslag in aanvulling op uw WW-uitkering mogelijk een verhoogde uitkering krijgen. Na afloop van de WW-uitkeringsduur heeft u mogelijk recht op een aanvullingsuitkering. Oudere werknemers kunnen desgewenst kiezen voor een overbruggingsuitkering.

De verhoogde uitkering, aanvullingsuitkering en overbruggingsuitkering vraagt u bij APG aan.

Verhoogde uitkering

Is uw dagloon hoger dan het WW-dagloon? Dan kunt u in aanvulling op de WW-uitkering een verhoogde uitkering krijgen. Uw WW-uitkering wordt de eerste twee maanden aangevuld tot 75% van uw dagloon en daarna tot 70%.

Wordt uw WW-uitkering opgeschort omdat u gelijktijdig recht heeft op een Ziektewetuitkering (ZW)? Dan wordt uw ZW-uitkering aangevuld tot 70% van uw dagloon.

Wordt uw WW-uitkering opgeschort omdat u gelijktijdig recht heeft op een uitkering uit de Wet arbeid en zorg (WAZO), zoals een zwangerschaps- en bevallinguitkering? Dan wordt uw Wazo-uitkering aangevuld tot 100% van uw dagloon.

Let op! Ontvangt u nieuwe inkomsten en wordt uw WW-uitkering, ZW-uitkering of Wazo-uitkering daardoor geheel of gedeeltelijk verlaagd? Dan wordt ook uw verhoogde uitkering naar verhouding lager.

Aanvullingsuitkering

De aanvullingsuitkering repareert de per 1 januari 2016 versoepelde duur van de WW-uitkering. Bij het berekenen van uw aanvullingsuitkering telt alle diensttijd mee die voor de duur van uw WW-uitkering meetelt, dus ook uw diensttijd buiten de sector Rijk.

U komt naast de WW in aanmerking voor een aanvulling op uw WW-uitkering, als u:

- onvrijwillig bent ontslagen;
- recht heeft op een WW-uitkering, en;
- niet ontslagen bent vanwege een straf.

De hoogte van de aanvullingsuitkering bedraagt 70% van uw dagloon. De aanvullingsuitkering eindigt uiterlijk op de dag dat u de AOW-leeftijd bereikt. U vraagt de aanvullingsuitkering aan bij APG.

Overbruggingsuitkering

Bent u op de datum van ontslag ten hoogste 8 jaar verwijderd van de AOW-leeftijd die op het moment van het ontslag voor u geldt? En bent u op de datum van ontslag minimaal 10 jaar in dienst geweest? Dan heeft u recht op een overbruggingsuitkering. De hoogte van de overbruggingsuitkering is 70% van uw dagloon. De overbruggingsuitkering duurt tot de dag waarop u de AOW-leeftijd bereikt. Dat kan dus een hogere leeftijd zijn dan die gold op het moment van ontslag en daardoor kan de uitkering ook langer dan 8 jaar duren.

Als u gebruikmaakt van uw recht op een overbruggingsuitkering krijgt u geen transitievergoeding. In de CAO Rijk is namelijk afgesproken dat de overbruggingsuitkering gelijkwaardig is aan de transitievergoeding. Dit wordt bij het einde van uw dienstverband opgenomen in de beëindigingsovereenkomst die u met uw werkgever sluit.

Maakt u geen gebruik van uw recht op een overbruggingsuitkering? Dan krijgt u alleen een transitievergoeding als u daar wettelijk recht op heeft. Dat houdt in dat UWV een ontslagvergunning moet hebben gegeven voor uw ontslag of dat de kantonrechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt.

Let op! De rechten en plichten die gelden tijdens een WW-uitkering zijn ook van toepassing op de aanvullingsuitkering en overbruggingsuitkering.

§ 2.6 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden

Als u tijdens uw dienstverband overlijdt, dan betaalt uw werkgever tot en met de dag van uw overlijden uw maandinkomen door.

Daarnaast heeft uw nabestaande recht op een overlijdensuitkering. Nabestaanden zijn:

- de partner met wie u op het moment van overlijden duurzaam samenleeft;
- als er geen partner is: de minderjarige kinderen tot wie u in familierechtelijke betrekking staat, natuurlijke kinderen en kinderen waarover u de pleegouderlijke zorg draagt alsof het eigen kinderen zijn, zonder dat daartoe een verplichting was of daar een vergoeding tegenover staat;
- als er geen partner of minderjarige kinderen zijn: de personen die geheel of grotendeels afhankelijk zijn van uw maandinkomen;
- zijn die er ook niet? Dan kan (een deel van) de uitkering eventueel worden gebruikt om de kosten van uw laatste ziekte en uitvaart te betalen, als daarvoor onvoldoende middelen zijn.

De overlijdensuitkering bedraagt driemaal uw maandinkomen.

Let op! Uw echtgenoot heeft geen recht op een overlijdensuitkering als u duurzaam gescheiden leefde.

Uw niet uitbetaalde IKB-budget en uw IKB-spaarverlof wordt aan uw erfgenamen uitbetaald. Dat geldt ook voor uw niet opgenomen vakantie-uren en IKB-uren. Als u al meer vakantie-uren of IKB-uren heeft gebruikt dan u heeft opgebouwd, wordt dat verrekend bij de uitbetaling.

Let op! Erfgenamen kunnen afhankelijk van wat de wet daarover regelt en u zelf geregeld heeft in een testament andere personen zijn dan nabestaanden.

Dienstongeval en beroepsziekte

Komt u te overlijden door een dienstongeval? Of heeft u door het verrichten van uw werk een beroepsziekte opgelopen? Dan wordt aan uw nabestaande(n) die nabestaandenpensioen ontvangen een aanvullende uitkering toegekend.

Vermissing

Er is sprake van vermissing als u zonder bericht afwezig bent en uw familie geen teken van leven meer heeft vernomen. Als u wordt vermist en naar alle waarschijnlijkheid bent overleden,

bijvoorbeeld bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden, dan kunnen uw nabestaanden aanspraak maken op een overlijdensuitkering, tenzij uw werkgever een duidelijk vermoeden heeft dat u ongeoorloofd afwezig bent.

De rechtbank bepaalt bij vermissing de datum van het overlijden. Hiervoor staat een wachttijd van vijf jaar. In sommige gevallen is de wachttijd korter, bijvoorbeeld bij een natuurramp. Is het zeker dat u eerder bent overleden, zoals bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden? Dan is er geen wachttijd nodig. De rechter stelt dan de dag na uw laatste teken van leven vast als uw overlijdensdatum.

Uw werkgever beëindigt uw dienstverband vanaf de overlijdensdatum. Alle regels die hierbij horen treden dan met terugwerkende kracht in werking, tenzij dit een onredelijke situatie oplevert. Als uw nabestaanden op dat moment al een overlijdensuitkering hebben ontvangen, wordt deze niet nogmaals uitgekeerd.

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden

§ 3.1 Arbeidsduur

Detachering Europese Unie

Getachteerde nationale deskundigen zijn nationale of internationale ambtenaren of werknemers uit de openbare sector die tijdelijk bij een EU-instelling komen werken.

De meesten zijn onderdaan van een land van de EU of EER, maar in uitzonderlijke gevallen kunnen ook onderdanen van andere landen worden gedetacheerd. U moet ten minste drie jaar werkervaring op een voldoende hoog niveau hebben, u moet ten minste 12 maanden vóór de detachering voor een in aanmerking komende werkgever hebben gewerkt en u moet één EU-taal grondig beheersen en een tweede voldoende.

U kunt in principe worden gedetacheerd voor een duur van ten minste zes maanden en ten hoogste vier jaar. Als gedetacheerde nationale deskundige kunt u pas na zes jaar opnieuw in aanmerking komen voor een tweede detachering.

De permanente vertegenwoordiging van Nederland bij de EU kan u meer vertellen over de mogelijkheden en de procedure.

§ 3.2 Werktijden

Te werken uren per jaar

Het aantal te werken uren op jaarbasis bedraagt in 2022 bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week afgerond 1.829 uren. Dit aantal is het resultaat van de in de cao beschreven berekening:

Aantal dagen in 2022		365
Minus:		
- Aantal zaterdagen	53	
- Aantal zondagen	52	
- Nieuwjaarsdag, zaterdag 1 januari	-	
- Tweede Paasdag, maandag 18 april	1	
- Koningsdag, woensdag 27 april	1	
- Bevrijdingsdag, donderdag 5 mei	1	
- Hemelvaartsdag, donderdag 26 mei	1	
- Tweede Pinksterdag, maandag 6 juni	1	
- Eerste Kerstdag, zondag 25 december	-	
- Tweede Kerstdag, maandag 26 december	1	
Totaal zaterdagen, zondagen en feestdagen	111	
Totaal aantal te werken dagen in 2022 (365-111)		254
Aantal te werken hele uren (254 x 7,2)		1.829

Recht op onbereikbaarheid

[Hybride werken](#) biedt u in veel gevallen meer flexibiliteit in werktijden en de plek waarop u uw werkzaamheden verricht. Uw arbeidspatroon zal daardoor mogelijk minder vastomlijnd zijn. Voor een gezonde werk-privé balans is het belangrijk dat u buiten uw arbeidspatroon zeker kunt zijn van voldoende ongestoorde vrije tijd. Dit geldt overigens ook als u niet hybride kunt werken.

U heeft het recht op onbereikbaarheid buiten uw [arbeidspatroon](#) en buiten uw eventuele [bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten](#), maar het recht op onbereikbaarheid is geen absoluut recht. Er kan sprake zijn van bijzondere omstandigheden die het noodzakelijk maken dat u toch bereikbaar moet zijn. Dat kan bijvoorbeeld zijn door behandeling van een departementale

begroting in het parlement of door incidenten of ontwikkelingen in Nederland of het buitenland waarbij direct actie nodig is.

Als u (eind)verantwoordelijke bent van een organisatie of dienstonderdeel mag vanzelfsprekend een hogere mate van bereikbaarheid worden verwacht.

U maakt met uw leidinggevende en collega's duidelijke afspraken over uw bereikbaarheid. Bij de vormgeving van deze afspraken wordt in ieder geval betrokken:

- de aard van de functie
- het type werkzaamheden.

Als u in roosterdienst werkt maakt u daarbij ook afspraken over de wijze en tijdstippen waarop contact met u gelegd kan worden om een wijziging in uw rooster te bespreken.

§ 4.1 Vakantie

Opbouw vakantie-uren

Uw recht op (doorbetaalde) wettelijke vakantie-uren hangt af van uw recht op loon. Over de uren, waarover u geen loon ontvangt, bouwt u geen wettelijke vakantie-uren op. Bijvoorbeeld omdat u onbetaald ouderschapsverlof opneemt. Er is een aantal uitzonderingen. De opbouw van uw vakantie-uren loopt door als u geheel of gedeeltelijk geen recht heeft op loon vanwege:

- ziekte
- zwangerschaps-, bevallings- of geboorteverlof; of adoptie- of pleegzorgverlof
- kortdurend of langdurend zorgverlof
- politiek verlof
- militaire dienst
- bijwonen van bijeenkomsten van vakbonden, met toestemming van uw manager
- om andere reden en tegen uw wil niet in staat zijn om te werken.

Ook loopt de opbouw van vakantie-uren door zolang u als verplichte VWNW-kandidaat geen functie heeft.

Tijdens opname van wettelijke vakantie-uren, IKB-uren en spaarverlof loopt de opbouw van wettelijke vakantie-uren door.

Opnemen vakantiedagen

Uw leidinggevende moet in principe instemmen met uw vakantieaanvraag, tenzij de bedrijfsvoering daardoor ernstig wordt verstoord. Uw leidinggevende moet uw vakantieaanvraag dan schriftelijk afkeuren, binnen 2 weken na ontvangst van uw vakantieaanvraag. Uw werkgever moet wel toestaan dat u dan op een ander moment vakantie opneemt.

Indien uw leidinggevende uw vakantieaanvraag binnen 2 weken niet heeft afgekeurd, of niet op uw vakantieaanvraag heeft gereageerd staat uw vakantie vast.

Vervallen vakantie-uren

U moet ieder jaar uw vakantie-uren kunnen opnemen. Uw leidinggevende mag daar geen bezwaar tegen maken. Ook niet met een beroep op ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. Vakantie-uren die u niet heeft opgenomen, vervallen een jaar na het kalenderjaar waarin u ze heeft opgebouwd.

