

## **Uitleg cao-partijen bij cao-teksten over werken in roosterdienst**

### **§ 1.6 Enkele algemene uitgangspunten**

#### **Vervangende toelage**

De hoogte van de vervangende toelage wordt maandelijks vastgesteld op basis van het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan de volgende vijf toelagen:

- toelage onregelmatige dienst
- aanvullende toelage onregelmatige dienst
- toelage werktijdverschuiving
- toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst en
- toelage vrijwillige nachtdienst

Heeft u de afgelopen twaalf maanden een vervangende toelage ontvangen? Dan telt dat bedrag ook mee bij het bepalen van de hoogte van de vervangende toelage die u in een latere maand ontvangt.

#### *Voorbeeld 1*

*U ontvangt vanaf februari 2024 een vervangende toelage. De hoogte daarvan is in februari 2024 gelijk aan het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:*

- *de bovengenoemde vijf toelagen in de periode van februari 2023 tot en met januari 2024.*

#### *Voorbeeld 2*

*U ontvangt sinds januari 2024 een vervangende toelage, omdat u niet werkt vanwege ziekte. De hoogte van de vervangende toelage die u ontvangt in juni 2024 is het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:*

- *de bovengenoemde vijf toelagen in de periode van juni 2023 tot en met december 2023 en*
- *de vervangende toelagen in de periode van januari 2024 tot en met mei 2024*

#### *Voorbeeld 3*

*U wilt gebruik maken van uw recht op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof en spreekt twee maanden voor de ingangsdatum af dat u 65 weken lang iedere woensdag overdag ouderschapsverlof wilt opnemen. Omdat u nog geen arbeidspatroon heeft voor de periode dat u ouderschapsverlof opneemt, heeft u tijdens de uren dat u ouderschapsverlof geniet recht op de vervangende toelage.*

- *De hoogte van de vervangende toelage die u ontvangt is het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan de bovengenoemde vijf toelagen plus (vanaf de dertiende maand) de vervangende toelage.*

### **§ 7.6 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst**

U heeft recht op een toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst als uw leidinggevende u schriftelijk heeft verzocht om buiten de werktijden van uw arbeidspatroon regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar te zijn om bij oproep te werken.

Als uw leidinggevende u heeft laten weten dat u op of rond uw (werk)locatie moet blijven, heeft u recht op een hogere toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst dan wanneer dat niet het

geval is. U moet op of rond uw (werk)locatie blijven wanneer u na een oproep op zeer korte termijn terug moet kunnen zijn op de (werk)locatie om te werken.

Als u naar aanleiding van een oproep om te werken moet reizen naar een (werk)locatie, is deze reistijd betaalde werktijd.

## § 7.10 Overwerkvergoeding

### Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is overwerkverlof. Voor overwerkverlof dat u niet opneemt als verlof geldt dat aan het einde van het jaar steeds maximaal 36 uur worden toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof tot het overwerkverlof op is. Als u een arbeidsduur heeft die meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week is geldt dit naar rato.

Als u werkt in roosterdienst, dan geldt voor u vanaf 1 januari 2024 de nieuwe overwerkvergoeding voor werknemers in roosterdienst. U ontvangt geen overwerkvergoeding in tijd meer (overwerkverlof). De gewerkte tijd die u heeft overgewerkt telt wel mee voor het aantal uren dat u per jaar moet werken waardoor overwerk kan leiden tot te veel gewerkte uren (zie ook de uitleg over afrekenen gewerkte uren per jaar bij hoofdstuk 22). Heeft u nog overwerkverlof dat u vóór 1 januari 2024 heeft opgebouwd? Dan heeft u dezelfde keuze als werknemers die niet in roosterdienst werken om deze uren op te nemen als verlof of (stapsgewijs) te laten overhevelen naar uw IKB-spaarverlof.

## Hoofdstuk 22

### Werken in roosterdienst

U werkt in roosterdienst als u regelmatig of vrij regelmatig moet werken op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Hiermee wordt bedoeld dat u een arbeidspatroon heeft waarbij u minimaal twaalf keer per jaar moet werken op een andere tijd dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als u op deze tijdstippen werkt omdat u moet overwerken, dan is geen sprake van roosterdienst omdat overwerk geen onderdeel is van uw arbeidspatroon.

