Uitleg van cao-partijen

Versie bij CAO Rijk 2026, per 1 juli 2026

De tekst van de uitleg van cao-partijen in deze pdf is ook via de website www.caorijk.nl te bekijken.

In deze pdf bevatten alle hoofdstuktitels en bijlagen directe links naar de online hoofdstukken en bijlagen op de website.

Inhoud

Inhoud *2*

Status uitleg over cao *5*

Inleiding *6*

Voorwoord 6

Looptijd 6

Hoofdstuk 1. Algemeen *7*

§ 1.1 Werkingssfeer en aard cao 7

§ 1.6 Enkele algemene uitgangspunten 7

§ 1.7 Overgang naar hybride werken 8

Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband *10*

§ 2.1 Vast of tijdelijk dienstverband 10

§ 2.2 Arbeidsovereenkomst en addendum 11

§ 2.3 In dienst nemen uitzendkrachten 11

§ 2.4 Einde dienstverband algemeen 12

§ 2.5 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd 12

§ 2.6 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband 14

§ 2.7 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden 15

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden *16*

§ 3.1 Arbeidsduur 16

§ 3.2 Werktijden 16

Hoofdstuk 4 Vakantie en bijzonder verlof *18*

§ 4.1 Vakantie 18

Hoofdstuk 5. Aanvullingen verlofbepalingen Wet arbeid en zorg *19*

Ouderschapsverlof 19

Zorgverlof 21

Hoofdstuk 6. Vaste beloning *22*

§ 6.4 Jubileumuitkering 22

§ 6.5 Eenmalige cao-uitkering 2026 23

Hoofdstuk 7. Variabele beloning *26*

§ 7.1 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst 26

§ 7.6 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden 26

§ 7.7 Overwerkvergoeding 26

Hoofdstuk 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid *27*

§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen 27

§ 8.7 Vergoeding schade en zorgkosten 28
Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB) 30
§ 9.1 Individueel Keuzebudget 30
§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur) 33
Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen 35
§ 10.1 Woon-werkverkeer 35
§ 10.2 Dienstreizen binnenland 36
10.6 Gebruik leasefiets 37
Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen 38
§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning 38
Hoofdstuk 12 Functioneren en ontwikkelen 44
§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding 44
Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand 45
§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag 45
§ 13.2 Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand 46
Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid 49
§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties 49
§ 14.4 Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie 50
Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen 52
Hoofdstuk 16. Individuele geschillen 53
§ 16.1 Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA) 53
§ 16.2 Geschillencommissie 53
Hoofdstuk 22. Werken in roosterdienst 54
§ 22.2 Afrekenen gewerkte uren per jaar 54
§ 22.3 t/m 22.10 Toelagen en overwerkvergoeding bij werken in roosterdienst 54
Hoofdstuk 25. Uitgezonden werknemers naar het Caribisch deel van het Koninkrijk 56
Paragraaf 1: Algemene bepalingen 56
Paragraaf 2: Uitzendvergoeding en vergoedingen voor gezinsleden 59
Paragraaf 3: Huisvesting 61
Paragraaf 4: Verhuizen 63
Paragraaf 5: Reizen 64
Overgangsbepaling (§ 26.10 van de cao) 66
Hoofdstuk 27. Overleg tussen vakbonden en werkgever 68
§ 27.1 Sectoroverleg Rijk en 27.2 Decentraal georganiseerd overleg (DGO) 68

§ 27.5 Overleg met vakbonden en medezeggenschap over roosterdienst..... 68
Hoofdstuk 28. Afspraken tussen partijen 70
§ 28.2 Vangnetbepaling technische omzetting..... 70

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 tweemaal per jaar over de behoefte aan aanvullende uitleg.[1]

***Tip**: Als er bij een bepaling uitleg beschikbaar is, treft u aan het einde van de bepaling een verwijzing naar die uitleg aan. Er is ook een overzicht van de onderwerpen waarover uitleg van cao-partijen is.*

[1] '§ 1.5 Status uitleg over cao' van de CAO Rijk 2022-2024.

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 (BW) en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Een gevolg daarvan is dat de rechtspositionele regelingen zoals het Algemeen Rijksambtenarenreglement (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 Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA). Dit is gedaan zonder de regelingen inhoudelijk te wijzigen, tenzij die in strijd waren met het BW. De cao bevat niet de arbeidsvoorwaarden uit de rechtspositionele regelingen die het BW 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 2026 tot en met 31 december 2026. 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. Dit heet “stilzwijgende verlenging”. Minister en/of vakbonden zouden de cao uiterlijk op 1 oktober 2026 kunnen opzeggen. Dit is onwaarschijnlijk, maar als het zou gebeuren blijven de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden gelden voor iedereen die al in dienst was toen de cao nog niet was afgelopen. Dit heet “nawerking”.

Hoofdstuk 1. Algemeen

§ 1.1 Werkingssfeer 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 zelfstandige bestuursorganen (zbo's) zonder rechtspersoonlijkheid (zoals de Autoriteit Consument & Markt (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).

De Hoge Raad der Nederlanden behoort wel tot de Staat der Nederlanden maar staat niet in de opsomming van werkgevers in de cao omdat de werknemers die daar werken in dienst zijn van het ministerie van Justitie en Veiligheid en de cao niet van toepassing is op de leden van de rechterlijke macht die daar werken.

Als u in dienst bent van het ministerie van Defensie heeft u geen arbeidsovereenkomst maar een ambtelijke aanstelling en is daarom niet de CAO Rijk van toepassing maar gelden de daar geldende rechtspositionele regelingen. Dat is ook het geval als u in dienst bent bij de Nationale Politie of lid bent van de rechterlijke macht: als rechter (zittende magistratuur) of bij het Openbaar Ministerie (staande magistratuur).

Zelfstandige bestuursorganen (zbo's)

Via het zbo-register kunt u controleren of het zbo waarvoor u werkzaam bent valt onder de Staat der Nederlanden; dat is het geval als de zbo geen eigen rechtspersoonlijkheid bezit. In dat geval is deze cao rechtstreeks op u van toepassing

Zbo's die wel 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 als uitgangspunt bepaald dat de CAO Rijk ook van toepassing is op het personeel dat in dienst is bij krachtens publiekrecht ingestelde zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid. Of dat het geval is en of daarbij sprake is van afwijkingen voor bepaalde arbeidsvoorwaarden is geregeld in de wet waarmee de betreffende zbo is ingesteld. Via het zbo-register kunt u controleren of de CAO Rijk om die reden op u van toepassing is.

§ 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 zes toelagen:

- toelage onregelmatige dienst

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

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 2025 een vervangende toelage. De hoogte daarvan is in februari 2025 gelijk aan het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:
- *de bovengenoemde zes toelagen in de periode van februari 2024 tot en met januari 2025.*

Voorbeeld 2
U ontvangt sinds januari 2025 een vervangende toelage, omdat u niet werkt vanwege ziekte. De hoogte van de vervangende toelage die u ontvangt in juni 2025 is het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:
- *de bovengenoemde zes toelagen in de periode van juni 2024 tot en met december 2024 en*
- *de vervangende toelagen in de periode van januari 2025 tot en met mei 2025*

Voorbeeld 3
U wilt gebruikmaken 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 zes toelagen plus (vanaf de dertiende maand) de vervangende toelage.*

§ 1.7 Overgang naar hybride werken

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.

CAORIJK

Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband

§ 2.1 Vast of tijdelijk dienstverband

Binnen de sector Rijk geldt dat een vast dienstverband het uitgangspunt is. Toch kunnen er reden zijn om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten.

Tijdelijke arbeidsovereenkomst

De redenen om binnen de wettelijke mogelijkheden een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten zijn in de cao benoemd. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat u gelijktijdig een opleiding of trainee-programma volgt of omdat u werkzaamheden slechts tijdelijk gaat uitvoeren, bijvoorbeeld omdat u iemand vervangt die met zwangerschapsverlof is of omdat het tijdelijke werkzaamheden zijn binnen een project of tijdelijke klus.

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst bent u in dienst voor een bepaalde periode, zoals voor één 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.

Wanneer uw tijdelijke werkzaamheden overgaan in structurele taken, wordt een vaste arbeidsovereenkomst met u aangegaan.

Uw geschiktheid beoordelen

Krijgt u een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een periode voorafgaand aan een vaste arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid daarvoor te beoordelen? Dan is de maximale duur twaalf maanden. Heeft u binnen zes maanden voorafgaand aan deze tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie bij hetzelfde dienstonderdeel of dezelfde organisatie als uitzendkracht gewerkt? Dan wordt de uitzendperiode op de maximale duur van twaalf maanden in mindering gebracht. Voor de eventuele resterende periode kunt u dan nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaan. Dit betekent dat als uw uitzendperiode al twaalf maanden of langer heeft geduurd, u geen tijdelijke arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid te beoordelen meer kunt aangaan.

> *Voorbeeld*
> *U heeft vier maanden als uitzendkracht in functie A bij een dienstonderdeel gewerkt en u treedt binnen zes maanden na die uitzendperiode bij dat dienstonderdeel in dienst in diezelfde functie A. Dan kunt u nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid te beoordelen van acht maanden aangaan.*

Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt alleen verlengd met de duur van uw afwezigheid als door die afwezigheid geen goede beoordeling van uw geschiktheid heeft kunnen plaatsvinden binnen twaalf maanden. Het enkele feit dat er sprake is van afwezigheid leidt dus niet automatisch tot verlenging van uw arbeidsovereenkomst. De verlenging is uitsluitend bedoeld om alsnog een zorgvuldige beoordeling van de geschiktheid mogelijk te maken.
Daardoor kan uw tijdelijke dienstverband langer dan twaalf maanden gaan bedragen.

§ 2.2 Arbeidsovereenkomst en addendum

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 vastgelegd. De maximale duur van de proeftijd hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst:

- Maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer
- Maximaal één maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder einddatum of bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden, maar korter dan twee 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 In dienst nemen uitzendkrachten

In dienst nemen uitzendkrachten

Werkte u voordat u een arbeidsovereenkomst sloot met de Staat der Nederlanden als uitzendkracht bij de Staat der Nederlanden? Dan geldt die periode als uitzendkracht – inclusief onderbrekingen van ten hoogste zes maanden - als één arbeidsovereenkomst. Op basis hiervan wordt vastgesteld wanneer en na hoeveel elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor u een vaste arbeidsovereenkomst ontstaat.