Dit betekent bijvoorbeeld dat u de vakantie-uren die u in 2022 heeft opgebouwd, uiterlijk op 31 december 2023 kunt opnemen.

Uw niet opgenomen vakantie-uren vervallen pas 5 jaar na het kalenderjaar waarin u ze heeft opgebouwd, als u niet in staat was uw vakantie-uren op tijd op te nemen. Bijvoorbeeld omdat u daarvoor te ziek was. Of als de bedrijfsvoering het niet toelaat om (genoeg) vakantie op te nemen.

Hoofdstuk 6. Vaste beloning

§ 6.4 Jubileumuitkering

Wisselende arbeidsduur

Had u in de vijf jaren voorafgaand aan uw (gedeeltelijke) jubileumuitkering een wisselende arbeidsduur? Dan wordt voor het berekenen van de jubileumuitkering uitgegaan van uw gemiddelde arbeidsduur in die jaren bij de sector Rijk. Het gaat hierbij om een gewogen gemiddelde.

Voorbeeld

Na 21 jaar bij gemeenten in dienst te zijn geweest, werkt u 4 jaar bij de sector Rijk. Dan wordt bij de berekening van uw (gedeeltelijke) jubileumuitkering uitgegaan van uw gemiddelde arbeidsduur van de laatste 4 jaar.

Maanden	Arbeidsduur per week	Aandeel (%)
12	32	25%
36	36	75%

Gewogen gemiddelde arbeidsduur: 35 uur per week

Gedeeltelijke jubileumuitkering

De gedeeltelijke jubileumuitkering bedraagt een evenredig deel van de volledige jubileumuitkering, die u binnen 5 jaar zou ontvangen. Heeft u bijvoorbeeld op de ontslagdatum 38 dienstjaren? Dan is de gedeeltelijke jubileumuitkering 38/40 van de jubileumuitkering bij 40 dienstjaren.

U heeft recht op een gedeeltelijke jubileumuitkering als u voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

- U heeft een diensttijd van minimaal 10 jaar.
- U bent (gedeeltelijk) ontslagen vanwege een reorganisatie of arbeidsongeschiktheid door ziekte.
- U zou binnen 5 jaar na de ontslagdatum in aanmerking zijn gekomen voor een jubileumuitkering.

Het recht op een gedeeltelijke jubileumuitkering is ook een van de [voorzieningen in het Van werk naar werk beleid \(VWNW-beleid\)](#).

Gedeeltelijk ontslag wegens ziekte

Wordt u voor een deel van uw arbeidsduur ontslagen wegens ziekte en voldoet u aan de voorwaarden voor een gedeeltelijke jubileumuitkering? Dan zal deze uitsluitend worden berekend over het gedeelte waarvoor u bent ontslagen. De uren waarvoor u geen ontslag heeft gekregen, tellen volledig mee bij de berekening van een eventuele toekomstige jubileumuitkering.

Voorbeeld

Na 36 dienstjaren bent u vanwege ziekte ontslagen voor 18 uur per week. U verdiende op dat moment € 3.200. U krijgt dan een jubileumuitkering van 36/40 van € 1.600 = € 1.440.

U blijft dus voor 18 uur per week werkzaam. Na 4 jaar heeft u dan recht op een netto jubileumuitkering van € 1.600 bij het bereiken van uw 40-jarige jubileum.

Gedeeltelijke jubileumuitkering bij reorganisatieontslag

Heeft u bij een reorganisatieontslag een gedeeltelijke jubileumuitkering ontvangen en bent u daarna opnieuw in dienst getreden bij een werkgever binnen de sector Rijk? Dan wordt deze gedeeltelijke jubileumuitkering in mindering gebracht op een eventuele toekomstige jubileumuitkering.

De hoogte van het te verrekenen bedrag hangt af van de omvang van uw huidige contract. Als u een volledige arbeidsduur heeft, wordt het volledige bedrag van uw gedeeltelijke jubileumuitkering in mindering gebracht op uw totale jubileumuitkering. Dat kan betekenen dat u niets overhoudt. Bent u vanwege reorganisatie uit een functie met een volledige arbeidsduur ontslagen? En gaat u daarna voor 50% werken? Dan wordt de helft van het bedrag van uw gedeeltelijke jubileumuitkering verrekend.

Voorbeeld

Na 36 dienstjaren bent u vanwege een reorganisatie ontslagen. U had een volledige arbeidsduur en verdiende op dat moment € 3.200. U krijgt dan een gedeeltelijke jubileumuitkering van 36/40 van € 3.200 = € 2.880.

Na 2 jaar komt u opnieuw in dienst bij de sector Rijk, in een andere functie voor 18 uur per week (50% van 36 uur). Na 4 jaar heeft u dan recht op € 1.600 bij het bereiken van uw 40-jarige jubileum. Hiervan moet u echter de helft van uw gedeeltelijke jubileumuitkering aftrekken: $50\% \times € 2.880 = € 1.440$. Uw jubileumuitkering bedraagt dan $€ 1.600 - € 1.440 = € 160$.

§ 6.5 Eenmalige cao-uitkering 2021

De eenmalige cao-uitkering gaat uit van een peildatum: 1 december 2021. Dat houdt in dat uw situatie op die datum bepalend was voor uw aanspraak op deze uitkering van € 300. Dit is een brutobedrag.

In dienst op peildatum

Als u op 1 december 2021 in dienst was, heeft u recht op de eenmalige cao-uitkering; ook als u na die datum uit dienst bent gegaan. Het omgekeerde is ook het geval; als u na 1 december 2021 in dienst bent gekomen krijgt u de uitkering niet.

Maandinkomen op peildatum

U heeft recht op de eenmalige cao-uitkering als u op 1 december 2021 een maandinkomen ontving of geen maandinkomen ontving vanwege de in de cao genoemde situaties. Dit is ook het geval als uw situatie na 1 december 2021 is veranderd. In de cao is een periode van meer dan zes weken verlof op grond van de bepalingen van de cao genoemd als een van de situaties waarin zonder maandinkomen wel recht is op de eenmalige cao-uitkering. Deze verlofbepalingen zijn opgenomen in hoofdstuk 5 (langdurend bijzonder verlof).

Arbeidsduur op peildatum

Daarnaast is uw arbeidsduur zoals opgenomen in uw arbeidsovereenkomst bepalend voor de hoogte van de eenmalige cao-uitkering. Als u op 1 december 2021 een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week had, dan heeft u recht op € 300. Als uw arbeidsduur op 1 december 2021 meer of minder was, dan krijgt u een bedrag naar rato.

Voorbeeld

Uw arbeidsduur op 1 december 2021 was 24 uur per week: uw uitkering bedraagt dan $24/36 \times € 300 = € 200$.

Uw arbeidsduur op 1 december 2021 was 38 uur per week: uw uitkering bedraagt dan $38/36 \times € 300 = € 316,66$.

Voormalige werknemers

Als u voorheen in dienst was bij de sector Rijk dan kunt u ook recht hebben op de eenmalige cao-uitkering. Dat is het geval als u op 1 december 2021 recht had op:

- een SBF-uitkering of een uitkering overgangsrecht substantieel bezwarende functies
- een bovenwettelijke WW-uitkering of een wachtgelduitkering

De hoogte van uw uitkering is naar rato van uw uitkeringspercentage en naar rato van uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging.

Voorbeeld

Uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging was 32 uur en uw uitkeringspercentage is 70% van wat u verdiende toen u nog in dienst was. Uw uitkering bedraagt dan 70% van $32/36 \times \text{€ } 300 = \text{€ } 186,67$.

Als u sinds 1 januari 2020 uit dienst bent gegaan en nu recht heeft op de in de cao geregelde aanvulling op de WW, dan ontvangt u de eenmalige uitkering niet. De reden hiervoor is dat uw uitkering de ontwikkeling van de WW volgt. Daarin is de gemiddelde loonontwikkeling van alle cao's in Nederland verwerkt, inclusief de eenmalige cao-uitkeringen in die cao's.

Hoofdstuk 7. Variabele beloning

§ 7.3 Aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst

Ontvangt u een toelage onregelmatige dienst? Dan heeft u ook recht op een aanvullende vaste toelage van € 37,50 per maand. De toelage stopt als u langer dan een maand niet werkt op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.

Eenmalig bedrag in 2021

U heeft in 2021 recht op een eenmalig bedrag van € 450 als u:

- op 1 december 2021 in dienst was en
- in de periode van 1 januari tot 1 december 2021 gedurende één of meerdere maanden een aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen.

Dit eenmalige bedrag krijgt u dus als u op 1 december 2021 in dienst was en u in de maanden januari tot en met november 2021 minimaal één maand de aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen. U hoeft dus niet iedere maand van die periode de aanvullende vaste toelage onregelmatige dienst te hebben ontvangen.

U krijgt dit eenmalige bedrag ook als u op 1 december 2021 in dienst was en de elf maanden daarvoor minimaal één keer de [aanvullende toelage van € 37,50 voor personenchauffeurs](#) heeft ontvangen.

Dit eenmalige bedrag is niet afhankelijk van uw arbeidsduur. Dit betekent dat als u voldoet aan de voorwaarden voor het eenmalige bedrag, dit altijd € 450 is. P-Direkt betaalt het eenmalige bedrag uit bij de salarisbetaling van december 2021.

§ 7.9 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden

Uw leidinggevende kan aanleiding zien om u een toelage te betalen om een andere reden dan de redenen waarvoor u daar volgens de cao of het personeelsreglement van uw organisatie recht op heeft. In dat geval zal uw leidinggevende u schriftelijk laten weten om welke reden u een toelage zult ontvangen en daarbij ook melden of er voorwaarden aan de betaling zijn verbonden en hoe lang u de toelage zult ontvangen. De periode dat u de toelage ontvangt kan ook onbeperkt (zonder einddatum) zijn.

§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen

Komt u tijdens uw arbeidsongeschikt vanwege ziekte uw verplichtingen niet na? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen binnen de wettelijke mogelijkheden opschorten of stopzetten. Bij een opschorting van uw maandinkomen stelt uw werkgever de betaling van uw maandinkomen uit tot het moment dat u weer voldoet aan uw verplichtingen. Voldoet u hier weer aan? Dan krijgt u alsnog uw volledige maandinkomen. Bij een stopzetting van uw maandinkomen is dit niet het geval. Als u in die situatie weer voldoet aan uw verplichtingen, dan heeft u vanaf dat moment weer recht op uw maandinkomen. U heeft in dat geval geen recht op uw maandinkomen over de periode die daaraan voorafging.

Wanneer loonopschorting of loonstopzetting?

Uw werkgever kan uw maandinkomen opschorten als u zich niet houdt aan redelijke voorschriften van uw werkgever. Het gaat daarbij om schriftelijke voorschriften voor het verstrekken van informatie waarmee uw werkgever het recht op maandinkomen kan vaststellen. Houdt u zich niet aan de wettelijke regels voor re-integratie? Dan kan uw werkgever uw maandinkomen stopzetten.

De werkgever waarschuwt u schriftelijk voordat uw maandinkomen wordt opgeschort of stopgezet. Hierna volgen enkele voorbeelden van situaties waarbij uw werkgever het betalen van uw maandinkomen binnen de wettelijke mogelijkheden kan opschorten of stopzetten.

Niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte bent u verplicht mee te werken aan uw re-integratie. Weigert u aan uw re-integratieverplichtingen te voldoen? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten.

U kunt bijvoorbeeld niet weigeren passend werk te verrichten waarvoor u volgens de medisch deskundige of de arbodienst geschikt bent. Ook mag u uw genezing niet belemmeren. Daarnaast geldt dat u binnen een redelijke termijn medische hulp inroept als dat nodig is. Bent u onder medische behandeling? Dan moet u tijdens het volledige verloop van uw ziekte onder medische behandeling blijven.

Is er werk aan u opgedragen door de medisch deskundige of de arbodienst? Dan moet u dat werk op het door hen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate hervatten. Dit is niet het geval als u daarvoor een geldig erkende reden heeft opgegeven bij de medisch deskundige of de arbodienst.

Wilt u tijdens uw arbeidsongeschiktheid door ziekte werk voor uzelf of derden verrichten? Dan is dat alleen mogelijk als het werk volgens de medisch deskundige of de arbodienst in het belang is van uw genezing. De inkomsten van dat werk meldt u bij uw werkgever vóór de uitbetaling van uw maandinkomen.

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte moet u meewerken aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is niet het geval als u hier een deugdelijke grond voor heeft.