### Jaarurensystematiek

Als u werkt in roosterdienst geldt per 1 januari 2024 een jaarurensystematiek. Per kalendermaand kan het aantal te werken uren verschillen, maar het uitgangspunt is dat op jaarbasis [het aantal te werken uren wordt behaald](#). De op een dag gerealiseerde meer- of minderuren worden verwerkt in het rooster en in de jaaruren.

## § 22.2 Afrekenen gewerkte uren per jaar

In de cao is geregeld [hoeveel uur u per jaar moet werken](#). Als u in een jaar meer uren heeft gewerkt dan het aantal uur dat u per jaar moet werken, dan worden de eerste 18 te veel gewerkte uren automatisch toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof. Als u meer dan 18 uren te veel heeft gewerkt, dan krijgt u over deze uren een vergoeding van 125% van uw salaris per uur.

In plaats van de vergoeding van 125%, kunt u er ook voor kiezen om bovenop de 18 te veel gewerkte uren die standaard worden toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof, maximaal 36 te veel gewerkte uren toe te voegen aan uw IKB-spaarverlof. U kunt van uw te veel gewerkte uren per jaar dus maximaal 54 uur toevoegen aan uw IKB-spaarverlof.

#### *Voorbeeld*

*Aan het einde van het jaar blijkt dat u 60 uur te veel heeft gewerkt. De eerste 18 te veel gewerkte uren worden automatisch toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof.*

*Van de overige 42 uur (60 - 18 uur) geldt dat u automatisch een vergoeding van 125% van uw salaris per uur krijgt, tenzij u ervoor kiest deze uren toe te voegen aan uw IKB-spaarverlof. Omdat daarvoor een maximum van 36 uur geldt, ontvangt u voor 6 uren (42 - 36 uur) in ieder geval een vergoeding van 125% van uw salaris per uur.*

Als u in een jaar minder dan het voor dat jaar geldende aantal uren heeft gewerkt dan worden daarvan maximaal 18 uren opgeteld bij het aantal te werken uren van het volgende jaar. Eventuele overige te weinig gewerkte uren vervallen.

Als u stopt met werken in roosterdienst of als uw dienstverband eindigt, geldt voor uw saldo gewerkte uren op de einddatum dat:

- u voor te veel gewerkte uren een vergoeding krijgt van 125% van uw salaris per uur
- te weinig gewerkte uren vervallen.

### **§ 22.3 t/m 22.9 Toelagen en overwerkvergoeding bij werken in roosterdienst**

Als u in roosterdienst werkt en recht heeft op de toelagen uit hoofdstuk 22, kunnen die in sommige gevallen samenlopen. Dit betekent dat u over hetzelfde uur recht kunt hebben op meerdere toelagen. In onderstaande tabel staat weergegeven, welke toelagen met elkaar kunnen samenlopen. Dit staat los van de overige toelagen die u per maand kunt ontvangen vanwege onregelmatige dienst: de [aanvullende TOD](#), de [TOD-55+](#) en de [aflopende TOD](#). Deze blijft u ongewijzigd ontvangen op de in de cao bepaalde wijze.

Toelage onregelmatige dienst (TOD)	- Toelage werktijdverschuiving - Toelage vrijwillige nachtdienst - Overwerkvergoeding
Toelage vrijwillige nachtdienst	- TOD - Toelage werktijdverschuiving - Overwerkvergoeding
Toelage werktijdverschuiving	- TOD - Toelage vrijwillige nachtdienst
Overwerkvergoeding	- TOD - Toelage vrijwillige nachtdienst

De toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst kan niet samenlopen met een andere toelage. Een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst vindt namelijk plaats buiten werktijd. Als u wordt opgeroepen om te werken vanuit een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, kunt u recht hebben op de toelagen uit hoofdstuk 22, maar natuurlijk alleen als u in roosterdienst werkt. Als u 's nachts wordt opgeroepen vanuit een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, kunt u daarvoor geen toelage vrijwillige nachtdienst krijgen, omdat dit geen ingeroosterde nachtdienst is.