Voorbeeld

U werkte één jaar bij de Staat der Nederlanden als uitzendkracht. In die periode heeft u vier keer een uitzendovereenkomst gehad van drie maanden. Hierna kreeg u aansluitend één keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor werkzaamheden die u slechts tijdelijk gaat uitvoeren bij de Staat der Nederlanden van twaalf maanden. Daarna wordt bij verlenging uw tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst.

§ 2.4 Einde dienstverband algemeen

Einde dienstverband algemeen

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch aan het einde van de afgesproken periode. Als u een arbeidsovereenkomst van zes 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.

§ 2.5 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd

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 drie 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 zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal vier jaar werken. Na meer dan zes opvolgende tijdelijke contracten of na vier 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 zes maanden of korter duren. Bij een tussenperiode van meer dan zes 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 vijf 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.

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 zes 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 Van Werk Naar Werk beleid (VWNW-beleid):

- verplichte VWNW-kandidaat wordt omdat uw functie vervalt of

- deel uitmaakt van een doelgroep waarbinnen door overtolligheid verplichte VWNW-kandidaten moeten worden aangewezen.

§ 2.6 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband

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 aan bij WWplus.

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 bevallingsuitkering? 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 versoberde 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.

Overbruggingsuitkering

Bent u op de datum van ontslag ten hoogste acht 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 tien 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 acht 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.

§ 2.7 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden

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 en komt u als gevolg daarvan te overlijden? 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

Gedetacheerde 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 twaalf 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 in 202**6**

Het aantal te werken uren op jaarbasis bedraagt in 2026 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 2026		**365**
Minus:		
- Aantal zaterdagen	52	
- Aantal zondagen	52	
- Nieuwjaarsdag, donderdag 1 januari	1	
- Tweede Paasdag, maandag 6 april	1	
- Koningsdag, maandag 27april*	1	
- Bevrijdingsdag, dinsdag 5 mei	1	
- Hemelvaartsdag, donderdag 14 mei	1	
- Tweede Pinksterdag, maandag 25 mei	1	
- Eerste Kerstdag, vrijdag 25 december	1	
- Tweede Kerstdag, zaterdag 26 december	-	
Totaal zaterdagen, zondagen en feestdagen	111	
Totaal aantal te werken dagen in 2026 (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.

CAORIJK

Hoofdstuk 4 Vakantie en bijzonder verlof

§ 4.1 Vakantie

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 leidinggevende
- 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 Van Werk Naar Werk kandidaat (VWNW-kandidaat) geen functie heeft.

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

Opnemen vakantie-uren

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 twee 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 twee 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 2025 heeft opgebouwd, uiterlijk op 31 december 2026 kunt opnemen.

Uw niet opgenomen vakantie-uren vervallen pas vijf 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 5. Aanvullingen verlofbepalingen Wet arbeid en zorg

Ouderschapsverlof

De Wet arbeid en zorg (Wazo) regelt uw aanspraak op ouderschapsverlof. Als u recht heeft op ouderschapsverlof, krijgt u maximaal 26 keer het aantal uren dat u per week werkt. Tot 2 augustus 2022 was dit wettelijke recht onbetaald. In de CAO Rijk was deze wettelijke aanspraak aangevuld met gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

Per 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in werking getreden. Sindsdien hebben werknemers in Nederland recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof tijdens het eerste levensjaar van hun kind of het eerste jaar dat het kind door adoptie of pleegzorg in het gezin is gekomen. Sindsdien is het wettelijk betaald ouderschapsverlof onderdeel van de aanvulling in de CAO Rijk.

Recht op ouderschapsverlof

Er zijn meerdere regels die bepalen of u recht heeft op ouderschapsverlof. Voor ouderschapsverlof gelden de volgende regels:

- U kunt ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar.
- Voor elk kind heeft u recht op ouderschapsverlof.
- U kunt voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. U hoeft dus niet eerst het verlof voor één kind op te maken.
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.
- U kunt ouderschapsverlof bij uw werkgever aanvragen zodra u in dienst bent.
- U kunt ouderschapsverlof krijgen voor uw kind, adoptiekind of erkend kind.
- U kunt ook ouderschapsverlof opnemen voor uw pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Uw kind moet bij u wonen volgens de basisregistratie personen. Bent u op hetzelfde moment met meerdere pleegkinderen, stiefkinderen of aspirant-adoptiekinderen samen gaan wonen? Dan heeft u voor al deze kinderen samen éénmaal recht op ouderschapsverlof en niet per kind.

Aantal ouderschapsverlofuren betaald en onbetaald

Hoeveel ouderschapsverlof u mag opnemen hangt af van uw arbeidsduur. Per kind tot acht jaar heeft u in totaal recht op:

- betaald ouderschapsverlof van dertien weken (dertien keer uw arbeidsduur)
    - Hiervan mag u negen weken opnemen met 100% doorbetaling van uw maandinkomen tijdens het eerste levensjaar van uw kind of het eerste jaar dat het kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen.
    - Over de rest van uw betaald ouderschapsverlof krijgt u 75% van uw maandinkomen. Dit kan gaan over vier tot dertien weken. Dat hangt ervan af hoeveel 100% doorbetaald ouderschapsverlof u heeft opgenomen in het eerste jaar.
- onbetaald ouderschapsverlof van dertien weken (dertien keer uw arbeidsduur)

Voorbeeld
U heeft een arbeidsduur van 36 uur. In dat geval mag u in totaal 468 uur (13 weken x 36 uur) betaald ouderschapsverlof en 468 uur (13 weken x 36 uur) onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Hiervan neemt u negen weken ouderschapsverlof op in het eerste levensjaar van uw kind. In die periode is de doorbetaling van uw maandinkomen 100%. Hierna neemt u nog vier weken betaald ouderschapsverlof op. In die periode is de doorbetaling van uw maandinkomen 75%. De overige dertien weken neemt u onbetaald op.

Werkt u minder dan 36 uur per week? Dan is uw totale recht per kind naar verhouding lager. Verandert uw arbeidsduur tijdens uw ouderschapsverlof? Dan verandert ook het aantal uren ouderschapsverlof waarop u recht heeft.

Wettelijke aanspraak en aanvulling CAO Rijk

In onderstaande tabel ziet u de verschillen tussen de wettelijke aanspraak op betaald ouderschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de wijziging van de Wazo-aanvulling in de CAO Rijk:

	Wazo aanspraak betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022	***Wazo-aanvulling in CAO Rijk tot 2 augustus 2022***	***Wazo-aanvulling in CAO Rijk per 2 augustus 2022***
Duur	9 weken (van de 26 weken)	*13 weken (van de 26 weken)*	*13 weken (van de 26 weken)*
Inkomen	UWV-uitkering van 70% (maximum)dagloon in het eerste levensjaar van uw kind of het eerste jaar dat uw kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen (en nog geen 8 jaar is)	*60% van uw maandinkomen tijdens opname voor het achtste levensjaar van uw kind*	• *100% van uw maandinkomen tijdens opname 9 weken ouderschapsverlof als opgenomen in het eerste levensjaar van uw kind (of in het eerste jaar dat uw kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen (en nog geen 8 jaar is))* • *75% van uw maandinkomen tijdens de minimaal 4 en maximaal 13 (overige) weken, op te nemen voor het achtste levensjaar van uw kind.*
Vereisten voor recht	Dienstverband (geen minimumtermijn)	*Minimaal 1 jaar dienstverband bij de sector Rijk*	*De voorwaarde van 1 jaar in dienst zijn bij de sector Rijk voor de aanspraak op de cao-aanvulling is vervallen*
Terugbetalings-plicht	Geen	*Bij einde dienstverband op uw initiatief of ontslag op staande voet binnen 1 jaar na afloop van uw ouderschapsverlof*	*De terugbetalingsver-plichting bij vertrek uit de sector Rijk is vervallen*

Ouderschapsverlof aanvragen

Voordat u ouderschapsverlof kunt opnemen, bespreekt u eerst met uw leidinggevende hoeveel verlof u wilt gaan opnemen, wanneer en hoe. Dit doet u minimaal twee maanden voordat het verlof moet ingaan. Na het gesprek met uw leidinggevende vraagt u uw verlof aan via het P-Direktportaal > Verlof en werktijd > Ouderschapsverlof > Ouderschapsverlof 2022. Hier vult u de gegevens van uw kind en een begindatum in. Dan kiest u 'Vast patroon' of 'Zelf registreren'. Nadat uw leidinggevende uw aanvraag heeft goedgekeurd, verwerkt P-Direkt uw verlof in het P-Direktportaal.

Vast patroon voor ouderschapsverlof

Weet u van tevoren op welke dag u ouderschapsverlofuren wilt opnemen? Dan kunt u bij de eerste aanvraag uw ouderschapsverlofuren inplannen in vaste blokken op vaste dagen in de week. Op het moment dat u dit patroon vastlegt, kiest u voor betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof zelf registreren

Bekijkt u graag per keer wanneer u ouderschapsverlofuren opneemt en hoeveel? Kies dan bij uw eerste aanvraag voor 'zelf registreren'. U kunt vervolgens vanaf de begindatum zo vaak als dat nodig is uren opnemen. U registreert per keer deze uren zelf in het P-Direktportaal > Verlof en werktijd > Verlof registreren, verlofsaldo en teamkalender.

Verwerking voor salarisbetaling

Wilt u dat P-Direkt voor elke maand bij de salarisbetaling meteen de juiste inhouding toepast? Registreer dan alle uren vóór de 10e van de maand.

Betaald ouderschapsverlof voor kinderen die geboren zijn vóór 2 augustus 2022

Is uw kind ouder dan één jaar op 2 augustus 2022? En is uw betaald ouderschapsverlof ingegaan vóór 2 augustus 2022? Dan geldt ook de Wazo-aanvulling in de CAO Rijk per 2 augustus 2022.

> *Voorbeeld*
> *Op 2 augustus 2025 bent u ouder van een kind van vijf jaar. U heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof. U heeft vóór 2 augustus 2022 vijf weken betaald ouderschapsverlof opgenomen. In die periode ontving u 60% van uw maandinkomen. Per 2 september 2025 neemt u acht weken betaald ouderschapsverlof op. In die periode ontvangt u 75% van uw maandinkomen.*

Heeft u vanwege de gekozen duur van uw betaald ouderschapsverlof een flexibel percentage tussen 55% en 27,5% van doorbetaling van uw maandinkomen? Dan wordt uw op 2 augustus 2022 resterende recht op betaald ouderschapsverlof naar rato verhoogd naar een flexibel percentage tussen 75% en 37,5%.