Voorschriften niet naleven

Tijdens uw re-integratie leeft u de voorschriften van uw werkgever bij arbeidsongeschiktheid na. Doet u dit niet? Dan kan uw werkgever de betaling van uw maandinkomen opschorten. Het gaat hierbij om voorschriften over:

- het naleven van regels over ziekmelding; u meldt zich zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen twee dagen ziek bij uw werkgever
- het onder medische verzuimbegeleiding stellen
- het naleven van voorschriften ter bevordering van herstel en andere voorschriften van de medisch deskundige of de arbodienst
- het ondergaan van benodigd medisch onderzoek
- het gehoor geven aan verzoeken van de medisch deskundige of de arbodienst om informatie over de gezondheidstoestand en mogelijkheden
- het gevraagd en ongevraagd verstrekken van informatie die nodig is voor de re-integratie en de uitvoering van de loondoorbetaling bij ziekte

Een onderdeel van deze voorschriften is bijvoorbeeld, dat u tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte op verzoek van de medisch deskundige of de arbodienst de reden van uw arbeidsongeschiktheid moet meedelen. Daarnaast moet u verschijnen op verzoek van de medisch deskundige of de arbodienst. Dit is niet het geval als u daar een deugdelijke grond voor heeft.

Ziekte opzettelijk veroorzaakt

Heeft u uw ziekte en daarmee uw arbeidsongeschiktheid opzettelijk veroorzaakt? En is dit niet het gevolg van uw psychische toestand? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten.

Doen alsof er sprake is van arbeidsongeschiktheid

Doet u alsof u arbeidsongeschikt bent? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten.

Onjuiste informatie verstrekt bij medische keuring

Wordt u binnen zes maanden na aanvang van uw dienstverband arbeidsongeschikt? En heeft u bij uw medische keuring onjuiste informatie verstrekt of heeft u informatie verzwegen waardoor u ten onrechte bent goedgekeurd? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten. Dit is niet het geval als u kunt aantonen dat u niet opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft verzwegen.

Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB)

§ 9.1 Individueel Keuzebudget

U ontvangt naast salaris ook het Individueel Keuze Budget (IKB). Uw IKB bestaat uit geld (IKB-budget) en tijd (IKB-uren). Het IKB geeft u de mogelijkheid om naar uw eigen keuze een deel van uw maandinkomen te laten uitbetalen op door u gekozen tijdstippen. Daarnaast heeft u de mogelijkheid om uw maandinkomen deels om te zetten in verlof en andersom. Ook kunt u het IKB-budget besteden aan fiscaal vriendelijke doelen.

IKB-budget

Uw IKB-budget bedraagt 16,37% over uw salaris. Het IKB-budget is opgebouwd uit:

- de vakantie-uitkering van 8%
- de voormalige eindejaarsuitkering van 8,3%
- de gekapitaliseerde waarde van de vervallen mobiliteitstoelage en telewerkvergoeding van samen 0,07%

De 8% vakantie-uitkering over uw toelagen ontvangt u maandelijks samen met uw toelagen. Voor de vakantie-uitkering geldt een minimumbedrag van € 183,88.

Iedere maand bouwt u een deel van uw IKB-budget op. Op uw salarisstrook kunt u zien hoe hoog uw te besteden IKB-budget is.

U kunt het geld uit uw IKB-budget op verschillende manieren besteden: laten uitbetalen, extra uren kopen of besteden aan een fiscaal vriendelijk doel zoals een studie of bedrijfsfitness.

Uitbetalen

Uw IKB-budget krijgt u maandelijks beschikbaar, maar de maand waarin u dit laat uitbetalen kunt u zelf kiezen. Het is niet mogelijk om geld dat u later in het jaar krijgt naar voren te halen. Het is wel mogelijk om van tevoren aan te geven in welke maand u (een deel van) uw budget wilt inzetten. Als u geen keuze maakt, wordt uw IKB-budget uitbetaald in december. Dat is ook het geval als u aan het einde van het jaar nog een deel van uw IKB-budget over heeft.

Extra IKB-uren kopen

U kunt jaarlijks extra IKB-uren kopen. U kunt alleen hele uren kopen.

Voor één IKB-uur betaalt u het bedrag dat overeenkomt met uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget. U kunt IKB-uren kopen voor ten hoogste het budget dat u heeft opgebouwd. Wilt u bijvoorbeeld 40 IKB-uren kopen? Dan zult u in januari nog onvoldoende budget hebben.

U kunt per kalenderjaar maximaal 187 extra IKB-uren kopen. Als u deelneemt aan de PAS-regeling kunt u maximaal 157 extra IKB-uren kopen. Werkt u in deeltijd of meer dan gemiddeld 36 uur? Dan wordt het maximaal aantal IKB-uren dat u kunt kopen naar verhouding berekend en op hele uren naar beneden afgerond.

Extra gekochte IKB-uren kunt u niet meer verkopen.

Besteden aan fiscaal vriendelijk doel

U kunt uw IKB-budget besteden aan fiscaal vriendelijke doelen, zoals het volgen van een studie of bedrijfsfitness.

IKB-uren

U krijgt ieder jaar IKB-uren. Voorheen waren dit de bovenwettelijk vakantie-uren. Op hoeveel IKB-uren u recht heeft, hangt af van het aantal uren dat u werkt en van uw leeftijd in de loop van het jaar.

Leeftijd	Aantal IKB-uren
tot 45 jaar	21,6
van 45 tot en met 49 jaar	28,8
van 50 tot en met 54 jaar	36,0
van 55 tot en met 59 jaar	43,2
vanaf 60 jaar	50,4

Als u deelneemt aan de PAS-regeling krijgt u ieder jaar 18,2 IKB-uren.

Uw IKB-uren krijgt u ieder jaar per 1 januari beschikbaar voor het hele kalenderjaar. Werkt u in deeltijd of structureel meer dan gemiddeld 36 uur per week? Of treedt u in de loop van een jaar in dienst? Dan worden de IKB-uren naar verhouding berekend. Het aantal IKB-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

Tijdens ouderschapsverlof en langdurend bijzonder verlof bouwt u geen IKB-uren op.

U kunt uw IKB-uren op verschillende manieren inzetten: opnemen, laten uitbetalen of opsparen.

Opnemen IKB-uren

U kunt uw IKB-uren opnemen als verlof. Bij opname van gekregen IKB-uren krijgt u uw maandinkomen doorbetaald. Over gekochte IKB-uren krijgt u uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget betaald.

U bespreekt het opnemen van uw IKB-uren met uw leidinggevende. Uw leidinggevende moet in principe instemmen met uw aanvraag. De leidinggevende mag alleen bezwaar maken als uw afwezigheid grote problemen oplevert voor de organisatie.

Uitbetalen IKB-uren

U kunt de IKB-uren die u heeft gekregen, laten uitbetalen op door u gekozen tijdstippen. De waarde van een IKB-uur is gelijk aan uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget. Hierbij geldt de waarde op de datum dat u de keuze tot uitbetalen maakt.

IKB-spaarverlof

U kunt uw IKB-uren opsparen in uw IKB-spaarverlof. IKB-uren die u niet heeft opgenomen als verlof en niet heeft laten uitbetalen, worden eind december toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof. Uw IKB-spaarverlof kan niet vervallen. U kunt maximaal 3600 uur sparen. Als u deelneemt aan de PAS-regeling kunt u maximaal 3031 uur sparen. Werkt u in deeltijd of meer dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt het maximaal aantal te sparen uren naar verhouding berekend en naar beneden afgerond op hele uren.

U kunt uw IKB-spaarverlof gebruiken voor kortere of langere perioden van verlof. Bij opname van IKB-spaarverlof krijgt u tijdens uw verlof per uur de waarde van een IKB-spaarverlof uur uitbetaald. De waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget.

Deze waarde stijgt mee met periodieke salarisverhogingen en algemene salarismaatregelen.

Als u deelneemt aan de PAS-regeling moet u bij opname van IKB-spaarverlof over een kalenderjaar gerekend minimaal 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken.

Als u aan het einde van een kalenderjaar een totaal verlofsaldo (wettelijke vakantie-uren, overwerkverlof en IKB-spaarverlof) heeft dat hoger is dan het maximum (3600 uur bij een 36-urige werkweek), krijgt u het meerdere uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget op dat moment. Neemt u deel aan de PAS-regeling? Dan geldt een totaal verlofsaldo van maximaal 3031 uur aan het einde van een kalenderjaar.

Fiscaal vriendelijke doelen

Uw IKB-budget kunt u – rekening houdend met de voorwaarden die daarvoor in de cao zijn opgenomen - besteden aan een voor u fiscaal vriendelijk doel, te weten:

- De aanschaf van een fiets voor (een gedeelte van) uw woon-werkverkeer
- Bedrijfsfitness
- Vakbondscontributie
- Meubilering en stoffering thuiswerkplek
- Studie en/of opleiding voor beroep
- Vakliteratuur
- Opwaarderen Mobiliteitskaart Rijksoverheid
- Aanvullende belastingvrije vergoeding woon-werkverkeer.

Deze bestedingsmogelijkheden waren voorheen opgenomen in de IKAP-regeling.

Voorbeeld: aanschaf fiets voor een gedeelte van uw woon-werkverkeer

U gebruikt een deel van uw IKB-budget voor de aanschaf van een fiets voor een gedeelte van uw woon-werkverkeer. Als u naar uw werklocatie reist gebruikt u die fiets om vanaf uw woning 2 kilometer te fietsen naar een treinstation. Vervolgens reist u met de trein naar uw werklocatie.

IKB-aanvraag

U kunt een IKB-aanvraag indienen in het P-Direktportaal. Als u vóór de 10e van een maand uw keuze op geeft wordt die opdracht dezelfde maand uitgevoerd. U kunt het IKB-budget inzetten, wanneer het is opgebouwd. Het is daarbij mogelijk om van tevoren aan te geven in welke maand u (een deel van) het budget wilt inzetten. U kunt het budget voor meerdere doelen in een kalendermaand gebruiken, maar alleen voor zover het budget op dat moment toereikend is. Als u IKB-budget wilt inzetten voor een fiscaal doel moet u dat in een keer doen. Gebruikt u uw IKB-budget voor maandelijkse of kwartaalbetaling van bedrijfsfitness en/of vakbondscontributie? Dan kunt u aangeven dat u uw IKB-budget hiervoor gebruikt in de maanden dat u betaalt.

Gevolgen IKB

Gevolgen voor inkomensafhankelijke toeslagen en sociale uitkeringen

Door gebruik van het IKB kan uw bruto belastbaar inkomen afhankelijk van uw keuzes hoger of lager worden. Het bedrag van uw belastbaar inkomen bepaalt of en welk recht u heeft op:

- inkomensafhankelijke toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag of toeslagen voor studiefinanciering);
- voorzieningen en uitkeringen op grond van de sociale zekerheidswetten (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering).

Het is dus raadzaam om de gevolgen van de door u gewenste keuzecombinatie goed te bekijken. U kunt een proefberekening van uw salaris aanvragen via het P-Direktportaal.

Gevolgen voor vakantie- en eindejaarsuitkering

Uw vakantie-uitkering over uw salaris en eindejaarsuitkering zijn opgenomen in het IKB-budget. De vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering ontvangt u niet meer in mei en december, deze maken deel uit van het budget dat u maandelijks beschikbaar krijgt. Het tijdstip van uitbetalen kunt u zelf kiezen. De vakantie-uitkering over uw toelagen ontvangt u niet meer in mei maar maandelijks samen met uw toelagen.

Lang ziek en IKB-aanspraak

Bent u langere tijd ziek? Dan wordt uw maandinkomen de eerste 52 weken doorbetaald. Zolang u recht heeft op doorbetaling van uw maandinkomen, blijft uw IKB-aanspraak in principe hetzelfde. In het tweede ziektejaar betaalt uw werkgever 70% van uw maandinkomen. Vanaf dat moment bedraagt uw IKB-budget 19,80% van uw tot 70% verlaagde salaris.