#### *Voorbeeld 1*

*U heeft dienst op zaterdag van 07.00 tot 15.00 uur. U heeft daarom recht op TOD op alle uren dat u werkt. Uw leidinggevende vraagt u om tussen 15.00 en 16.00 uur te blijven. Omdat uw werktijd meer dan vier uur bedraagt en u meer dan 30 minuten overwerkt, heeft u recht op een overwerkvergoeding tussen 15.00 en 16.00 uur. U heeft over dit uur ook recht op TOD.*

#### Voorbeeld 2

Volgens uw rooster heeft u dienst op maandag van 14.00 tot 20.30 uur (inclusief half uur pauze). Zaterdagmiddag wordt u gevraagd deze dienst niet te draaien, maar in plaats daarvan een dienst op maandag van 06.00 tot 12.30 uur (inclusief half uur pauze). Omdat aan u korter dan 72 uur geleden is gevraagd te werken op tijdstippen die afwijken van uw arbeidspatroon, en er geen sprake is van overwerk omdat u hetzelfde aantal uur moet werken op deze dag, heeft u recht op een toelage werktijdverschuiving voor 6 uur. Tussen 06.00 en 08.00 uur heeft u bovendien recht op TOD.

#### Voorbeeld 3

U heeft dienst van dinsdag 22.00 tot woensdag 07.00 uur. U heeft over de uren dat u werkt recht op TOD. Omdat u 56 jaar bent, heeft u over de uren dat u werkt tussen 00.00 en 06.00 uur ook recht op de toelage vrijwillige nachtdienst.

## § 26.5 Overleg met vakbonden en medezeggenschap over roosterdienst

### Vervallen decentrale regelingen

Alle regelingen die het uitsluiten dat werknemers de toelagen, zoals tot 1 januari 2024 genoemd in paragraaf 7.1 t/m 7.6 van [Hoofdstuk 7](#) van de CAO Rijk ontvangen komen te vervallen. Dit is ook het geval als die regelingen na 1 januari 2024 nog in het personeelsreglement van een organisatie staan omdat het nog niet is aangepast. In plaats daarvan komen de toelagen in [Hoofdstuk 22](#) van de cao die gelden vanaf 1 januari 2024. Ook alle regelingen die deze toelagen aanvullen in plaats van uitsluiten, maar wel als grondslag de afwijkingsmogelijkheden in paragrafen 7.1 t/m 7.6 van Hoofdstuk 7 van de CAO Rijk hadden (of de vroegere grondslagen daarvoor in het BBRA 1984) vervallen. Dit is alleen anders voor toelagen die zich ondertussen hebben ontwikkeld tot een zelfstandige toelage, volledig naast de reguliere toelagen.

Als een regeling die komt te vervallen een substantiële vergoeding biedt voor elementen waarin de toe te passen standaard toelagen niet voorzien, dan kan daarvoor een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule. Partijen in het DGO kunnen dan afspreken op welke manier dit element moet terugkomen en worden vastgelegd in het personeelsreglement. Als partijen in het DGO daarover niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist het SOR daarover.

Als een decentrale toelage een bepaalde toelage genoemd in paragraaf 7.1 t/m 7.6 van de CAO Rijk uitsluit, dan kan daarvoor alleen beroep worden gedaan op de hardheidsclausule voor een aspect in de regeling dat een ander element compenseert dan waarop de toelagen in 7.1 t/m 7.6 zien.

#### **SOR-afspraken:**

##### **Toepassen hardheidsclausule inkomenscompensatie vanwege mislopen TOD-diensten**

Het kan voorkomen dat medewerkers werkzaam bij roosterdiensten minder TOD-gerechtigde diensten draaien doordat zij werkzaamheden tussen 08:00 en 18:00 verrichten buiten de reguliere werkzaamheden, zoals OR-werkzaamheden of het volgen van een opleiding of cursus. Het is onwenselijk als medewerkers voor deze werkzaamheden die in het belang van de organisatie zijn, TOD mislopen die zij wel zouden ontvangen als zij deze andere werkzaamheden niet zouden verrichten. Cao-partijen willen daarom in de volgende CAO Rijk afspraken maken om hiervoor een rijksbrede voorziening in het leven te roepen. Op dit moment zijn er echter decentrale regelingen die hierover al (deels) zaken regelen. Deze regelingen vervallen per 1 januari 2024.

Het SOR verzoekt partijen in het DGO om voor deze regelingen - tenzij dat al is gedaan - een beroep te doen op de hardheidsclausule en in het personeelsreglement van de organisatie vast te leggen dat deze vergoedingen in stand blijven totdat een nieuwe rijksbrede afspraak is gemaakt in de CAO Rijk.