Zorgverlof

In totaal heeft u acht weken zorgverlof, waarvan een deel kortdurend en een deel langdurend is. Maximaal vier weken hiervan zijn betaald. U kunt uw kortdurend of langdurend zorgverlof flexibel inzetten. Dit betekent bijvoorbeeld dat u uw kortdurende zorgverlof niet opgemaakt hoeft te hebben voordat u uw langdurend zorgverlof gebruikt. Uw zorgverlof kunt u inzetten voor het verlenen van (mantel)zorg aan mensen in uw omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn.

Hoofdstuk 6. Vaste beloning

§ 6.4 Jubileumuitkering

Jubileumuitkering

Wisselende arbeidsduur

Had u in de vijf jaar 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 vier jaar bij de sector Rijk. Dan wordt bij de berekening van uw (gedeeltelijke) jubileumuitkering uitgegaan van uw gemiddelde arbeidsduur van de laatste vier 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 vijf 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 tien jaar.
- Uw dienstverband eindigt vanwege of na het bereiken van de AOW-leeftijd, of vanwege een reorganisatie of arbeidsongeschiktheid door ziekte.
- U zou binnen vijf 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).

Gedeeltelijke jubileum-uitkering na het bereik van de AOW-leeftijd

De aanspraak op een gedeeltelijke jubileum-uitkering na het bereiken van de AOW-leeftijd is per 1 januari 2025 in de cao opgenomen en geldt ook als u voor de datum van 1 januari 2025 uw AOW-leeftijd al had bereikt.

> *Voorbeeld*
> *In maart 2024 heeft u de AOW-leeftijd bereikt. Uw dienstverband is daarom geëindigd en u had op dat moment 23 jaren diensttijd voor uw ambtsjubileum. U heeft met uw werkgever een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst afgesloten omdat u toestemming heeft gekregen om na uw AOW-leeftijd te blijven werken. In maart 2025 eindigt dit dienstverband. Uw dienstverband eindigt dan na het bereiken van de AOW-leeftijd. Uw diensttijd voor het ambtsjubileum is 23 jaar. In maart 2026 zou u in theorie 25 dienstjaren bereiken. U heeft daarom recht op een gedeeltelijke jubileumuitkering van 23/25 van de jubileumuitkering bij 25 dienstjaren.*

Let op: in het ABP-pensioenreglement is geregeld dat u tijdens een tijdelijke arbeidsovereenkomst die volgt op uw AOW-ontslag u geen pensioen meer opbouwt. Daarom bouwt u dan ook geen diensttijd meer op voor een ambtsjubileum. Om in aanmerking te komen voor een gedeeltelijke jubileum-uitkering moet u daarvoor op het moment dat u uw AOW-leeftijd bereikt dus al de benodigde diensttijd hebben.

P-Direkt heeft van alle werknemers die voor 1 januari 2025 hun AOW-leeftijd hadden bereikt en na die datum nog in dienst waren, vastgesteld of er recht bestaat op een gedeeltelijke jubileumuitkering. Deze is in mei 2025 aan alle rechthebbenden uitbetaald; er is daarvoor dus niet gewacht op het einde van het dienstverband.

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 achttien 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 achttien uur per week werkzaam. Na vier 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 arbeidsuur 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 twee jaar komt u opnieuw in dienst bij de sector Rijk, in een andere functie voor achttien uur per week (50% van 36 uur). Na vier 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% x € 2.880 = € 1.440. Uw jubileumuitkering bedraagt dan € 1.600 - € 1.440 = € 160.

§ 6.5 Eenmalige cao-uitkering 2026

Eenmalige cao-uitkering 2026

De eenmalige cao-uitkering gaat uit van peildatum 1 augustus 2026. Dat houdt in dat uw situatie op die peildatum bepalend is voor aanspraak op deze eenmalige uitkering. De hoogte van de eenmalige uitkering varieert tussen de €1000 en €1400 bruto afhankelijk van uw salarisschaal.

Hoogte eenmalige uitkering
De hoogte van de eenmalige uitkering is afhankelijk van uw salarisschaal op de peildatum 1 augustus 2026. Deze bedraagt:

- €1.400 voor werknemers tot en met salarisschaal 5
- €1.200 voor werknemers in salarisschaal 6 t/m 10
- €1.000 voor werknemers in salarisschaal 11 en hoger

Bent u werkzaam in de salarisschaal voor arbeidsbeperkten? Dan geldt voor u de categorie tot en met salarisschaal 5. Voor Van-Werk-Naar-Werk-kandidaten met salarisgarantie of suppletie is de nieuwe salarisschaal waarin u bent geplaatst leidend.

Bent u werkzaam bij het ministerie van Financiën binnen een groepsfunctie? Dan geldt voor u de volgende indeling:

- € 1.400 voor werknemers in groepsfunctie B en C (t/m C10)
- € 1.200 voor werknemers in groepsfunctie C (vanaf C11), D, E en F (t/m F14)
- € 1.000 voor werknemers in groepsfunctie F (vanaf F15) en I

In dienst op peildatum
Voor uw recht op de eenmalige cao-uitkering geldt dat u op 1 augustus 2026 in dienst bent. Dit recht geldt ook als u na 1 augustus 2026 uit dienst bent gegaan. U heeft geen recht op de eenmalige cao-uitkering als u na 1 augustus 2026 in dienst bent gekomen.

Maandinkomen op peildatum
U heeft recht op de eenmalige cao-uitkering als u op 1 augustus 2026 een maandinkomen ontvangt of geen maandinkomen ontvangt vanwege de in de cao genoemde situaties. Dit is ook het geval als uw situatie na die datum is veranderd.

Arbeidsduur op peildatum
Uw arbeidsduur zoals opgenomen in uw arbeidsovereenkomst is bepalend voor de hoogte van de eenmalige cao-uitkering. Als u op 1 augustus 2026 een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week heeft, dan heeft u recht op de volledige eenmalige uitkering die past bij uw salarisschaal. Als uw arbeidsduur op deze datum meer of minder is, dan krijgt u een bedrag naar rato.

Voorbeelden
Uw arbeidsduur op 1 augustus 2026 is 38 uur per week en uw salarisschaal is 13: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan 38/36 x € 1.000 = € 1.055,56.

Uw arbeidsduur op 1 augustus 2026 is 24 uur per week en uw salarisschaal is 6: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan 24/36 x €1.200 = € 800.

Uw arbeidsduur op 1 augustus 2026 is 48 uur per week omdat u personenchauffeur bent in salarisschaal 4: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan 48/36 x € 1.400 = € 1.866,67.

Voor oproepkrachten wordt bij het naar rato vaststellen van de hoogte van de cao-uitkering uitgegaan van het gemiddelde aantal uitbetaalde uren per week in de twaalf voorafgaande maanden. Als de oproepkracht niet voor het minimum aantal oproepuren is opgeroepen, dan wordt voor het gemiddelde uitgegaan van het minimum aantal oproepuren. Als de oproepkracht nog geen twaalf maanden in dienst was wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal uitbetaalde uren per week in de periode sinds de oproepkracht in dienst was.

Voormalige werknemers
Als u op 1 augustus 2026 niet in dienst van het Rijk bent maar voorheen wel, dan heeft u over het algemeen geen recht op de eenmalige cao-uitkering. Hierop gelden twee uitzonderingen: als u op 1 augustus 2026 recht heeft op

- een SBF-uitkering of een uitkering overgangsrecht substantieel bezwarende functies

- een uitkering op grond van de vervallen regelingen voor een bovenwettelijke WW-uitkering of een wachtgelduitkering.

De hoogte van uw eenmalige cao-uitkering is naar rato van uw uitkeringspercentage en naar rato van uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging. Als uw voormalige salarisschaal niet bekend is bij de uitvoeringsorganisatie die uw uitkering uitbetaalt, wordt bij de naar ratobepaling van uw eenmalige cao-uitkering uitgegaan van € 1.200.

Voorbeeld
Uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging was 32 uur met salarisschaal 11 en uw uitkeringspercentage is 70% van wat u verdiende toen u nog in dienst was. Uw eenmalige cao-uitkering in augustus 2026 bedraagt dan 70% van 32/36 x €1.000 = € 888,89, oftewel €622,22.

Wijzigingen met terugwerkende kracht
Wijzigt uw inschaling of arbeidsduur na de peildatum 1 augustus 2026 met terugwerkende kracht, dan kan dit leiden tot een automatische herberekening van de eenmalige uitkering.

CAORIJK

Hoofdstuk 7. Variabele beloning

§ 7.1 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

U heeft recht op een toelage voor iedere aaneengesloten periode van 15 minuten 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.

§ 7.6 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden

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.

§ 7.7 Overwerkvergoeding

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 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen

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, inclusief het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak voor 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.

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.

§ 8.7 Vergoeding schade en zorgkosten

Beroepsziekte

Heeft u te maken met een beroepsincident, dienstongeval of beroepsziekte? Dan zijn in de CAO Rijk aanvullende rechten opgenomen in aanvulling op de wettelijke aansprakelijkheid van de werkgever voor schade die werknemers in de uitvoering van hun werkzaamheden lijden. Hierna volgt een toelichting bij 'beroepsziekte'.

Psychische beroepsziekte

Een beroepsziekte kan zowel lichamelijk als psychisch zijn. In geval van een psychische beroepsziekte volgt uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB): wanneer de gestelde schade in sterkere mate van psychische aard is, zal volgens vaste rechtspraak in meerdere mate sprake moeten zijn van factoren die – objectief bezien – een buitensporig karakter dragen in verhouding tot het werk of de werkomstandigheden (het zogenoemde: buitensporigheidscriterium). De beoordeling hiervan vergt een juridische kwalificatie van de zich voordoende feiten. Het is aan de werknemer om aannemelijk te maken dat deze buitensporige in het werk of de werkomstandigheden gelegen factoren zich voordoen.