IKB en loonbeslag

Als er beslag op uw inkomen wordt gelegd, dan kunt u geen keuzes meer maken voor het besteden van uw IKB-budget. Standaard wordt uw IKB-budget dan maandelijks uitbetaald. Als u IKB-budget heeft opgebouwd dat nog niet is uitbetaald dan wordt dat bij de eerstvolgende salarisbetaling ook uitbetaald. Eventuele keuzes die u heeft gemaakt voor besteding later in het jaar worden niet uitgevoerd. Bij loonbeslag kunt u uw IKB-budget ook niet gebruiken voor fiscaal vriendelijke doelen. Er is één uitzondering: u kunt nog kiezen voor het vriendelijke doel aanvullende vergoeding woon-werkverkeer. Als u daar al voor had gekozen, dan wordt die keuze wel uitgevoerd. Loonbeslag heeft geen gevolgen voor de IKB-uren die u krijgt maar u kunt geen IKB-uren kopen of verkopen. Eventuele keuzes die u hierover heeft gemaakt voor later in het jaar worden niet uitgevoerd.

IKB ten onrechte fiscaal vriendelijk uitbetaald

Als blijkt dat een deel van uw IKB-budget ten onrechte fiscaal vriendelijk is uitbetaald, heeft dit mogelijk gevolgen waarvoor u kunt worden aangesproken. Dit kan via de fiscus of uw werkgever.

IKB en uit dienst

Bij het einde van uw dienstverband krijgt u uw resterende IKB-budget uitbetaald. Uw IKB-uren worden berekend naar verhouding van het deel van het jaar dat u in dienst bent geweest. Heeft u dan al meer IKB-uren gebruikt? Dan wordt dat verrekend. Niet opgenomen IKB-uren en IKB-spaarverlof krijgt u uitbetaald.

Gevolgen voor sociale uitkeringen van gebruik IKB-budget

Ontvangt u na ontslag geen salaris meer, maar uitsluitend een uitkering wegens ziekte (ZW of WIA) of werkloosheid (WW plus aanvulling op de WW op grond van de CAO Rijk)? Dan kan gebruik

van IKB van invloed zijn op de hoogte van uw uitkering. Het dagloon (het bedrag dat u gemiddeld per dag verdiende in het jaar voor uw ontslag) is de basis voor de berekening van uw uitkering bij werkloosheid. Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gaat het om het jaar voordat u ziek werd. Door gebruik van IKB kan uw dagloon hoger of lager uitvallen.

§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur)

U kunt uw leidinggevende toestemming vragen om in een jaar tijdelijk meer uren te werken, zonder dat dit gevolgen heeft voor uw arbeidsduur. Dit moet u dan vooraf aanvragen.

Per jaar kunt u maximaal 100 uur meer uren werken. Dit maximum aantal uren geldt bij een volledige arbeidsduur. Werkt u in deeltijd? Dan geldt naar verhouding een lager aantal uren. Het maakt niet uit op welke tijdstippen u meer werkt, maar uw werktijd mag niet hoger worden dan gemiddeld 40 uur per week.

Deze extra gewerkte uren worden uitbetaald tegen de waarde van uw salaris per uur plus 16,37% IKB-budget op het moment van uitbetaling. Een salarisverhoging met terugwerkende kracht heeft geen invloed op de hoogte van de vergoeding. Uw te werken uren worden uitbetaald nadat uw leidinggevende toestemming heeft gegeven.

Heeft u voldoende compensatie-uren? Dan kunt u er ook voor kiezen om de meer te werken uren in mindering te brengen op uw tegoed aan compensatie-uren. Deze uren worden in één keer op uw saldo compensatie-uren in mindering gebracht. De vergoeding wordt berekend op basis van het gemiddelde aantal uren dat u per maand meer werkt. De totale vergoeding wordt in één keer uitbetaald.

In de periode waarin u gebruikmaakt van de PAS-regeling, ouderschapsverlof of langdurend bijzonder verlof kan geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om meer uren te werken.

Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen

§ 10.1 Woon-werkverkeer

Reist u met eigen vervoer van en naar uw werk? Dan komt u in aanmerking voor een vaste reisvergoeding woon-werkverkeer. Welke vergoeding u krijgt, hangt af van uw reispatroon en vervoermiddel.

Berekening vaste vergoeding

Voor de berekening van uw vaste maandelijkse vergoeding gebruikt uw werkgever een formule. Hierbij wordt uitgegaan van 214 reisdagen per jaar naar uw werk bij een vijfdaagse werkweek. Reist u minder dan vijf dagen per week of heeft u een tweewekelijks rooster met een verschillend aantal werkdagen per week? Dan wordt daarmee rekening gehouden.

De rekenformule is:

Enkele reisafstand x 2 x 214 dagen x kilometervergoeding (€ 0,07 of € 0,21) x (aantal reisdagen per week/5) / gedeeld door 12 maanden.

Voorbeeld 1

Volgens uw arbeidspatroon werkt u 4 dagen per week. U reist 4 dagen per week naar uw werklocatie. Uw enkele reisafstand is 25 kilometer. U reist met de auto, omdat uw werklocatie niet doelmatig met het openbaar vervoer bereikbaar is. U krijgt dan een kilometervergoeding van € 0,21. U reist 4 dagen per week naar uw werk.

U krijgt dan maandelijks: $25 \times 2 \times 214 \times 0,21 \times (4/5)$ gedeeld door 12 = € 149,80.

Voorbeeld 2

Uw enkele reisafstand is 20 kilometer. U reist met de auto. U krijgt dan een kilometervergoeding van € 0,07. U reist de ene week 4 dagen en de andere week 5 dagen per week naar uw werk. Dan heeft u recht op een vaste maandelijkse vergoeding van 4,5 dag per week.

U krijgt dan maandelijks: $20 \times 2 \times 214 \times 0,07 \times (4,5/5)$ gedeeld door 12 = € 44,94.

§ 10.2 Dienstreizen binnenland

Gaat u binnen Nederland op dienstreis voor uw werk en krijgt u hiervoor een vergoeding van uw werkgever? Dan kan het zijn dat u belasting moet betalen over een deel van deze vergoeding.

Belasting over kilometervergoeding

Of u belasting betaalt over de kilometervergoeding voor eigen vervoer, hangt af van de hoogte van de vergoeding. De onbelaste vergoeding bedraagt € 0,19 per gereden kilometer. Dat is inclusief uw eventuele vergoeding voor parkeer-, veer-, en tolgelden.

Krijgt u de lage kilometervergoeding (€ 0,09)? Dan hoeft u daarover dus geen belasting te betalen. Krijgt u de hoge kilometervergoeding (€ 0,37)? Dan betaalt u belasting over het deel boven het onbelaste deel van de vergoeding (€ 0,37 - € 0,19 = € 0,18).

Salderen

Nu kan het voorkomen dat u voor sommige dienstreizen de hoge kilometervergoeding (€ 0,37) krijgt en voor andere dienstreizen de lage kilometervergoeding (€ 0,09). Uw werkgever mag dan van de Belastingdienst de gemiddelde vergoeding berekenen. Dit wordt ook wel 'salderen' genoemd. Dit is fiscaal gunstig voor u. Uw werkgever berekent maandelijks of u belasting moet betalen of dat u nog iets terugkrijgt. Het resultaat van die berekeningen ziet u terug op uw salarisstrook. Als u een vergoeding krijgt voor het woon-werkverkeer, wordt die vergoeding ook meegenomen bij het salderen.

Voorbeeld

U rijdt 1.000 kilometer en krijgt daarvoor de hoge kilometervergoeding. Uw vergoeding is € 370. U betaalt over € 180 belasting. Tegelijkertijd rijdt u in hetzelfde jaar 1.000 km waarvoor u de lage kilometervergoeding krijgt. Hiervoor ontvangt u € 90.

Door uit te gaan van het gemiddelde (salderen) hoeft u veel minder belasting te betalen. U heeft in totaal € 460 ontvangen voor 2.000 kilometers. Dat is een gemiddelde vergoeding van € 0,23 per gereden kilometer. U hoeft dan slechts belasting te betalen over € 0,04 per gereden kilometer ($€ 0,23 - € 0,19 = € 0,04$. € 0,19 is het onbelaste maximum). Dit komt neer op € 80 (2.000 kilometer x € 0,04).

Stel dat u in het zelfde jaar 1.500 km woon-werkverkeer heeft gehad, waarvoor u de lage vergoeding van € 0,07 heeft gekregen (€ 90), dan hoeft u over alle kilometervergoedingen in het geheel geen belasting te betalen omdat de genoten vergoeding voor de 3.500 gereden kilometers in dat jaar minder dan gemiddeld € 0,19 bedraagt.

Vervoer vanwege de inhoudingsplichtige

De fiscale benaming van vervoer dat door uw werkgever is geregeld is: vervoer vanwege de inhoudingsplichtige. Heeft u kilometers gemaakt met 'vervoer vanwege de inhoudingsplichtige' (bijvoorbeeld met een dienstauto)? Dan mag u deze kilometers niet in de saldering betrekken.

Als 'vervoer vanwege de inhoudingsplichtige' geldt ook:

- U reist mee met een collega die daarvoor een veelvoud van de lage kilometervergoeding ontvangt.
- U reist mee met een collega die daarvoor ook omrijkilometers voor het ophalen van de collega's vergoed krijgt op basis van de hoge kilometervergoeding.

Let op! Als u meereist met een collega die de hoge kilometervergoeding ontvangt en geen vergoeding voor omrijden, dan mogen die kilometers wel in de saldering worden betrokken.

Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen

§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek

Thuiswerkvergoeding

U kunt als u [hybride werkt](#) recht hebben op een [thuiswerkvergoeding en op voorzieningen voor uw thuiswerkplek](#). Dit is niet het geval als u op grond van de [overgangsbepaling](#) een andere vergoeding voor thuiswerken of de thuiswerkplek ontvangt.

Hoogte thuiswerkvergoeding

Werkt u op een dag thuis? Dan heeft u recht op een thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding bedraagt [momenteel](#) € 2 netto per thuisgewerkte dag. Deze vergoeding is niet afhankelijk van uw arbeidsduur.

U heeft geen recht op een thuiswerkvergoeding als u op een dag deels thuiswerkt en deels op kantoor, locatie of elders werkt en daardoor recht heeft op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis, of in plaats daarvan gebruikmaakt van een [dienstauto](#).

U heeft ook geen recht op een thuiswerkvergoeding voor dagen waarop u vanwege ziekte, vakantie of (bijzonder) verlof in het geheel niet heeft gewerkt.

Werkt u in een dergelijke situatie gedeeltelijk? Dan geldt de thuiswerkvergoeding wel als u thuiswerkt en daardoor geen recht heeft op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer of dienstreis.

Voorbeeld 1

U werkt op een dag 6 uur thuis en neemt 2 vakantie-uren op. U kunt voor deze dag een thuiswerkvergoeding aanvragen.

Voorbeeld 2

Vanwege ziekte re-integreert u een halve werkdag per week. U kunt voor deze dag een thuiswerkvergoeding aanvragen als u deze dag thuis heeft gewerkt.

Thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

Uit fiscale wet- en regelgeving volgt dat er op één dag geen samenloop mag zijn van een onbelaste thuiswerkvergoeding en een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Bij reiskosten voor woon-werkverkeer gaat het hierbij om bijvoorbeeld:

- vergoedingen voor openbaar vervoer
- vergoedingen per kilometer voor eigen vervoer

Er mag ook geen samenloop zijn van een onbelaste thuiswerkvergoeding en het gebruikmaken van een dienstauto.

Aanvragen/declareren

U moet uw thuiswerkvergoeding binnen drie maanden na de maand waarin u heeft thuisgewerkt aanvragen op de door uw werkgever voorgeschreven manier. Als u dat niet doet, vervalt die maand uw recht op een thuiswerkvergoeding. U kunt uw thuiswerkvergoeding voor een dag waarop u thuiswerkt aanvragen via het P-Direktportaal.

Voorbeeld

U werkt in maart 15 dagen thuis. Als u in juli uw thuiswerkvergoeding wilt aanvragen is dat niet meer mogelijk in het P-Direktportaal. U had uw thuiswerkvergoeding uiterlijk in de maand juni moeten aanvragen.

Als u op een dag (deels thuiswerkt en deels) op kantoor, locatie of elders werkt heeft u recht op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis. Maakt u hiervoor gebruik van uw eigen vervoer? Dan declareert u uw reiskosten voor die dag via het P-Direktportaal. Dit doet u maandelijks achteraf, [maar uiterlijk binnen drie maanden](#). Maakt u gebruik van uw Mobiliteitskaart

Rijksoverheid? Dan hoeft u niets te doen. U heeft op een dag dat u recht heeft op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis geen recht op een thuiswerkvergoeding.

U kunt uw thuiswerkdagen en de dagen dat u reiskosten maakt bijhouden, bijvoorbeeld in uw (outlook)agenda. Achteraf dient u maandelijks uw aanvraag en/of declaratie in via het P-Direktportaal. Dient u uw aanvraag en/of declaratie voor de sluitingsdatum van de salarisverwerking in? Dan betaalt P-Direkt uw vergoeding bij de salarisbetaling van diezelfde maand aan u uit. Uw leidinggevende controleert uw aanvraag en/of declaratie achteraf.

Heeft u een vaste maandelijkse vergoeding voor uw reiskosten voor woon-werkverkeer en werkt u hybride? Dan kunt u geen thuiswerkvergoeding aanvragen via het P-Direktportaal. In dat geval zet u eerst uw vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer stop. Hierna kunt u voor de dagen waarop u thuiswerkt een thuiswerkvergoeding aanvragen. En voor de dagen waarop u reiskosten maakt voor woon-werkverkeer kunt u uw reiskosten declareren. Als u niet hybride werkt, dan kunt u uw vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer behouden.

Voorbeeld 1

U werkt 5 dagen per week. U reist in januari 2 dagen per week met uw eigen vervoer naar uw werklocatie. De overige 3 werkdagen werkt u thuis. In februari declareert u via het P-Direktportaal de reiskosten die u heeft gemaakt op de dagen waarop u in januari naar uw werklocatie heeft gereisd. Daarnaast vraagt u voor de dagen waarop u in januari heeft thuisgewerkt een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 2

U werkt in februari 10 dagen op uw werklocatie en reist daar met uw eigen vervoer naartoe. In die maand werkt u daarnaast 5 dagen deels op uw werklocatie en deels thuis. Naar uw werklocatie reist u ook op die dagen met uw eigen vervoer. De overige werkdagen in februari werkt u uitsluitend thuis. In maart declareert u via het P-Direktportaal uw reiskosten voor de 15 dagen waarop u in februari naar uw werklocatie heeft gereisd met uw eigen vervoer. Voor de overige dagen waarop u in februari uitsluitend heeft thuisgewerkt vraagt u een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 3

U werkt in augustus 14 dagen op uw werklocatie. Hiervoor reist u met het openbaar vervoer en maakt u gebruik van uw Mobiliteitskaart Rijksoverheid. Op de overige werkdagen in augustus werkt u thuis. In september vraagt u voor de dagen waarop u in augustus heeft thuisgewerkt en geen gebruik heeft gemaakt van uw Mobiliteitskaart Rijksoverheid een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 4

U reist in oktober 4 keer naar uw werklocatie met eigen vervoer. Daarnaast maakt u 4 dienstreizen met uw eigen vervoer. De overige werkdagen werkt u thuis. In november declareert u via het P-Direktportaal uw reiskosten voor woon-werkverkeer en dienstreizen voor de maand oktober. Daarnaast vraagt u voor de overige werkdagen waarop u in oktober heeft thuisgewerkt een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorzieningen thuiswerkplek

U kunt als u [hybride werkt](#) recht hebben op [voorzieningen voor uw thuiswerkplek](#). In onderstaande tabel vindt u een overzicht van de drie onderdelen van deze voorzieningen voor uw thuiswerkplek. De voorwaarden die voor de voorzieningen gelden zijn in de tabel vermeld. De in de tabel genoemde bedragen zijn niet afhankelijk van uw arbeidsduur.

Tabel Voorzieningen thuiswerkplek

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	2. Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek	3. IKB-doel meubilering en stoffering thuiswerkplek
<p>Arbovoorzieningen vanwege de zorgplicht van uw werkgever voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek.</p>	<p>Vergoeding van uw werkgever voor uitgaven die u declareert voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal te declareren bedrag via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk 	<p>IKB-budget fiscaal vriendelijk inzetten voor de meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal in te zetten IKB-budget via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk <p>In te zetten nadat "Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek" (zie 2.) volledig is gebruikt.</p>
<p>Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen</p> <p>a. Verstelbare bureaustoel</p> <p>b. Bureau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstelbaar bureau (€ 375) of • verstelbaar zit-/stabureau (€ 450) <p>c. Los toetsenbord (€ 32)</p> <p>d. Losse muis (€ 28)</p> <p>e. Beeldscherm (€ 182)</p> <p>f. Voetensteun (€ 60)</p> <p>g. Laphouder (€ 60)</p> <ul style="list-style-type: none"> • a. wordt verstrekt door uw werkgever. • b. t/m g. kunt u aanschaffen en declareren via het P-Direktportaal tot het maximale bedrag. 	<p>Meubilering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlichting (plafond-, wand- en/of bureaulamp) • Opbergsysteem (boekenkast, ladenblok, archiefkast, wandsysteem) <p>Stoffering:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Raambekleding (gordijnen, vitrage, rolgordijn, jaloezieën, plissé/vouwgordijn) • Vloerbekleding (vast tapijt, parket/laminaat/kurk, vinyl/linoleum, tegel) • Muurbekleding (verf, behang) • Kamerscherm/Wandscheiding <p>Niet onder meubilering en stoffering vallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meubels en hulpmiddelen die onder "Arbovoorzieningen thuiswerkplek" vallen (zie 1.) • ICT-middelen (computer, randapparatuur en hulpmiddelen) • Kantoorbodigheden • Klimaatbeheersing • Verbouwingskosten 	
<p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan te schaffen na overleg met uw leidinggevende. • Uw leidinggevende beoordeelt uw declaratie achteraf. • Schaft u duurdere Arbovoorzieningen aan? Dan is het meerdere voor uw eigen rekening. Dit is anders als u hierover met uw werkgever maatwerkafspraken heeft gemaakt. 	<p>Voorwaarden/bijzonderheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. • Achteraf beoordeelt uw leidinggevende de declaratie en vindt er een bonnencontrole plaats. • De aangeschafte goederen voor meubilering en stoffering zijn uitdrukkelijk voor de inrichting van uw thuiswerkplek bedoeld en niet voor een andere ruimte. • Treedt u in dienst bij de sector Rijk? Dan kunt u deze vergoeding inzetten voor de afkoop van de eventuele restwaarde van thuiswerkvoorzieningen bij uw voormalige werkgever. 	<p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. • Achteraf vindt er een bonnencontrole plaats.
<p>Uit dienst</p> <p>Bij uitdiensttreding geeft u de verstrekte voorzieningen (bureaustoel) terug aan uw werkgever. De door u gedeclareerde voorzieningen blijven uw eigendom. Hiervan wordt de restwaarde bepaald en voor rekening van uw werkgever fiscaal verrekend.</p>	<p>Uit dienst</p> <p>Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen.</p>	<p>Uit dienst</p> <p>Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.</p>
<p>Als u hybride werkt komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.</p>		

Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen

Als u regelmatig thuiswerkt moet uw thuiswerkplek aan ergonomische eisen voldoen, zodat u gezond en veilig kunt werken. Deze eisen staan beschreven in de [arbocatalogus Rijk](#). Uw werkgever zorgt ervoor dat u kunt beschikken over de noodzakelijke arbovoorzieningen voor uw thuiswerkplek. Deze arbovoorzieningen zijn in overeenstemming met de [GOR Rijk](#) uitgewerkt. Is de medezeggenschap van uw organisatie niet vertegenwoordigd in de GOR Rijk? Dan heeft uw werkgever over deze voorzieningen afspraken met de eigen medezeggenschap gemaakt.

Start termijn van vijf kalenderjaren

De termijn van vijf kalenderjaren start in het jaar dat u de vergoeding van uw werkgever voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek (voor het eerst) ontvangt.

Voorbeeld:

U gebruikt in maart 2022 voor het eerst een deel van de vergoeding van uw werkgever voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek voor raambekleding voor uw thuiswerkplek. In augustus 2023 gebruikt u weer een deel deze vergoeding voor vloerbekleding voor uw thuiswerkplek. De termijn van 5 kalenderjaren is gestart in 2022.

Terugbetalen vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek

Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen. Dit is alleen anders als uw werkgever van mening is dat dit vanwege uw omstandigheden niet hoeft.

Voor de vaststelling van dit bedrag gaat het om het bedrag dat u in de twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding heeft ontvangen.

Vergoeding werkgever voor meubilering en stoffering thuiswerkplek in 2021

Heeft u uitgaven voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek gedaan in 2021? Dan kunt u hiervoor de vergoeding van uw werkgever voor meubilering en stoffering van uw thuiswerkplek gebruiken die vanaf 2022 geldt. U kunt deze kosten declareren via het P-Direktportaal tot en met uiterlijk 31 maart 2022. Dit is alleen anders als u op grond van de [overgangsbepaling](#) daar geen aanspraak op heeft

Als u gebruikmaakt van deze mogelijkheid, dan start de termijn van vijf kalenderjaren in 2022.

§ 11.5 Vergoedingen tijdelijke andere woonruimte en verhuizing vanwege het werk

Vergoeding tijdelijke andere woonruimte

Heeft u met uw werkgever afgesproken dat u tijdelijk op een andere werklocatie gaat werken en is uw werkgever van mening dat u niet dagelijks heen en weer kunt reizen tussen uw woning en uw tijdelijke werklocatie? Dan heeft u recht op een vergoeding voor een tijdelijke andere woonruimte. Als u op verzoek van uw werkgever minimaal vier weken en op minimaal de helft van uw werkdagen op een andere werklocatie gaat werken, heeft u mogelijk recht op een vergoeding voor een tijdelijke andere woonruimte. Dit is het geval als uw werkgever vindt dat u niet dagelijks heen en weer kunt reizen tussen uw woning en uw tijdelijke werklocatie.

Als u een tijdelijke andere woonruimte in of nabij de gemeente van uw tijdelijke werklocatie betreft, heeft u recht op een vergoeding voor de kosten daarvan. Als u alleen woont, krijgt u een vergoeding van 60% van de kosten van uw tijdelijke andere woonruimte en bij een meerpersoonshuishouden is dat 90%. Voorwaarde hierbij is dat uw werkgever de kosten die u maakt voor uw tijdelijke woonruimte redelijk vindt.

Verhuiskostenvergoeding

Soms kunt u ook een verhuiskostenvergoeding krijgen als u verhuist. U heeft recht op een verhuiskostenvergoeding als u:

- op verzoek van uw werkgever of vanwege het VVNW-beleid een werklocatie in een andere gemeente heeft gekregen; en
- daardoor meer dan 50 kilometer van uw nieuwe werklocatie woont en binnen een afstand van 25 kilometer van uw nieuwe werklocatie gaat wonen.

U krijgt dan een vergoeding voor de volgende kosten:

- transportkosten
- dubbele woonlasten
- overige kosten

Transportkosten

Transportkosten zijn de kosten voor het verhuisbedrijf, het huren van een vrachtauto of de kosten van het gebruik van eigen vervoer.

Kosten verhuisbedrijf

Uw werkgever kan een verhuisbedrijf aanwijzen voor het transport van uw inboedel. Mag u zelf een verhuisbedrijf uitzoeken? Vraag dan bij drie bedrijven een offerte aan en stuur ze naar uw werkgever. Deze zal het laagste bedrag vergoeden.

Zelf verhuizen

Als u uw inboedel zelf verhuist, kunt u een vergoeding krijgen voor de huur en benzinekosten van een vrachtauto of transportbus. Regelt u het vervoer van de inboedel op een andere wijze, bijvoorbeeld met uw eigen auto, dan heeft u recht op de hoge kilometervergoeding bij dienstreizen voor maximaal twee ritten naar de nieuwe woning.

Belastingvrij

De vergoeding voor transportkosten is in ieder geval belastingvrij als u:

- binnen twee jaar na de indiensttreding of overplaatsing bent verhuisd; en
- voor de verhuizing op een afstand van meer dan 25 kilometer van uw werklocatie woont; en
- door de verhuizing de afstand tussen de woning en uw werklocatie met ten minste 60% is afgenomen.

Dubbele woonlasten

Bij een verhuizing voor uw werk kunt u tijdelijk dubbele woonlasten hebben. U heeft dan tijdelijk extra kosten omdat u twee woningen aanhoudt. U krijgt hiervoor onder bepaalde voorwaarden een vergoeding voor de kosten. Uw werkgever geeft u een vergoeding voor de 'lasten die u op juridische gronden niet kunt voorkomen'. Denk aan de hypotheekrente voor twee woningen of een verplichte opzegtermijn voor de huur van uw oude woning. De tijd die u wilt steken in het opknappen van uw nieuwe woning wordt niet vergoed.