Heeft de werknemer dit aannemelijk gemaakt? Dan volgt er een onderzoek om dit vast te stellen door een deskundige waarvan werknemer en werkgever beiden van mening zijn dat die onafhankelijk is. Aangezien het hier gaat om een onderzoek naar de schade en de buitensporige omstandigheden met het oog op financiële compensatie daarvoor, is hiervoor een ander soort onafhankelijke deskundige nodig dan een bedrijfsarts (een psycholoog of psychiater).

Dit buitensporigheidscriterium heeft als doel factoren die de psychische schade zouden hebben veroorzaakt te objectiveren. Een werknemer kan immers niet van tevoren worden beschermd tegen alle denkbare wrijvingen en (samenwerkings)problemen die zich op de werkvloer kunnen voordoen. Niet iedere werknemer reageert op dezelfde wijze op bepaalde werkomstandigheden. Waar de ene werknemer met psychische klachten uitvalt, kan een andere werknemer zonder (noemenswaardige) klachten datzelfde werk onder dezelfde omstandigheden blijven doen. Dit is in het algemeen anders dan bij fysieke klachten. Wat aangenomen wordt is dat buitensporige werkomstandigheden wel in meer of mindere mate effect hebben op de emotionele gesteldheid van mensen.

Gewijzigde uitleg buitensporigheidscriterium

Over het buitensporigheidscriterium heeft de CRvB in juni 2023 in een uitspraak over aansprakelijkheid wegens schending van de zorgplicht een gewijzigde uitleg gegeven. Voorheen was de uitleg dat omstandigheden die weliswaar (ook) naar objectieve maatstaven gemeten zeer ingrijpend zijn – gedacht kan bijvoorbeeld worden aan confrontatie met dodelijke slachtoffers of ernstige dreiging van geweld – maar inherent zijn aan de functie, in beginsel niet binnen het buitensporigheidscriterium vallen. Gewijzigd is dat dergelijke ervaringen inderdaad onvermijdelijk zijn in bepaalde functies, maar dat dit er niet aan af doet dat dergelijke ervaringen in het gewone leven uitzonderlijk zijn. Zeker als die ervaringen zich herhaaldelijk voordoen. Dit soort ervaringen kunnen objectiveerbaar en los van de emotionele gesteldheid van de degene die daarbij betrokken is, tot psychische klachten leiden.

Het buitensporigheidscriterium wordt door de CRvB daardoor nu los gezien van de vraag of de werkzaamheden waar het om gaat al dan niet als inherent aan de betrokken functie zijn te beschouwen.

CAORIJK

Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB)

§ 9.1 Individueel Keuzebudget

Individuele keuzebudget (IKB)

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 16,50% over uw salaris, waarbij een minimumbedrag geldt van momenteel € 440 per maand. Uw vakantie-uitkering van 8% over uw salaris is hierin opgenomen.

Ontvangt u toelagen? Dan ontvangt u de 8% vakantie-uitkering over uw toelagen maandelijks samen met uw toelagen.

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 maandinkomen per uur. De hoogte van het maandinkomen per uur wordt vastgesteld in de maand dat de gekochte IKB-uren worden bijgeschreven in het P-Direktportaal. Inkomenswijzigingen of mutaties met terugwerkende kracht die plaats vinden na indiening van een aanvraag hebben geen invloed meer op de hoogte van het maandinkomen per uur. 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 64 IKB-uren. Bent u geboren voor 1983 en is uw dienstverband bij de sector Rijk voor 1 september 2022 begonnen? Dan geldt voor u een overgangsbepaling waardoor voor u een ander aantal IKB-uren geldt.

Uw IKB-uren bouwt u gedurende het jaar op maar u krijgt de IKB-uren ieder jaar per 1 januari beschikbaar voor het hele jaar. Komt u in de loop van een jaar in dienst? Dan krijgt u de IKB-uren naar rato beschikbaar. Wijzigt u in de loop van een jaar van arbeidsduur? Dan worden uw IKB-uren naar rato herrekend. Het aantal IKB-uren wordt naar boven afgerond.

Opnemen IKB-uren

U kunt uw IKB-uren opnemen als verlof. Bij opname van gekregen IKB-uren en gekochte IKB-uren krijgt u uw maandinkomen doorbetaald.
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. U kunt maximaal 32 IKB-uren laten uitbetalen, maar als u bent geboren voor 1983 en uw dienstverband bij de sector Rijk is begonnen voor 1 september 2022 dan geldt voor u hiervoor een overgangsbepaling. De waarde van een IKB-uur is gelijk aan uw maandinkomen per uur. Hierbij geldt de waarde op het moment van uitbetaling. Inkomenswijzigingen of mutaties met terugwerkende kracht die plaats vinden na indiening van een aanvraag hebben geen invloed meer op de hoogte van het maandinkomen per uur.

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-spaarverlofuur uitbetaald. De waarde van een IKB-spaarverlofuur is gelijk aan uw maandinkomen per uur. Deze waarde stijgt mee met periodieke salarisverhogingen en algemene salarismaatregelen.

Als u deelneemt aan de PAS-regeling moet u volgens de cao vanwege de fiscale regels bij opname van IKB-spaarverlof over een kalenderjaar gerekend minimaal 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken. Als u meer IKB-spaarverlof wilt opnemen omdat u minder dan 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur wilt blijven werken, dan moet eerst uw deelname aan de PAS-regeling worden beëindigd.
Heeft u uw werktijd in een SB-functie verminderd en ontvangt u een uitkering substantieel bezwarende functies (SBF-uitkering)? Ook dan moet u volgens de cao vanwege de fiscale regels minimaal 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken. Dit houdt in dat u – afhankelijk van de mate waarin u uw werktijd in een SB-functie heeft verminderd – geen of slechts beperkt IKB-spaarverlof kunt opnemen.
Voor de fiscale regels om te bepalen of u nog 50% van uw arbeidsduur werkt geldt voor de tijd die u niet werkt omdat u:

- vakantie-uren opneemt die u in het lopende jaar heeft opgebouwd
- uw gekregen IKB-uren opneemt
- compensatie-uren opneemt
- overwerkverlof opneemt van uren die u in het lopende jaar heeft overgewerkt of
- ziek bent

dat dit wordt meegeteld als werktijd. Alle andere vormen van verlof tellen niet mee. Als u voor 1 januari 2024 uw werktijd in een SB-functie heeft verminderd en een SBF-uitkering ontvangt geldt voor u een overgangsbepaling.

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-spaarverlofuur is gelijk aan uw maandinkomen per uur 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 (tweedehands) fiets voor (een gedeelte van) uw woon-werkverkeer
- (Tweedehands) batterij voor elektrische fiets
- Bedrijfsfitness
- Vakbondscontributie
- Inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning
- Aflossing studieschuld
- 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 twee 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 opgeeft 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. Voor fiscaal vriendelijke doelen kunt u een IKB-aanvraag alleen doen in het kalenderjaar waarin u de kosten heeft gemaakt. Omdat bij de salarisbetaling van december uw resterende IKB-budget wordt uitbetaald, kunt u voor uitgaven aan fiscaal vriendelijke doelen die u doet na de sluitingsdatum in december geen IKB-budget gebruiken. In december 2025 is de sluitingsdatum 10 december om 22:00 uur.
Als u IKB-budget wilt inzetten voor een fiscaal vriendelijk 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.

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 19,93% 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 fiscaal 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)

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 16,50% IKB-budget op het tijdstip waarop u uw leidinggevende om toestemming heeft gevraagd. 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 of langdurend bijzonder verlof kan geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om meer uren te werken.

CAORIJK

Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen

§ 10.1 Woon-werkverkeer

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 € 0,23) x (aantal reisdagen per week/5) / gedeeld door 12 maanden.

> *Voorbeeld 1*
> *Volgens uw arbeidspatroon werkt u vier dagen per week. U reist vier 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 hoge kilometervergoeding van € 0,23. U reist vier dagen per week naar uw werk.*
> *U krijgt dan maandelijks: 25 x 2 x 214 x 0,23 x (4/5) gedeeld door 12 = € 164,07.*

> *Voorbeeld 2*
> *Uw enkele reisafstand is 20 kilometer. U reist met de auto. U krijgt dan een lage kilometervergoeding van € 0,07. U reist de ene week vier dagen en de andere week vijf 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 x 2 x 214 x 0,07 x (4,5/5) gedeeld door 12 = € 44,94.*

Hybride werken en vergoeding reiskosten ander rijksgebouw

U heeft ook recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer als u hybride werkt en er soms voor kiest om niet op uw werklocatie, maar in een ander rijksgebouw te werken.

Gebruikt u in deze situatie uw eigen vervoer voor uw reis van en naar een ander rijksgebouw? Dan is de hoogte van uw reiskostenvergoeding per kilometer hetzelfde, als de reiskostenvergoeding per kilometer die dan geldt voor uw eigen werklocatie met hetzelfde vervoermiddel.

> *Voorbeeld*
> *Volgens uw arbeidspatroon werkt u vier dagen per week. U reist één dag per week naar uw werklocatie met uw auto en ontvangt daarvoor een lage kilometervergoeding van € 0,07 per kilometer. Daarnaast reist u één dag per week naar een ander rijksgebouw met uw auto. Hiervoor ontvangt u dan ook een lage kilometervergoeding van € 0,07 per kilometer.*

U kunt deze vergoeding declareren via het P-Direktportaal > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken.

Er is in de situatie waarin u zelf kiest om soms in een ander rijksgebouw te werken geen recht op een vergoeding voor binnenlandse dienstreizen. Bij een binnenlandse dienstreis is sprake van een verzoek van uw werkgever om naar een andere locatie dan uw eigen werklocatie in Nederland te gaan.

§ 10.2 Dienstreizen binnenland

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 € 0,25 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 – € 0,25 = € 0,12).

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 1.500 kilometer en krijgt daarvoor de hoge kilometervergoeding. Uw vergoeding is € 555 (€ 0,37 x 1.500 kilometer). Waarvan € 180 belast (€ 0,12 x 1.500 kilometer). Tegelijkertijd rijdt u in hetzelfde jaar 1.000 km waarvoor u de lage kilometervergoeding krijgt. Hiervoor ontvangt u € 90 (€ 0,09 x 1.000 kilometer).