De vergoeding voor uw dubbele woonlasten is maximaal € 272,27 netto per maand voor maximaal vier maanden. De vergoeding wordt berekend aan de hand van de huur of hypotheekrente voor de woning die u niet bewoont.

Overige verhuiskosten

Bij een verhuizing voor uw werk kunt u onder bepaalde voorwaarden een vergoeding voor de verhuiskosten krijgen. Naast transportkosten en dubbele woonlasten geldt dit ook voor eventuele 'overige kosten'. De vergoeding voor uw overige kosten is bedoeld voor alle andere kosten die direct voortvloeien uit uw verhuizing. Denk aan kosten voor de aanschaf van gordijnen, vloerbedekking of het schilderen van het huis.

Eigen huishouding

Voorwaarde voor deze vergoeding is dat u een eigen huishouding voerde in de oude woning. U heeft een eigen huishouding als u een woonruimte zelfstandig bewoont en het daarin aanwezige meubilair en de stoffering uw eigendom zijn. Uw werkgever beoordeelt dat aan de hand van de feiten.

Hoogte vergoeding overige kosten

De tegemoetkoming in overige kosten bedraagt 3,25% van uw jaarsalaris voor elke woon- en slaapkamer van uw oude woning, met een maximum van 13%. U krijgt maximaal € 5.818,46. Voerde u geen eigen huishouding? Dan kan uw werkgever in bijzondere omstandigheden toch een vergoeding van 3,25% van uw jaarsalaris geven.

Belastingvrij

De vergoeding is in elk geval belastingvrij, als u:

- binnen twee jaar na de indiensttreding of overplaatsing bent verhuisd; en
- voor de verhuizing op een afstand van meer dan 25 kilometer van uw nieuwe werkplek woonde; en
- door de verhuizing de afstand tussen uw woning en uw werkplek met ten minste 60% is afgenomen.

Nieuw in dienst

Treedt u voor het eerst in dienst bij de overheid en heeft u daarbij met uw werkgever afgesproken dat dit is onder de voorwaarde is dat u voor uw nieuwe baan zult verhuizen? Dan komt u onder bepaalde voorwaarden in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding.

Als u voor het eerst bij de overheid in dienst treedt, dan ontvangt u de helft van de verhuiskostenvergoeding.

Als u eerder als ambtenaar werkte, bijvoorbeeld bij een gemeente of een provincie, dan heeft u recht op de volledige verhuiskostenvergoeding. Is de periode tussen deze dienstverbanden langer dan een maand? Dan gelden de regels alsof u voor het eerst in dienst treedt bij de overheid en ontvangt u dus de helft van de verhuiskostenvergoeding.

Terugbetalen verhuiskostenvergoeding

Uw werkgever zal onder bepaalde omstandigheden de aan u verstrekte verhuiskostenvergoeding terugvorderen. Van een terugbetalingsverplichting is sprake als u binnen twee jaar na de verhuizing ontslag neemt of binnen twee jaar ontslag krijgt door feiten of omstandigheden die uzelf te verwijten zijn.

Uw werkgever vordert de verhuiskostenvergoeding niet terug als u binnen een maand na ontslag gaat werken in een andere functie bij de overheid. Krijgt u vanwege die andere functie opnieuw een verhuiskostenvergoeding? Dan vindt wel terugvordering plaats.

Extra verlofdagen vanwege verhuizen

Als u recht heeft op een verhuiskostenvergoeding krijgt u voor het zoeken van een nieuwe woning en voor de verhuizing zelf extra verlofdagen. Het aantal verlofdagen dat u krijgt, is afhankelijk van uw persoonlijke situatie. U krijgt maximaal twee dagen voor het zoeken van een woning.

Verder krijgt u voor de verhuizing:

- als u een eigen huishouding voert: maximaal vier dagen verlof;
- als u geen eigen huishouding voert: maximaal twee dagen verlof.

U heeft een eigen huishouding als u een woonruimte zelfstandig bewoont. Daarnaast moet het daarin aanwezige meubilair en de stoffering uw eigendom zijn. Uw werkgever beoordeelt dat aan de hand van de feiten.

U krijgt uw maandinkomen tijdens uw extra verlofdagen doorbetaald. Er zijn geen gevolgen voor uw vakantie-uren of IKB-uren. Bent u al vrij of werkt u niet (bijvoorbeeld vanwege ziekte)? Dan kunt u de verlofuren niet later alsnog opnemen.

Uw werkgever kan uw aanvraag voor verlofdagen voor uw verhuizing afwijzen als het belang van de organisatie dat vergt. Bijvoorbeeld als het verlof valt in een kritieke fase van de bedrijfsvoering en uw aanwezigheid noodzakelijk is.

Verhuist u zonder dat sprake is van een verandering van uw werklocatie op verzoek van uw werkgever of in het kader van het VWNW-beleid? Dan krijgt u geen extra verlof. U kunt dan vakantie-uren of compensatie-uren opnemen.

§ 11.7 Eenmalige thuiswerkvergoeding 2021

Heeft u vanwege de coronamaatregelen in 2021 thuisgewerkt? Dan heeft u recht op een eenmalige thuiswerkvergoeding. Dit is alleen anders als u:

- recht heeft op een [telewerkvergoeding bij verplicht telewerken](#)

- in opdracht van uw werkgever uw werk hoofdzakelijk op een werklocatie heeft uitgevoerd of
- met toepassing van de [Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen \(ACRU\)](#) was uitgezonden om werkzaamheden te verrichten bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland.

Uw werkgever beoordeelt of u uw werk hoofdzakelijk op een werklocatie heeft uitgevoerd.

Hoogte thuiswerkvergoeding

De thuiswerkvergoeding bedraagt € 430 netto. Het gaat hierbij om een totaalbedrag voor het thuiswerken in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021.

De thuiswerkvergoeding is gebaseerd op een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. 1 januari 2021 geldt daarbij als peildatum voor de arbeidsduur. Voor werknemers die na 1 januari 2021 in dienst zijn getreden is de datum van indiensttreding de peildatum voor de arbeidsduur. Heeft u na 1 januari 2021 uw arbeidsduur aangepast? Dan heeft dat geen invloed op de hoogte van uw thuiswerkvergoeding.

Bent u na 1 januari 2021 bij de sector Rijk in dienst getreden of na die datum uit dienst gegaan? Dan geldt dit bedrag naar rato van het aantal maanden dat u tot 31 december 2021 in dienst bent.

Voorbeeld 1

U bent 7 september 2021 in dienst gekomen en heeft een arbeidsduur van 28 uur per week. U ontvangt:

$$4 \text{ maanden} / 12 \text{ maanden} \times € 430 \times 28 \text{ uur} / 36 \text{ uur} = € 111,48$$

Voorbeeld 2

U had een arbeidsduur van 36 uur per week en heeft in september 2021 uw arbeidsduur teruggebracht naar 20 uur per week. U ontvangt:

Peildatum arbeidsduur is 1 januari 2021: 36 uur per week

$$36 \text{ uur} / 36 \text{ uur} \times € 430 = € 430$$

Verricht u een deel van 2021 met toepassing van de ACRU werkzaamheden bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland? Dan geldt dit bedrag naar rato van het aantal maanden dat u in 2021 niet bij zo'n vertegenwoordiging werkzaamheden heeft verricht.

Vergoeding voor thuis telewerken

Heeft u vanwege het [personeelsreglement](#) van uw organisatie een vergoeding voor thuis telewerken ontvangen? Dan wordt die vergoeding in mindering gebracht op deze thuiswerkvergoeding.

Voorbeeld

U heeft een arbeidsduur van 36 uur per week. U ontvangt op basis van uw personeelsreglement een telewerkvergoeding van € 15 per maand. De hoogte van uw thuiswerkvergoeding:

$$12 \text{ maanden} \times € 15 = € 180$$

$$€ 430 - € 180 = € 250$$

Thuiswerkvergoeding aanvragen bij P-Direkt

U kunt de thuiswerkvergoeding vanaf 18 november 2021 tot en met 15 maart 2022, 17:00 uur aanvragen bij P-Direkt. P-Direkt betaalt deze vergoeding vanaf de salarisbetaling van december 2021 eenmalig aan u uit. Als u deze vergoeding nog in 2021 wilde ontvangen, dan moest u deze voor 13 december 2021, 17:00 uur aanvragen. Uw werkgever controleert achteraf of u recht heeft op de thuiswerkvergoeding. Heeft uw werkgever vastgesteld dat u geen recht heeft op de thuiswerkvergoeding? Dan wordt het uitbetaalde bedrag teruggevorderd. Twijfelt u of u recht heeft op de thuiswerkvergoeding? Bespreek dan vooraf met uw leidinggevende of u hier recht op heeft.

Bent u in 2021 uit dienst gegaan bij de sector Rijk? Dan zorgt uw voormalig leidinggevende ervoor dat uw thuiswerkvergoeding aan u wordt uitbetaald door P-Direkt.

§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding

Afhankelijk van de aanleiding waarom u een studie of opleiding volgt, regelt de cao op welke voorzieningen u recht heeft: een studiekostenvergoeding, vergoeding van reis en verblijfkosten en studieverlof, inclusief verlof voor zelfstudie. U kunt een opleiding volgen als onderdeel van een gemaakte loopbaanafspraken, maar ook op verzoek van uw leidinggevende. Uw leidinggevende kan u alleen verplichten een opleiding te volgen wanneer dat redelijkerwijs voor de uitvoering van uw werkzaamheden kan worden verlangd.

Terugbetalingsverplichting studiekosten

In sommige gevallen kan uw werkgever u verplichten de studiekostenvergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen. De cao regelt in welke situaties dit het geval kan zijn. Als u uw studiekosten moet terugbetalen omdat u uw dienstverband binnen drie jaar (ofwel 36 maanden) na afronding van de studie of opleiding beëindigt, regelt de cao dat dit maximaal kan naar rato van de verstreken tijd sinds u uw studie of opleiding heeft afgerond.

Als u bijvoorbeeld direct nadat u een opleiding of studie heeft afgerond zelf ontslag neemt, dan kan uw werkgever u de volledige studiekostenvergoeding laten terugbetalen. Als u twee jaar (ofwel 24 maanden) nadat u een opleiding of studie heeft afgerond zelf ontslag neemt, dan kan uw werkgever u $\frac{1}{3}$ deel (ofwel het verschil tussen drie jaar en de verstreken tijd in de teller, en de volledige drie jaar in de noemer) laten terugbetalen.

Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand en inbreuken op het Unierecht

§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag

U heeft bij de sector Rijk te maken met integriteits- en beveiligingsbeleid. Binnen sommige organisaties kan het nodig zijn dat integriteitsrisico's extra worden beperkt. Hierdoor geldt mogelijk binnen uw organisatie en voor uw functie dat u regelmatig opnieuw een verklaring omtrent het gedrag (VOG) moet geven. Functies waarbij dit het geval is staan vermeld in de personeelsreglementen van de organisaties binnen de sector Rijk.

VOG-toets door Justis

Justis beoordeelt uw aanvraag van een verklaring omtrent het gedrag. Hierbij kijkt Justis of u strafbare feiten op uw naam heeft staan die een risico vormen voor de functie of het doel waarvoor u de verklaring omtrent het gedrag aanvraagt. Voor bepaalde kwetsbare functies waarvoor een hoge mate van integriteit vereist is, kan een VOG politiegegevens nodig zijn. Politiegegevens kunnen dan in sommige gevallen reden zijn zo'n VOG politiegegevens te weigeren. Voordat Justis een verklaring omtrent het gedrag afwijst, krijgt u altijd eerst een voornemen tot afwijzing. U mag hierop uw zienswijze indienen. Op de [website van Justis](#) kunt u meer lezen over de beoordeling door Justis, de zienswijze, en bezwaar en beroep.

Geen verklaring omtrent het gedrag gekregen

Krijgt u geen verklaring omtrent het gedrag? Dan mag u uw functie niet meer uitoefenen. U wordt dan [geschorst](#). In de meeste gevallen zoekt u daarna samen met een mobiliteitsadviseur naar een andere [passende functie](#). Dit wordt ook wel herplaatsing genoemd. Dit is alleen anders als uw werkgever afziet van herplaatsing op grond van de [wettelijke mogelijkheid](#) daarvoor. Bijvoorbeeld als u verwijtbaar heeft gehandeld. Of juist verwijtbaar niet heeft gehandeld waar u dat wel had moeten doen. De mobiliteitsadviseur zoekt actief met u naar een andere passende functie. Ook van u wordt een actieve houding verwacht.

Heeft u een arbeidshandicap? Dan is de redelijke herplaatsingstermijn altijd 26 weken. Heeft u de AOW-leeftijd bereikt? Dan is de herplaatsingstermijn 1 maand.

Is herplaatsing niet gelukt? Of ziet uw werkgever af van herplaatsing? Dan zal uw werkgever de kantonrechter verzoeken om uw arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de rechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt, betekent dat dat u niet meer werkzaam bent bij de sector Rijk. Als uw werkgever afziet van herplaatsing, dan zal de rechter dit toetsen aan de wet. Over ontbinding staan regels in het Burgerlijk Wetboek, waar uw werkgever zich aan moet houden.

In plaats van herplaatsing kunt u ook kiezen voor een outplacementtraject van zes maanden. Uw werkgever en u stemmen daarvoor in met beëindiging van uw arbeidsovereenkomst. Uw werkgever vraagt in dat geval niet om ontbinding bij de kantonrechter.

Afwijken van de bepalingen

Er kunnen redenen zijn om in bijzondere situaties in individuele gevallen van deze bepalingen af te wijken. Dit kan bijvoorbeeld als u niet binnen drie maanden een verklaring omtrent het gedrag hebt kunnen geven en dat buiten uw schuld niet is gelukt.

§ 13.2 Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand of inbreuk op het Unierecht

Personen die een melding kunnen doen en die worden beschermd

Deze cao regelt dat u een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht kunt melden als u als werknemer of in een andere hoedanigheid (bijvoorbeeld als uitzendkracht) werkt of heeft gewerkt binnen de sector Rijk.

Het wetsvoorstel bescherming klokkenluiders en de EU-klokkenluidersrichtlijn regelen dat ook andere personen een melding van een misstand of inbreuk op het Unierecht kunnen doen en bescherming tegen benadeling krijgen. In het nieuwe wetsvoorstel spreekt men over 'werkgerelateerde activiteiten'. Dit is het verrichten van werkzaamheden, onafhankelijk van de aard van de werkrelatie. Of dat nu een arbeidsovereenkomst is, een opdrachtnemers/opdrachtgeversrelatie, een dienstverleningsrelatie of iets anders. Zo kunnen bijvoorbeeld ook zzp'ers, sollicitanten en leveranciers een melding doen. Zij kunnen niet intern, maar wel extern een melding doen en mogen niet worden benadeeld als gevolg van hun melding.

Manieren van intern melding doen

Een [interne melding](#) kunt u op een aantal manieren doen:

- schriftelijk
- mondeling via de telefoon of via een ander spraakberichtsysteem of
- op uw verzoek binnen een redelijke termijn tijdens een gesprek op een locatie.

Bescherming tegen benadeling bij een melding

Doet u een melding over een misstand of inbreuk op het Unierecht? Dan mag u tijdens en na de behandeling van de melding niet worden benadeeld als gevolg van uw melding, als u uw melding heeft gedaan op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat het bij de melding redelijk was voor u om aan te nemen dat de informatie op het moment van de melding juist was. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Vermoedens die nergens op zijn gebaseerd of geruchten vallen hier niet onder. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om de juistheid van de informatie aan te nemen.

Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

Maakt u informatie openbaar over een misstand of inbreuk op het Unierecht? Dan mag u tijdens en na de behandeling van de openbaarmaking niet worden benadeeld als gevolg van uw openbaarmaking, als u de openbaarmaking heeft gedaan op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat het bij de openbaarmaking redelijk was voor u om aan te nemen dat de informatie op het moment van de openbaarmaking juist was. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Vermoedens die nergens op zijn gebaseerd of geruchten vallen hier niet onder. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om de juistheid van de informatie aan te nemen.

Bij een openbaarmaking van informatie over een misstand of een inbreuk op het Unierecht is het daarnaast belangrijk dat u:

- vóór openbaarmaking een melding heeft gedaan bij uw werkgever en/of een [andere bevoegde instantie](#) en
- reden heeft aan te nemen dat het onderzoek naar aanleiding van uw melding onvoldoende voortgang heeft. Bijvoorbeeld als uw werkgever of een andere bevoegde instantie u niet binnen een redelijke termijn over uw melding informeert.

U hoeft niet vóór openbaarmaking een melding te doen, als het redelijk was voor u om aan te nemen dat:

- de misstand of inbreuk op het Unierecht een (dreigend) gevaar kan zijn voor het algemeen belang
- er een risico is voor benadeling als u een melding doet of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand of inbreuk op het Unierecht goed wordt opgelost.

U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om aan te nemen dat sprake was van een misstand of een inbreuk op het Unierecht.

Voorbeelden van benadeling

Voorbeelden van benadeling zijn schorsing, ontslag en loonsverlaging, maar ook intimidatie en pesterijen. Onder de bescherming vallen ook dreigingen met benadeling of (mislukte) pogingen tot

benadeling. Daarnaast gaat het niet alleen maar om maatregelen en handelingen in een relatie tussen werknemer en werkgever, maar ook andere werkgerelateerde maatregelen. Bijvoorbeeld het intrekken van een vergunning, opname op een zwarte lijst, of vroegtijdige beëindiging van een contract voor bijvoorbeeld de levering van goederen of diensten. Het gaat om benadeling door de juridische entiteit, bijvoorbeeld de werkgever of opdrachtgever, waarover de melding ging.

Bescherming tegen juridische procedures

Als u een melding of openbaarmaking doet, kan het zijn dat u uw ambtelijke geheimhoudingsplicht schendt of andere (strafrechtelijke) regels breekt. Als u de melding of openbaarmaking op redelijke gronden heeft gedaan, krijgt u bescherming tegen juridische procedures. Op redelijke gronden wil zeggen, dat het redelijk was voor u om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was om de misstand of inbreuk op het Unierecht aan het licht te brengen. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om dat aan te nemen.

Als u een melding of openbaarmaking op redelijke gronden heeft gedaan en daarbij uw ambtelijke geheimhoudingsplicht heeft geschonden, geldt naast de bescherming tegen juridische procedures dat de werkgever geen aangifte zal doen wegens schending van de ambtelijke geheimhoudingsplicht. Het is daarbij van belang dat het voor u redelijk was om op basis van betrouwbare informatie aan te nemen dat de melding of openbaarmaking zwaarder zou moeten wegen dan uw ambtelijke geheimhoudingsplicht. Als uw werkgever twijfelt of u redelijke gronden heeft, zou uw werkgever terughoudend moeten zijn bij het doen van aangifte. Uw werkgever kan u vragen te onderbouwen dat u redelijke gronden heeft en deze laten toetsen door een objectieve derde.

Anderen die naast de melder ook bescherming krijgen bij een melding of openbaarmaking

Heeft u op redelijke gronden een melding gedaan? Dan mogen ook anderen niet worden benadeeld als gevolg van uw melding of openbaarmaking:

- personen die u hebben bijgestaan
- betrokken personen met wie u verbonden bent en die door uw werkgever kunnen worden benadeeld
- andere personen of organisaties met wie u op een andere manier in het kader van uw werk verbonden bent
- een rechtspersoon waarvan u eigenaar bent, waarvoor u werkt of waarmee u op een andere manier in het kader van uw werk verbonden bent.

U kunt bijvoorbeeld zijn bijgestaan door een vertrouwenspersoon of een vakbondsvertegenwoordiger.

Bij betrokken personen die door de werkgever kunnen worden benadeeld kan het gaan om (directe) collega's, maar ook bijvoorbeeld familieleden. Het kan bijvoorbeeld gaan om een broer of een verre achternicht die een eigen bedrijf heeft dat schilderswerkzaamheden voor de werkgever van de melder verricht (bijvoorbeeld in het kader van aanneming van werk), maar ook om een goede huisvriend. Ook die personen mogen niet worden benadeeld door uw werkgever, door bijvoorbeeld het contract te beëindigen.

Looptijd vergoeding procedure bij benadeling

Als u na afronding van een melding over een misstand of inbreuk op het Unierecht benadeling ervaart en u een procedure wilt voeren tegen uw (voormalig) werkgever, dan heeft u recht op een vergoeding beroepsmatige rechtsbijstand. In het kader van de pilot mediation en juridische ondersteuning van melders bij de sector Rijk hebben cao- partijen afgesproken om de vergoeding te verhogen en de verstrekking ervan beter te waarborgen. De aanname is dat dit bijdraagt aan het wegnemen van belemmeringen om een melding van een vermoeden van een misstand of inbreuk op het Unierecht te doen of door te zetten.

De pilot loopt van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024. Hierna herleeft de oorspronkelijke voorziening die was opgenomen in de [CAO Rijk 2020 \(II\)](#), tenzij cao-partijen andere afspraken maken. Hierop

geldt de uitzondering dat u recht heeft op deze vergoeding als u voor 1 januari 2024 een eerste aanvraag heeft ingediend voor een eerste procedure bij uw werkgever. U ontvangt de vergoeding voor een vervolprocedure tot en met uiterlijk 31 december 2025.

Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid

§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties

Rekenvoorbeelden salarisgarantie en salarissuppletie

Als u een functie met een lager salaris accepteert, heeft u twee jaar recht op [salarisgarantie en vervolgens op salarissuppletie](#). Hierna volgen enkele rekenvoorbeelden over de salarisgarantie en salarissuppletie.

Maximaal bedrag salarisgarantie en salarissuppletie:

In uw oude functie was u ingeschaald in salarisschaal 7 salarisnummer 9 (€ 3.112,14). U heeft een functie buiten de sector Rijk geaccepteerd waarvan de vaste inkomensbestanddelen € 2.500 per maand bedragen. De salarisgarantie en salarissuppletie bedragen voor u maximaal het verschil tussen salarisschaal 7 salarisnummer 9 en salarisschaal 5 salarisnummer 9 (€ 2.743,86). Het maakt dus niet uit dat het werkelijke verschil tussen salarisschaal 7 salarisregel 9 en uw nieuwe inkomen van € 2.500 groter is.

Gevolgen bij inkomensstijging (niet vanwege wijziging arbeidsduur):

Uw salaris plus uw IKB-budget bedroeg in uw oude functie € 3.000 per maand. Na acceptatie van uw nieuwe functie in een schaal lager bedraagt uw salaris plus uw IKB-budget € 2.500. Uw aanvulling als gevolg van de salarisgarantie bedraagt € 500 per maand. Na een half jaar krijgt u een verhoging van uw salaris plus uw IKB-budget van € 150 per maand en gaat u € 2.650 verdienen. Uw salarisgarantie daalt naar € 350 per maand, zodat uw inkomen nog steeds in totaal € 3.000 blijft.

Gevolgen bij inkomensdaling (niet vanwege wijziging arbeidsduur):

U heeft recht op een salarissuppletie van € 4.000 per jaar. Vanwege deelname aan ouderschapsverlof is uw inkomen in een jaar 10% lager. De salarissuppletie over dat jaar daalt ook met 10% en bedraagt € 3.600.

Gevolgen vermindering arbeidsduur op eigen verzoek:

In uw oude functie werkte u 36 uur en verdiende € 3.000. In uw nieuwe functie kiest u er zelf voor om 32 uur te gaan werken en verdient dan € 2.200. Uw aanvulling vanwege de salarisgarantie bedraagt € 466,67 ($32/36 \times € 3.000 - € 2.200$) per maand. Na 2 jaar kiest u ervoor om 28 uur te werken en verdient dan € 1.925. Uw salarissuppletie wordt dan verlaagd tot € 408,33 ($28/36 \times € 3.000 - € 1.925$).

Gevolgen toename arbeidsduur:

In uw oude functie werkte u 32 uur en verdiende € 3.000 per maand. In uw nieuwe functie gaat u 36 uur werken en verdient dan € 2.600. Uw aanvulling vanwege de salarisgarantie of salarissuppletie bedraagt € 689 per maand. Op basis van 32 uur zou u in uw nieuwe functie € 2.311 ($32/36 \times € 2.600$) verdienen. Het verschil tussen € 3.000 en € 2.311 is de hoogte van uw salarisgarantie en -suppletie.