Door uit te gaan van het gemiddelde (salderen) hoeft u veel minder belasting te betalen. U heeft in totaal € 645 ontvangen voor 2.500 kilometers. Dat is een gemiddelde vergoeding van € 0,26 per gereden kilometer (€ 645 / 2.500 kilometer). U hoeft dan slechts belasting te betalen over € 0,01 per gereden kilometer (€ 0,26 - € 0,25 = € 0,01. € 0,25 is het onbelaste maximum). Dit komt neer op € 25 belast (2.500 kilometer x € 0,01).

Stel dat u in hetzelfde jaar 1.500 km woon-werkverkeer heeft gehad, waarvoor u de lage vergoeding van € 0,07 heeft gekregen. Uw vergoeding is € 105 (€ 0,07 x 1.500 kilometer). Dan hoeft u over alle kilometervergoedingen in het geheel geen belasting te betalen omdat de genoten vergoeding voor de 4.000 gereden kilometers in dat jaar minder dan gemiddeld € 0,19 bedraagt (€ 645 + € 105 = € 750, € 750 / 4.000 kilometer = € 0,19).

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.

10.6 Gebruik leasefiets

Gebruik leasefiets

Waarde van de fiets

De afstand van een enkele reis van uw woon-werkverkeer (of de afstand van het gedeelte naar het openbaar vervoer) bepaalt of u een leasefiets kunt aanvragen. Er zijn twee categorieën:

1. De afstand is 5 tot 20 kilometer enkele reis: Leasefiets met een maximale waarde van € 3.000,- inclusief btw.
2. De afstand is 20 kilometer of meer enkele reis: Leasefiets met een maximale waarde van € 7.000,- inclusief btw.

De waarde wordt bepaald aan de hand van de consumentenadviesprijs (soms ook catalogusprijs of fiscale waarde genoemd).

Dienstauto

Als u een dienstauto tot uw beschikking heeft, kunt u geen leasefiets krijgen. Dit is alleen anders als u naar uw werklocatie moet reizen om van de dienstauto gebruik te kunnen maken.

Bijtelling

Omdat u de leasefiets via uw werkgever ook voor privédoeleinden mag gebruiken, moet u belasting betalen via de bijtelling. In 2025 bedraagt de bijtelling 7% van de consumentenadviesprijs (ook wel catalogus- of fiscale waarde genoemd) van de fiets. Dit bedrag wordt bij uw salaris geteld. Hierdoor betaalt u iets meer loonbelasting. U bent verplicht om de bijtelling te betalen.

Gebruikersovereenkomst

U sluit met uw werkgever een gebruikersovereenkomst. In deze overeenkomst staan regels over het gebruik van uw leasefiets en de beëindiging daarvan. Zo gaat u een verplichting aan gedurende het contract en kan u daarom niet zomaar van de leasefiets afzien.

Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen

§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning

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 € 2,40 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 zes uur thuis en neemt twee 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 > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken.

> *Voorbeeld*
> *U werkt in maart vijftien 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 voor woon-werkverkeer gebruik van uw eigen vervoer? Dan declareert u uw reiskosten voor die dag via het P-Direktportaal > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken. Dienstreizen declareert u via het P-Direktportaal > Reizen. 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 vijf dagen per week. U reist in januari twee dagen per week met uw eigen vervoer naar uw werklocatie. De overige drie 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 tien dagen op uw werklocatie en reist daar met uw eigen vervoer naartoe. In die maand werkt u daarnaast vijf 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 vijftien 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 veertien 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 vier keer naar uw werklocatie met eigen vervoer. Daarnaast maakt u vier 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 en/of verduurzaming woning

Voorzieningen thuiswerkplek

U kunt als u hybride werkt recht hebben op voorzieningen voor uw thuiswerkplek. In de "Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" 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.

Verduurzaming woning

U kunt de vergoeding van uw werkgever ook gebruiken voor de verduurzaming van uw woning. Als u niet regelmatig thuiswerkt heeft u ook recht op deze vergoeding voor de kosten van verduurzaming van uw woning. In de "Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" vindt u een overzicht van de voorzieningen die hieronder vallen.

Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	**2. Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning**	**3. IKB-doel inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning**
Arbovoorzieningen vanwege de zorgplicht van uw werkgever voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek.	Vergoeding van uw werkgever voor uitgaven die u declareert voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning. • Maximaal te declareren bedrag via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk	IKB-budget fiscaal vriendelijk inzetten voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning. • Maximaal in te zetten IKB-budget via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk In te zetten nadat "Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" (zie 2.) volledig is gebruikt.
Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen a. Verstelbare bureaustoel b. Bureau: • verstelbaar bureau (€ 375) of • verstelbaar zit-/stabureau (€ 450) c. Los toetsenbord (€ 32) d. Losse muis (€ 28) e. Beeldscherm (€ 182) f. Voetensteun (€ 60) g. Laptophouder (€ 60) • a. wordt verstrekt door uw werkgever. • b. t/m g. kunt u aanschaffen en declareren via het P-Direktportaal tot het maximale bedrag. • b. t/m e.: voor kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag kunt u de vergoeding van uw werkgever en aanvullend uw IKB-budget voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning gebruiken	**Inrichting thuiswerkplek** *Onder inrichting thuiswerkplek valt bijvoorbeeld:* • Verlichting (bijvoorbeeld plafond-, wand- en/of bureaulamp) • Opbergsysteem (bijvoorbeeld boekenkast, ladenblok, archiefkast, wandsysteem) • Bureau (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1b.) • Raambekleding (bijvoorbeeld gordijnen, vitrage, rolgordijn, jaloezieën, plissé/vouwgordijn) • Vloerbekleding (bijvoorbeeld vast tapijt, parket/laminaat/kurk, vinyl/linoleum, tegel) • Muurbekleding (bijvoorbeeld verf, behang) • Kamerscherm/wandscheiding • Los toetsenbord, losse muis en beeldscherm (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1c. t/m e.) • Verbetering wifi en router (inclusief aansluitkosten) • Printer (die u voor uw werk gebruikt) Tweedehands aankopen vallen hier ook onder. *Niet onder inrichting thuiswerkplek valt bijvoorbeeld:*	

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	2. Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning	3. IKB-doel inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning
(zie 2.). Dit doet u in dezelfde maand dat u deze maximale bedragen declareert en met hetzelfde bewijsstuk.	• Meubels en hulpmiddelen die onder "Arbovoorzieningen thuiswerkplek" vallen (zie 1.), met uitzondering van een bureau (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1b.) • Kosten voor (internet)abonnementen • Kantoorbenodigdheden • Airconditioning • Verbouwingskosten • (Grote) ICT-middelen (computer, laptop, tablet, telefoon, opslagmedia zoals servers) **Verduurzaming woning** Hieronder vallen algemeen aanvaarde maatregelen voor verduurzaming van uw woning. Hiervoor is aangesloten bij de kennis van Milieu Centraal, het Nationaal Warmtefonds en experts binnen de sector Rijk op het gebied van duurzaam bouwen en duurzame energie. *Onder verduurzaming woning valt bijvoorbeeld:* • Isolatie (bijvoorbeeld gevel, spouwmuur, dak, vloer, zolder- en vlieringvloer, bodem, isolerende deuren en isolerende raambekleding, HR++ glas, HR+++ glas, vacuümglas) • Duurzaam verwarmen, koelen en ventileren (bijvoorbeeld (hybride) warmtepomp, zonneboiler, installaties voor warmteterugwinning, CO2-gestuurde ventilatie, aansluiting op warmtenet, reflecterende en schaduwdaken, zonwering) • Duurzame energie (bijvoorbeeld aanschaf zonnepanelen) • Klimaatbestendig maken en biodiversiteit versterken (bijvoorbeeld groene daken en gevels, waterdaken, regenpijp afkoppelen) • Bewustwording (bijvoorbeeld energiemonitor met slimme meter, maatwerkadvies) • Kleine maatregelen (bijvoorbeeld radiatorfolie en -ventilator, tochtstrippen en -borstels, kozijnfolie, waterbesparende douchekop, sensoren voor lampen en kranen, efficiënter maken van bestaande verwarming) Tweedehands aankopen vallen hier ook onder. *Niet onder verduurzaming van uw woning valt bijvoorbeeld:* • Verduurzaming van recreatiewoningen • Inrichting van de woning (met uitzondering van isolerende raambekleding) • Kosten voor energiecontracten • Elektrisch plaatselijk verwarmen (bijvoorbeeld kachel, infraroodpanelen) • Vloerverwarming • Elektrisch koken (bijvoorbeeld inductiekookplaat) • Ledlampen • Cv-ketels (hr-ketel, vr-ketel etc.) • Airconditioning (mobiel en vast/split) • Kosten van leningen voor verduurzaming	
Voorwaarden • Aan te schaffen na overleg met uw leidinggevende. • Uw leidinggevende beoordeelt uw declaratie achteraf. • Schaft u duurdere Arbo-voorzieningen aan? Dan is het meerdere voor uw eigen rekening. Dit is anders als u hierover met uw werkgever maatwerkafspraken heeft gemaakt.	**Voorwaarden/bijzonderheden** • 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 de inrichting van uw thuiswerkplek zijn uitdrukkelijk voor de inrichting van uw thuiswerkplek bedoeld en niet voor een andere ruimte. • De voorzieningen voor de verduurzaming van uw woning zijn	**Voorwaarden** • U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. • Achteraf vindt er een bonnencontrole plaats.

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	2. Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning	3. IKB-doel inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning
	uitdrukkelijk bedoeld voor uw koop- of huurwoning die uw hoofdverblijf is of wordt. • 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.	
Uit dienst Bij uitdiensttreding geeft u de verstrekte voorzieningen (bureaustoel) terug aan uw werkgever. De door u gedeclareerde voorzieningen blijven uw eigendom. Voor de ICT-middelen geldt dat de restwaarde wordt bepaald en voor rekening van uw werkgever fiscaal wordt verrekend.	**Uit dienst** Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen.	**Uit dienst** Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.
Als u hybride werkt komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.		

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 inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning (voor het eerst) ontvangt.

> *Voorbeeld:*
> *U gebruikt in maart 2025 voor het eerst een deel van de "vergoeding van uw werkgever voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of verduurzaming van uw woning" voor raambekleding voor uw thuiswerkplek. In augustus 2026 gebruikt u weer een deel deze vergoeding voor vloerbekleding voor uw thuiswerkplek. De termijn van vijf kalenderjaren is gestart in 2025.*

De vergoeding van uw werkgever voor de verduurzaming van uw woning kon ook worden besteed aan kosten voor de verduurzaming van uw woning die u in de periode 1 juli tot en met 31 december 2022 heeft gemaakt. Deze kon u in de periode van 1 januari tot en met 31 maart 2023 declareren via het P-Direktportaal. Als u van deze mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, is de termijn van vijf kalenderjaren gestart in 2023.