Pensioengevendheid salarisgarantie en salarissuppletie

Als u een functie binnen de sector Rijk houdt, dan wordt uw salarisgarantie en salarissuppletie maandelijks uitbetaald. Voor de salarisgarantie hoeft u geen aanvraag in te dienen. Uitbetaling van uw salarissuppletie kunt u aanvragen bij P-Direkt. Uw maandelijkse salarisgarantie en salarissuppletie die u ontvangt zijn pensioengevend. De bedragen van uw salarisgarantie en salarissuppletie staan op uw salarisstrook.

Als u in uw nieuwe functie een arbeidsovereenkomst met een werkgever buiten de sector Rijk heeft, dan wordt uw salarisgarantie als bedrag in een keer uitbetaald bij de beëindiging van uw dienstverband. Uitbetaling van uw salarissuppletie kunt u aanvragen binnen zes maanden na afloop

van het jaar waarvoor u uitbetaling aanvraagt. Uw voormalige werkgever laat u weten bij welke organisatie u dit kunt doen.

§ 14.4 Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie

Stimuleringspremie

De hoogte van uw stimuleringspremie is afhankelijk van uw ABP-pensioenjaren en de hoogte van uw salaris. Alle ABP-pensioenjaren tellen mee: uw diensttijd binnen de sector Rijk maar ook de tijd die u bijvoorbeeld bij een gemeente of in het onderwijs heeft gewerkt.

Voorbeeld

Als u afziet van uw volledige periode van 18 maanden VWNW-begeleiding en 14 ABP-pensioenjaren heeft, dan heeft u recht op 8 maandsalarissen (zie hiervoor de [tabel in § 14.4](#)). Als uw salaris € 4.070,75 per maand bedraagt heeft u dus recht op een stimuleringspremie van $8 \times € 4.070,75 = € 32.566$.

Heeft u voor het einde van uw dienstverband al een aantal maanden VWNW-begeleiding gehad? Dan ontvangt u alleen over uw resterende maanden de stimuleringspremie. Dit wordt naar rato van de volledige begeleidingstermijn van 18 maanden berekend. Daarbij wordt rekening gehouden met een maand opzegtermijn.

Voorbeeld

Als u na 6 maanden VWNW-begeleiding uw dienstverband wilt beëindigen is uw resterende begeleidingsperiode nog 12 maanden. Omdat een maand opzegtermijn niet in mindering wordt gebracht heeft u recht op 13/18e deel van een volledige stimuleringspremie. Bij hetzelfde aantal ABP-pensioenjaren en hetzelfde salaris als in het vorige voorbeeld heeft u dan recht op een stimuleringspremie van $8 \times € 4.070,75 \times 13/18 = € 23.519,89$.

Het aantal maandsalarissen voor uw stimuleringspremie kan niet hoger zijn dan uw resterende dienstverband.

Voorbeeld

Als uw dienstverband over 6 maanden eindigt omdat u dan uw AOW-leeftijd bereikt, dan kan uw stimuleringspremie niet hoger zijn dan 6 maandsalarissen ook al volgt uit uw ABP-pensioenjaren een hoger aantal maanden.

De stimuleringspremie die volgt uit de algemene berekeningswijze is gemaximeerd. Het maximumbedrag is in 2021 € 84.000 of 12 maandsalarissen, verhoogd met 16,37% IKB-budget als dat een hoger bedrag oplevert. Bij het toepassen van het maximumbedrag is uw arbeidsduur niet van belang.

Voorbeeld

Als u 35 ABP-pensioenjaren heeft, heeft u recht op 24 maandsalarissen. Als uw maandsalaris € 3.617,09 is, levert dat een bedrag op van € 85.108,08. Omdat dit meer is dan € 84.000, wordt gekeken of 12 maandsalarissen verhoogd met 16,37% IKB een hoger bedrag oplevert dan € 84.000. Omdat dit niet het geval is (dat levert namelijk € 50.510,49 op) wordt uw stimuleringspremie gemaximeerd op € 84.000. Als u een maandsalaris heeft van € 6.547,52 dan zou in dit voorbeeld uw stimuleringspremie € 91.432,19 bedragen, want 12 maandsalarissen verhoogd met 16,37% IKB-budget is dan hoger dan € 84.000.

Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen

Uw werkgever kan maatregelen nemen om de orde binnen de organisatie te bewaren en maatregelen nemen wanneer u zich niet als een goed ambtenaar gedraagt. Er zijn twee soorten maatregelen: ordemaatregelen en straffen. In de cao leest u onder welke voorwaarden een maatregel kan worden opgelegd.

Ordemaatregelen

Een ordemaatregel is een maatregel die de werkgever kan nemen om de orde binnen de organisatie en de continuïteit van werkzaamheden te verzekeren. Een ordemaatregel is een tijdelijke (nood)maatregel, geen straf.

Uw werkgever legt niet zomaar een ordemaatregel op, maar gaat hier zorgvuldig mee om. Een ordemaatregel moet goed gemotiveerd zijn met een zorgvuldige afweging van uw belangen en die van uw organisatie. Bovendien mag een ordemaatregel niet langer duren dan met het oog op de situatie nodig is.

Ontzegging van de toegang

Uw werkgever kan u de toegang tot het gebouw of terrein ontzeggen als er onmiddellijk moet worden ingegrepen op de werkplek, bijvoorbeeld bij een escalerend conflict. Maar het kan ook zo zijn dat er een onderzoek is ingesteld naar mogelijke strafbare handelingen en het daarom beter is dat u tijdens dat onderzoek niet aanwezig bent. Gedurende de periode dat de toegang is ontzegd, kan de werkgever u een redelijke opdracht geven om uw eigen of andere werkzaamheden te verrichten op een andere werkplek.

Schorsing

Uw werkgever kan u schorsen als tegen u een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld, als uw werkgever van plan is uw dienstverband te beëindigen wegens een dringende reden of omdat u verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, of als uw werkgever dit in het belang van de organisatie nodig vindt. Bij een schorsing mag u niet langer uw functie uitoefenen. Een schorsing kan worden gecombineerd met een ontzegging van de toegang. Een schorsing of ontzegging heeft geen gevolgen voor uw maandinkomen en ook niet voor uw opbouw van vakantie-uren en IKB-uren.

Straffen

Uw werkgever kan u een straf opleggen als u zich niet als een goed ambtenaar gedraagt. Als een straf wordt opgelegd, dan wordt dit altijd schriftelijk kenbaar gemaakt. De straf staat in verhouding tot uw gedraging die heeft geleid tot het opleggen van de straf. Als u het niet eens bent met de straf die uw werkgever u schriftelijk heeft opgelegd, dan kunt u binnen vier weken naar de [geschillencommissie](#). Als u dit doet zal uw werkgever de opgelegde straf nog niet uitvoeren en daar pas toe over gaan nadat de geschillencommissie uitspraak heeft gedaan. Daarbij zal uw werkgever de uitspraak van de geschillencommissie volgen of daar met een schriftelijke motivering van afwijken.

Om ervoor te zorgen dat er binnen de sector Rijk op een gelijke manier wordt omgegaan met de wettelijke mogelijkheden voor straffen, is in de cao opgenomen welke straffen gegeven kunnen worden. Als u als straf bent verplaatst en daardoor hogere kosten heeft, kan uw werkgever beslissen dat u daarvoor een vergoeding krijgt. Dit kunnen extra reiskosten voor uw woon-werkverkeer of verhuiskosten zijn. De bepalingen in de cao daarover gelden daarbij als maximum.

Heeft u voor hetzelfde feit al een straf gekregen van de rechter? Dan staat deze straf los van de door uw werkgever opgelegde straf. In de praktijk wordt wel rekening gehouden met een eventuele strafrechtelijke procedure, maar meestal wacht uw werkgever hier niet op. Ook een eventuele vrijspraak van de rechter staat los van een straf opgelegd door uw werkgever.

Hoofdstuk 16. Individuele geschillen

§ 16.1 Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA)

Als u een meningsverschil heeft met uw leidinggevende, probeer er dan samen uit te komen door in gesprek te gaan. Komt u er met een onderling gesprek niet uit of heeft u vragen hoe u het beste kunt handelen? Dan kan zowel u als uw leidinggevende terecht bij het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA). Het RABA is onafhankelijk en informeert, adviseert en bemiddelt bij het vinden van een oplossing. Het RABA kan bijvoorbeeld adviseren om een deskundige in te schakelen voor een bemiddelend gesprek. De medewerkers van het RABA zijn deskundig op het terrein van uw rechtspositie en opgeleid om verschillen van mening te analyseren, hierover te adviseren en te helpen oplossen. Zij zullen luisteren naar uw verhaal en dat van uw leidinggevende en vervolgens advies geven over de beste aanpak.

Het RABA kan adviseren om uw meningsverschil voor te leggen aan de geschillencommissie. Dat is een onafhankelijke commissie die een oordeel geeft over het voorgelegde meningsverschil. Zonder tussenkomst van het RABA kunt u voor meningsverschillen over een aantal onderwerpen ook rechtstreeks terecht bij de geschillencommissie.

Als het verschil van mening gaat over de uitleg van de cao, dan kan het RABA dat voorleggen aan de interpretatiecommissie.

Het opvolgen van het advies van het RABA is niet verplicht.

§ 16.2 Geschillencommissie

De geschillencommissie is onafhankelijk en bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en een gelijk aantal leden namens vakbonden en de werkgever. De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren.

In de cao leest u bij welke onderwerpen van verschillen van mening u zonder tussenkomst van het RABA bij de geschillencommissie terecht kunt. Voor een verschil van mening over een ander onderwerp is de tussenkomst van het RABA nodig.

Een geschil over een ontslag om een dringende reden kunt u niet voorleggen aan de geschillencommissie. Reden daarvoor is dat voor deze ontslaggrond [een wettelijke procedure](#) met een eigen tijdpad geldt.

Naar de rechter

Als u een verschil van mening heeft met uw werkgever of er met behulp van het RABA en/of de geschillencommissie niet uitkomt, dan kunt u naar de kantonrechter. U kunt ook naar de kantonrechter zonder inschakeling van het RABA en/of de geschillencommissie, maar dan moet u er rekening mee houden dat de rechter mogelijk zal vragen waarom u die stap overslaat. De rechter zal beslissen wie gelijk heeft en een uitspraak (beschikking) doen of erop aansturen dat er een schikking wordt getroffen.

Hoofdstuk 26. Overleg tussen vakbonden en werkgever

Georganiseerd overleg

Het georganiseerd overleg is het overleg tussen werkgevers en vakbonden over arbeidsvoorwaarden. De vakbonden onderhandelen namens de werknemers.

Het overleg vindt op twee niveaus plaats:

- op het niveau van de sector (rijksbreed), in het Sectoroverleg Rijk (SOR). Dit wordt het sectorale overleg genoemd;
- op het niveau van de organisatie. Dit wordt het decentraal georganiseerd overleg genoemd (DGO).

Sectorale overleg

In het sectorale overleg komen vooral arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid voor de sector Rijk aan de orde. Hierbij overleggen de werkgever en de vakbonden. Bij de sector Rijk vertegenwoordigt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de werkgeverskant.

De vakbonden die deelnemen, zijn:

- de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV Overheid)
- het Ambtenarencentrum (AC)
- de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF).

Afspraken die in het sectorale overleg over arbeidsvoorwaarden worden gemaakt worden opgenomen in de CAO Rijk.

Decentraal georganiseerd overleg

Het decentraal georganiseerd overleg wordt gevoerd door de dienstleiding van een organisatie binnen de sector Rijk en de vakbonden die ook deelnemen aan het sectorale overleg. Het overleg gaat over de rechtspositionele zaken die één organisatie aangaan voor zover deze cao daarvoor ruimte laat. Afspraken in het decentraal georganiseerd overleg daarover worden opgenomen in het personeelsreglement van de betreffende organisatie.

Als er binnen een organisatie een nieuw overleg-onderwerp ontstaat waarover afspraken gemaakt moeten worden, dan is als deze cao niet voorschrijft dat daarover afspraken met vakbonden gemaakt moeten worden en het onderwerp niet arbeidsvoorwaardelijk van aard is, soms niet meteen duidelijk of dat onderwerp in het decentraal georganiseerd overleg hoort, of in het overleg met de ondernemingsraad. In dat geval overlegt de dienstleiding van de organisatie samen met de vakbonden in het decentraal georganiseerd overleg en de ondernemingsraad op welke overlegtafel over het onderwerp afspraken gemaakt moeten worden. Daarbij wordt uiteraard rekening gehouden met wat over het toedelen van onderwerpen is opgenomen in de Wet op de ondernemingsraden.