Terugbetalen vergoeding werkgever voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning

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.

CAORIJK

Hoofdstuk 12 Functioneren en ontwikkelen

§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding

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 bijvoorbeeld een opleiding volgen als onderdeel van een gemaakte loopbaanafspraak, 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.

CAORIJK

Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand

§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag

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. De mobiliteitsadviseur zoekt actief met u naar een andere passende functie. Ook van u wordt een actieve houding verwacht. 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.

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

Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand

Personen die een melding kunnen doen en die worden beschermd

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

De Wet bescherming klokkenluiders (waarin de EU-klokkenluidersrichtlijn is omgezet) regelt dat ook andere personen een melding van een vermoeden van een misstand kunnen doen en bescherming tegen benadeling krijgen. In de Wet bescherming klokkenluiders 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 vermoeden van een misstand? 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 vermoeden van een misstand? 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 vermoeden van een misstand 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 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 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.

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 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 de volgende anderen niet worden benadeeld als gevolg van uw melding of openbaarmaking:

- (rechts)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.
- degene(n) die uw melding in ontvangst heeft of hebben genomen
- degenen die opvolging geven of hebben gegeven aan uw melding (interne onderzoekers).

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

Ervaart u na afronding van een melding over een vermoeden van een misstand benadeling en wilt u een procedure voeren tegen uw (voormalig) werkgever? Dan heeft u recht op een vergoeding voor kosten voor beroepsmatige rechtsbijstand vanwege deze procedure.

CAORIJK

Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid

§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties

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.

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 (€ 3.854,80). 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 (€ 3.415,06). Het maakt dus niet uit dat het werkelijke verschil tussen salarisschaal 7 salarisnummer 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 X € 3.000 – € 2.200) per maand. Na 2 jaar kiest u ervoor om 28 uur te werken gaan werken en verdient dan € 1.925. Uw salarissuppletie wordt dan verlaagd tot € 408,33 (28/36 X € 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 X € 2.600) verdienen. Het verschil tussen € 3.000 en € 2.311 is de hoogte van uw salarisgarantie en -suppletie.

§ 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 achttien maanden Van Werk Naar Werk begeleiding (VWNW-begeleiding) en veertien ABP-pensioenjaren heeft, dan heeft u recht op acht maandsalarissen (zie hiervoor de tabel in paragraaf 14.4 CAO Rijk). Als uw salaris € 4.999,46 per maand bedraagt heeft u dus recht op een stimuleringspremie van 8 X € 4.999,46 = € 39.995,68*

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 achttien maanden berekend. Daarbij wordt rekening gehouden met een maand opzegtermijn.

> *Voorbeeld*
> *Als u na zes maanden VWNW-begeleiding uw dienstverband wilt beëindigen is uw resterende begeleidingsperiode nog twaalf 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 X € 4.999,46 X 13/18 = € 28.885,77*

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

> *Voorbeeld*
> *Als uw dienstverband over zes maanden eindigt omdat u dan uw AOW-leeftijd bereikt, dan kan uw stimuleringspremie niet hoger zijn dan zes 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 2026 € 102.000 of twaalf maandsalarissen, verhoogd met 16,50% IKB-budget als dat een hoger bedrag oplevert. Bij het toepassen van het maximumbedrag is uw arbeidsduur niet van belang.

> *Voorbeeld 1*
> *Als u 35 ABP-pensioenjaren heeft, heeft u recht op 24 maandsalarissen. Als uw maandsalaris € 4.457,77 is, levert dat een bedrag op van € 106.986,48. Omdat dit meer is dan € 102.000, wordt gekeken of twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB een hoger bedrag oplevert dan € 102.000. Omdat dit niet het geval is (dat levert namelijk € 62.319,62 op) wordt uw stimuleringspremie gemaximeerd op € 102.000.*
> *Als u een maandsalaris heeft van € 7.649,07 dan zou in dit voorbeeld uw stimuleringspremie € 107.073,80 bedragen, want twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB-budget is dan hoger dan € 102.000.*

> Voorbeeld 2
> Als u 20 ABP-pensioenjaren heeft, heeft u recht op 12 maandsalarissen. Als uw maandsalaris € 8.781,26 is, levert dat een bedrag op van € 105.375,12. Omdat dit meer is dan € 102.000, wordt gekeken of twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB een hoger bedrag oplevert dan € 102.000. Omdat dit het geval is (dat levert namelijk € 122.762,01 op) wordt uw stimuleringspremie € 122.762,01.
> Omdat in dit voorbeeld recht is op 12 maandsalarissen voor een stimuleringspremie, zal bij toepassing van de maximeringstoets over wat hoger is, altijd sprake zijn van een stimuleringspremie van twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB.

In de cao is geregeld dat de stimuleringspremie moet worden terugbetaald als na het einde van uw dienstverband een WW-uitkering ontvangt maar ook als u binnen een bepaalde periode weer een arbeidsovereenkomst sluit met een werkgever binnen de sector Rijk. Deze periode bedraagt het aantal maanden salaris van uw stimuleringspremie.

> *Voorbeeld*
> *U heeft 15 ABP-pensioenjaren en heeft daarom een stimuleringspremie van acht maandsalarissen ontvangen. U moet die terugbetalen als u binnen acht maanden weer in dienst treedt bij het Rijk.*

CAORIJK

Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen

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)

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

§ 16.2 Geschillencommissie

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 22. Werken in roosterdienst

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

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 22.10 Toelagen en overwerkvergoeding bij werken in roosterdienst

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.

Hoofdstuk 25. Uitgezonden werknemers naar het Caribisch deel van het Koninkrijk

Hoofdstuk 25 van de cao regelt de bijzondere aanspraken voorafgaand aan, tijdens en na afloop van een uitzending naar het Caribisch deel van het Koninkrijk. Deze aanspraken zijn deels aanvullend op en deels afwijkend van de algemene aanspraken in de cao en gelden onder voorwaarden ook voor de gezinsleden.
Hoofdstuk 25 van de cao is per 1 januari 2025 in werking getreden. Het vervangt het Voorzieningenstelsel Uitzendingen Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Regeling vergoedingen bij uitzending deskundigen voor korte duur naar het Caribisch deel van het Koninkrijk 2023, die tot dan toe op grond van artikel 17, derde lid, van de Ambtenarenwet 2017 nog steeds werden toegepast.
De in dit hoofdstuk geregelde Uitzendvoorzieningen naar het Caribisch deel van het Koninkrijk (UVCK) worden geheel of gedeeltelijk ook toegepast voor werknemers die vanuit de overheidssectoren Politie en Rechterlijke Macht naar het Caribisch Koninkrijk gaan om daar tijdelijk te werken.

Paragraaf 1: Algemene bepalingen

- **Duur uitzending**
  De duur van een uitzending naar het Caribisch deel van het Koninkrijk is minimaal twee maanden, bij een korter verblijf gelden de bepalingen uit de cao voor buitenlandse dienstreizen. De maximale duur is 60 maanden (ofwel 5 jaar). Een uitzending met een langere duur dan 60 maanden is niet mogelijk; ook niet via een verlenging van een oorspronkelijk kortere uitzendperiode. Reden hiervoor is dat er voldoende binding moet blijven met Europees Nederland. Om dezelfde reden is het niet mogelijk om direct aansluitend aan een uitzending opnieuw te worden uitgezonden; ook niet naar een andere standplaats in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Als u na afloop van uw uitzending graag in het Caribisch deel van het Koninkrijk wil blijven, zou u ervoor kunnen kiezen om in dienst te treden van een (overheids)organisatie aldaar.

  Er is één reden waarom er sprake zou kunnen zijn van een verlenging van de maximale uitzendduur van 60 maanden: in geval uw kind in het secundair onderwijs bij het einde van uw uitzending bezig is met het laatste schooljaar. In dat geval kan uw uitzending worden verlengd tot één maand na het eindexamen.

- **Trainees**
  Als u bent uitgezonden als trainee in een traineeprogramma gelden de bepalingen in hoofdstuk 25 van de CAO Rijk niet maar worden de bepalingen toegepast die voor uitgezonden trainees zijn opgenomen in de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU). Deze bepalingen zijn opgenomen in Hoofdstuk 3A en bevatten het voorzieningenpakket voor uitgezonden trainees, waaronder een eigen standplaatsvergoeding, huisvestingsvergoeding en vergoeding voor reiskosten op de standplaats (transportvergoeding). Bij het vaststellen van de hoogte van uw standplaatsvergoeding geldt de koopkrachtcorrectiefactor die is opgenomen in bijlage 18 van de CAO Rijk en niet een koopkrachtcorrectiefactor van de ACRU.

- **Uitzending vanuit Europees Nederland**
  De bepalingen in hoofdstuk 25 gaan ervan uit dat u wordt uitgezonden vanuit Europees Nederland en daar na uw uitzending ook terugkeert. Als u in Europees Nederland geldt als grensarbeider, gelden de voorzieningen in dit hoofdstuk ook voor u. Uw verhuizing vanuit België, Luxemburg of Duitsland en weer terug wordt dan ook vergoed.
  Om recht te hebben op de voorzieningen voor meereizende gezinsleden geldt – los van de voorwaarde dat daarvoor uw uitzending meer dan 12 maanden moet duren – ook dat zij met u meereizen vanuit Europees Nederland (of uit nabijgelegen buitenland als u grensarbeider bent). U heeft geen recht op voorzieningen voor gezinsleden die al in het Caribisch deel van het Koninkrijk wonen.

De voorwaarden rond uitzending vanuit Europees Nederland en weer terug gelden niet als u een werknemer bent met een internationale loopbaan omdat daarvoor in de cao onder andere is geregeld dat die ook vanuit een ander land mogelijk is.

- **Vroegtijdige beëindiging uitzending**
  Als zich geen bijzonderheden voordoen, zal uw uitzending niet korter duren dan afgesproken en vastgelegd in uw uitzendovereenkomst. De cao geeft de reden waarom uw uitzending wel vroegtijdig kan worden beëindigd. Naast deze redenen (waaronder op uw verzoek, disfunctioneren en arbeidsongeschiktheid wegens ziekte) is er een restcategorie "een andere reden". Bij een niet in de cao opgenomen reden kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de bijzondere situatie dat het werk waarvoor u bent uitgezonden verdwijnt op uw standplaats of dat uw deskundigheid in Europees Nederland dringend gewenst is.

- **Minder dan 36 uur werken/meer dan 36 uur werken**
  Vanwege de hoge kosten die met een uitzending gemoeid zijn, zal uw werkgever tijdens uw uitzending niet toestaan om minder dan 36 uur te werken of gebruik te maken van de PAS-regeling of een langere periode van IKB-spaarverlof op te nemen. Als u vanwege bijzondere omstandigheden wel toestemming krijgt om tijdens uitzending gebruik te blijven maken van de PAS-regeling dan heeft dat geen gevolgen voor de hoogte van uw vergoedingen en eigen bijdrage voor huisvesting.
  Als u vanwege bijzondere omstandigheden toestemming krijgt om minder dan 36 uur te werken dan worden de vergoedingsbedragen in hoofdstuk 25 naar rato van uw verminderde arbeidsduur verlaagd. Hierop zijn enkele expliciet in de cao benoemde uitzonderingen: de hoogte van de verhuiskostenvergoeding, de vergoeding voor dubbele woonlasten en de vergoeding voor uitrustingskosten zijn niet afhankelijk van uw arbeidsduur.
  Als u meer dan 36 uur werkt heeft dat geen gevolgen voor de hoogte van uw vergoedingen en ook niet voor de hoogte van uw eigen bijdrage voor huisvesting. Reden hiervoor is dat deze kosten niet toenemen vanwege het feit dat u meer werkt.

- **Voorschot**
  U heeft de mogelijkheid om een voorschot op uw uitzendvergoeding aan te vragen om de kosten te dekken die u bij aanvang van uw uitzending heeft. Dit betreft aanloopkosten zoals de borg die u bij het betrekken van een huurwoning moet betalen of het desgewenst aanschaffen van een auto of extra meubilair. U kunt een voorschot van maximaal € 15.000 aanvragen en dit ontvangen vanaf de maand voorafgaand aan uw uitzending tot uiterlijk in de tweede maand van uw uitzending. Voor uw voorschot hoeft u geen reden op te geven en ook geen betaalbewijzen van de besteding ervan. Het ontvangen voorschot wordt in een periode van maximaal 30 maanden verrekend met uw uitzendvergoeding.

  > In een voorbeeld:
  > U heeft vanwege uw uitzending van 24 maanden een voorschot van € 10.000 aangevraagd en ontvangen. Gedurende uw uitzending wordt uw uitzendvergoeding maandelijks met 1/24ste deel (€ 416,67) verminderd. Als uw uitzending 48 maanden zou duren dan wordt uw uitzendvergoeding maandelijks met 1/30ste deel (€ 333,33) verminderd.

  Als u komt te overlijden als uw voorschot nog niet volledig is terugbetaald, zal dit zoveel mogelijk worden verrekend bij de eindafrekening. Dit houdt in dat het niet terugbetaalde deel van het voorschot in mindering wordt gebracht op de uitbetaling aan uw nabestaanden waarop u nog recht had, zoals vakantiedagen, IKB-budget en IKB-spaarverlof. Voor zover dit niet mogelijk is, wordt het voorschot kwijtgescholden. Het voorschot wordt nooit verrekend met de overlijdensuitkering aan uw nabestaanden omdat dit een afzonderlijke voorziening in de cao is.

- **Samenloop**
  Het kan voorkomen dat u voor uzelf of voor uw gezinsleden aanspraak kunt maken op voorzieningen van een andere regeling of organisatie waarop u vanwege hoofdstuk 25 van de cao recht heeft. Dit kunnen bijvoorbeeld vliegtickets zijn voor een reis naar Europees

Nederland waarop uw partner recht heeft vanwege eigen werkzaamheden. In dat geval heeft u geen recht op de cao-voorziening daarvoor maar wordt van u verwacht dat u gebruik maakt van die andere voorzieningen.

- **Netto betalingen**
  Alle voorzieningen in hoofdstuk 25 van de cao worden netto aan u uitbetaald. De loonbelasting die eventueel hiervoor verschuldigd is, wordt door uw werkgever op basis van zogenoemde "eindheffing" afgedragen aan de Belastingdienst. U merkt daar niets van en ziet dat ook niet terug op uw salarisstrook.

- **3W (WereldWijd Werken)**
  De rijksbreed werkende shared service organisatie 3W (Wereldwijd Werken) die is ondergebracht bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, informeert u over de voorzieningen in hoofdstuk 25 en voert deze uit; inclusief de uitbetaling. Voor de uitvoering van deze werkzaamheden moet u 3W de daarvoor benodigde gegevens verstrekken op de door hen gevraagde manier en alle wijzigingen die van belang zijn voor de hoogte van uw voorzieningen. Welke gegevens en welke wijzigingen dit betreft laat 3W u weten bij aanvang van uw uitzending.

- **Tandempartners**
  Als uw partner op grond van hoofdstuk 25 van deze cao is uitgezonden naar dezelfde standplaats als uzelf, dan bent u elkaars tandempartner. Voor de meeste voorzieningen geldt dat beide partners dan zelfstandig recht hebben op de voorzieningen; vergelijkbaar met de toekenning aan een uitgezonden werknemer zonder partner. Voor sommige voorzieningen (verhuizing – inclusief transport van uw auto, huisvesting en voorzieningen voor kinderen) geldt dat deze worden toegekend aan de tandempartner met het hoogste maandinkomen. Waar relevant geldt de tandempartner met het lagere maandinkomen voor de toepassing van de bepalingen over die voorzieningen als de meereizende partner.

- **Wijzigingen aanspraken als korte uitzending over gaat in lange**
  Het komt voor dat een korte uitzending van maximaal 12 maanden wordt verlengd. Als uw uitzending daardoor meer dan 24 maanden gaat duren, dan krijgt u daardoor recht op alle voorzieningen die horen bij een lange uitzending zoals een verhoging van uw uitzendvergoeding voor gezinsleden die u tijdens uw huisvesting vergezellen, desgewenst transport van uw auto en uw huisvesting; indien van toepassing inclusief het recht op een door uw werkgever geregelde verhuizing van uw inboedel.
  Bij deze wijzigingen worden voorzieningen die u vanwege uw korte uitzending al heeft genoten in mindering gebracht op de voorzieningen die horen bij een lange uitzending. Dit houdt in dat op de hoge verhuiskostenvergoeding en het verhuisverlof de reeds ontvangen lage verhuiskostenvergoeding en de week verhuisverlof in mindering wordt gebracht. Daarnaast worden vliegtickets die u voorafgaand aan de verlenging van uw uitzending heeft gebruikt, verrekend met uw recht op vliegtickets in uw nieuwe situatie.

  > In een voorbeeld:
  > U bent in augustus voor een periode van 10 maanden uitgezonden en in december heeft u uw recht op vliegtickets voor een reis naar uw gezin in Europees Nederland overgedragen aan uw partner die deze tickets heeft gebruikt voor een reis aan uw standplaats. Drie maanden voor het einde van uw uitzending wordt besloten uw uitzending te verlengen tot 36 maanden en zal uw partner u vanaf april op uw standplaats komen vergezellen. Omdat u uw vliegtickets voorafgaand aan de verlenging al heeft laten gebruiken door uw partner, heeft u vanaf augustus weer recht op vliegtickets voor een reis aan Europees Nederland. Voor uw partner gaat het zelfstandig recht op vliegtickets in vanaf de maand april.

- **Geschillencommissie ACRU**
  Als u een verschil van mening heeft met uw werkgever over de toepassing van hoofdstuk 25 van de cao dan kunt u dat geschil – zonder tussenkomst van het RABA – voorleggen aan de geschillencommissie voor de Aanvullende CAO Rijk Uitzendingen (ACRU). Dit is dus een andere werkwijze dan bij geschillen die betrekking hebben op andere hoofstukken in de CAO Rijk. De reden hiervoor is dat het stelsel van voorzieningen rond uitzendingen complex is en dat de Geschillencommissie ACRU is gespecialiseerd in die materie en in de beoordeling van geschillen daarover.
  De uitspraak van de Geschillencommissie ACRU is niet bindend: uw werkgever kan er met opgave van redenen van afwijken. In dat geval kunt u het geschil daarna ook nog aan de kantonrechter voorleggen (of ervoor kiezen het geschil aan de kantonrechter voor te leggen zonder tussenkomst van de Geschillencommissie ACRU). Aan de behandeling van het geschil door de Geschillencommissie ACRU zijn voor u geen kosten verbonden, maar als u gebruik maakt van een advocaat of een andere verlener van professionele rechtsbijstand dan zijn de kosten daarvan voor uw eigen rekening.

- **Afwijken bepalingen van dit hoofdstuk**
  Er is voor uw werkgever een algemene afwijkingsbepaling om van bepalingen in hoofdstuk 25 af te wijken of deze niet toe te passen. Dit kan alleen als toepassing van de reguliere bepalingen vanwege uw omstandigheden zeer onredelijk zou zijn. Als er sprake is van dergelijke bijzondere omstandigheden dan moet uw werkgever de beslissing om af te wijken inclusief de motivering waarom dit is, schriftelijk vastleggen. Deze werkwijze is nodig om een zorgvuldige toepassing en uitvoering te waarborgen van het complexe stelsel van voorzieningen rond uitzending en wordt tevens door de Auditdienst Rijk (ADR) gebruikt bij hun onderzoeken.

Paragraaf 2: Uitzendvergoeding en vergoedingen voor gezinsleden

- **Wanneer voorzieningen voor gezinsleden**
  Als u vanwege de duur van uw uitzending recht heeft op de verhoging van uw uitzendvergoeding voor meereizende gezinsleden, dan heeft u afhankelijk van de voorwaarden, ook recht op alle overige voorzieningen (huisvesting, vliegtickets, onderwijs en kinderopvang). Het tegenovergestelde geldt ook: als u geen recht heeft op verhoging van uw uitzendvergoeding voor meereizende gezinsleden dan heeft u ook geen recht op de andere voorzieningen voor gezinsleden in hoofdstuk 25 van de cao. Voor meereizende gezinsleden geldt in principe dat zij u vergezellen vanuit Europees Nederland en gedurende uw gehele uitzending vergezellen. Als gezinsleden u wegens omstandigheden korter vergezellen (bijvoorbeeld in geval van een echtscheiding of omdat uw kind gaat studeren aan een universiteit) dan heeft dat uiteraard gevolgen voor de hoogte van uw uitzendvergoeding en overige voorzieningen.

- **Stopzetten uitzendvergoeding**
  Uw recht op de uitzendvergoeding stopt bij beëindiging van uw uitzending. Als uw uitzendvergoeding stopt vanwege het einde van uw uitzending volgt uit de cao dat ook uw voorzieningen voor huisvesting en andere voorzieningen stoppen, inclusief de vergoeding voor vliegtickets. Als u uw uitzending wilt afsluiten met een vakantie, kunt u dat dus beter tijdens de laatste week of weken van uw uitzending doen en niet na afloop van uw uitzending, omdat u dan geen aanspraak meer heeft op de voorzieningen.

  Uw recht op de uitzendvergoeding stopt ook als u meer dan zestig dagen niet op uw standplaats bent of zodra bij of na het verlaten van uw standplaats duidelijk is dat uw afwezigheid meer dan zestig dagen gaat duren, bijvoorbeeld voor het uitvoeren van een tijdelijke opdracht in Europees Nederland.
  Als uw uitzendvergoeding stopt vanwege afwezigheid dan heeft dat geen gevolgen voor uw voorzieningen voor huisvesting. Die eindigt pas bij beëindiging van uw uitzending.
  De verhoging van uw uitzendvergoeding voor een meereizend gezinslid stopt zodra dat gezinslid meer dan zestig dagen niet op uw standplaats aanwezig is of zodra bij of na het

verlaten van uw standplaats duidelijk is dat de afwezigheid van het gezinslid meer dan zestig dagen gaat duren: bijvoorbeeld als uw partner vertrekt voor een familiebezoek van drie maanden. De verhoging van uw uitzendvergoeding voor een meereizend gezinslid stopt ook in geval dat gezinslid per periode van zes maanden, gerekend vanaf aanvang uitzending, niet minimaal 120 dagen op uw standplaats verblijft.
Als de verhoging van uw uitzendvergoeding voor een meereizend gezinslid stopt, stoppen ook de overige voorzieningen voor gezinsleden. Uw voorzieningen voor huisvesting wijzigen pas zodra duidelijk is dat het vertrek van een meereizend gezinslid definitief is.

- **Vergoeding dubbele huishouding**
  De vergoeding voor dubbele huishouding geldt als u bent uitgezonden en uw gezin achterblijft in Europees Nederland terwijl u vanwege de duur van uw uitzending recht op heeft op een verhoging van uw uitzendvergoeding voor uw gezinsleden die u tijdens uw uitzending vergezellen. Omdat uw gezin u niet vergezelt, heeft u te maken met kosten van hun huishouding die u niet zou hebben gehad als uw gezinsleden u wel vergezeld zouden hebben. Om u in die kosten tegemoet te komen, ontvangt u een vergoeding voor dubbele huishouding. Dit is een aanvulling op de algemene tegemoetkoming voor deze kosten die bestaat uit het niet hoeven betalen van de eigen bijdrage in de huisvesting van 16% van uw salaris.

- **Onderwijskosten**
  De cao regelt onder welke voorwaarden u recht heeft op vergoeding van 95% van de onderwijskosten en wat er wel en niet tot onderwijskosten gerekend wordt. De vergoeding van 95% geldt ook voor het volgen van extra vakken die niet worden gegeven op de school van uw kind maar waarvan de kostenafwikkeling wel via de school van uw kind loopt. Als uw kind bijvoorbeeld lessen Nederlands moet volgen dan komen de kosten daarvan voor vergoeding in aanmerking als de kosten daarvan in rekening worden gebracht via de school van uw kind. Eventueel kunt u de school van uw kind assisteren bij het regelen van het onderwijs in de extra benodigde vakken. Bijlessen en huiswerkbegeleiding zijn geen extra vakken en komen niet voor vergoeding in aanmerking.
  Als uw kind examen op een ander (ei)land van het Caribisch deel van het Koninkrijk moet doen, worden de reis- en verblijfkosten vergoed volgens de bepalingen van een buitenlandse dienstreis.

- **Kinderopvang**
  Als uw kind nog geen secundair onderwijs volgt, heeft u recht op vergoeding van 55% van de kosten voor redelijkerwijs noodzakelijk kinderopvang. Dit houdt in kinderopvang die nodig is vanwege de functievulling voor alle uren die u werkzaam bent, inclusief reistijd. Als u een partner heeft die u op de standplaats vergezelt dan heeft u alleen recht op kinderopvang voor de uren dat uw partner – inclusief reistijd - arbeid verricht waaruit inkomen wordt genoten, vrijwilligerswerk doet of scholing volgt die is gericht op de vergroting van de kansen op het verwerven van arbeid.
  Bij het vaststellen van de hoogte van de maximale vergoeding voor kinderopvang wordt uitgegaan van de wettelijk maximale uurprijzen. Per 1 januari 2026 bedragen die:

Soort opvang	Maximale uurprijs 2026
dagopvang	€ 11,23
buitenschoolse opvang	€ 9,98
gastouderopvang	€ 8,49

Daarnaast wordt rekening gehouden met de koopkrachtcorrectie van uw standplaats zoals opgenomen in bijlage 18 van de cao.

> In een voorbeeld:
> Voor uw standplaats geldt een koopkrachtfactor van 1,175 en u maakt voor redelijkerwijs noodzakelijke kinderopvang gebruik van opvang via gastouderopvang die € 9 per uur kost. U heeft in dat geval recht op een vergoeding van 55% van € 9 = € 4,95 per uur omdat dit minder is dan het maximale vergoedingsbedrag van 55% van € 8,10 * 1,175 = € 5,23 per uur.

Paragraaf 3: Huisvesting

- **Regelen huisvesting**
  U moet zelf uw huisvesting op uw standplaats regelen. 3W kan u hierbij adviseren, waaronder een toets op uw huurovereenkomst. 3W laat u ook weten welke documenten u moet overleggen om uw vergoeding voor huisvesting te ontvangen.
  Omdat het niet altijd lukt om meteen een huurwoning te hebben, heeft u bij aanvang, op de nieuwe standplaats, van uw uitzending 70 dagen (10 weken) recht op de hogere vergoeding voor tijdelijke huisvesting in plaats van de huurvergoeding. Deze tijdelijke vergoeding kan als u dat wenst maximaal veertien dagen voorafgaand aan de ingangsdatum van uw uitzending ingaan. Bij uw verhuizing van uw tijdelijke huisvesting naar uw huurwoning is een overlap in vergoedingen voorzien van maximaal vijf dagen als daarvoor een goede reden is, zoals het niet kunnen afleveren van de inboedel op de ingangsdatum van de huurovereenkomst.

- **Huisvestingskosten**
  De cao regelt welke kosten van huisvesting wel en niet voor vergoeding in aanmerking komen. Alleen de kosten die rechtstreeks volgen uit de huur (dit betreft de huurlasten en de eventuele afzonderlijke huur van maximaal één parkeerplaats) van een woning op uw standplaats inclusief eventuele servicekosten worden vergoed: u ontvangt hiervoor de huurvergoeding of de vergoeding voor tijdelijke huisvesting.

  Overige kosten van huisvesting worden niet vergoed. Dit betreft zowel opslagen voor extra voorzieningen als bijkomende kosten en lokale heffingen. Omdat opslagen en bijkomende kosten niet voor vergoeding in aanmerking komen, kunnen deze niet worden gedeclareerd. Voorbeelden van deze kosten (niet uitputtend) zijn:
  - telefoon, televisie, internet
  - elektriciteit, gas en water
  - reinigen, onderhoud en verbetering van de woning (inclusief erf, tuin en zwembad)
  - lokale heffingen (voor bijvoorbeeld afval- en rioolheffingen)
  - platformkosten (zoals voor Airbnb of Booking) en makelaarskosten
  - verzekeringskosten verplicht (bijvoorbeeld een inboedelverzekering) of onverplicht (bijvoorbeeld een glasverzekering).

  Ook de kosten vanwege huisvesting in een eigen woning (zoals hypotheek en onderhoud) kunnen niet worden gedeclareerd.

- **Eigen bijdrage in de huisvesting**
  Er geldt een eigen bijdrage in de huisvesting die in mindering wordt gebracht op de vergoedingsbedragen die zijn gebaseerd op de volledige huurprijzen zonder eigen bijdrage. De reden hiervoor is dat u ook kosten voor huisvesting zou hebben gehad als u niet zou zijn uitgezonden. Er geldt geen eigen bijdrage als u een gezin heeft dat tijdens uw uitzending in uw woning in Europees Nederland blijft of als u wordt uitgezonden voor een periode van maximaal twaalf maanden. In die situaties geldt geen eigen bijdrage omdat u ook nog te maken heeft met woonlasten voor uw woning in Europees Nederland.
  De eigen bijdrage is 16% van het salarisbedrag dat is vermeld in de cao bij het salarisnummer van de salarisschaal dat op u van toepassing is en uitgaat van een volledige arbeidsduur. Als u meer dan een volledige werkweek heeft, blijft deze eigen bijdrage gebaseerd op het maandsalaris bij een 36-urige werkweek en als u in deeltijd werkt, wordt de eigen bijdrage berekend over het vanwege uw deeltijdfactor verminderde maandinkomen.

- **Hoogte vergoedingen huisvesting en gezinssituatie**
  De hoogte van de vergoedingen voor huisvesting op uw standplaats is steeds op dezelfde manier afhankelijk van uw gezinssituatie en het aantal slaapkamers dat daarbij nodig is. Hierbij geldt dat voor het vaststellen van uw vergoeding voor huisvesting alleen rekening wordt gehouden met uw gezinssituatie als u bent uitgezonden voor een periode van meer dan

twaalf maanden en u voor de gezinsleden die u vergezellen recht heeft op de verhoging van uw uitzendvergoeding.
Als u alleen bent of wordt vergezeld van alleen uw partner geldt het vergoedingsbedrag dat ziet op huisvesting met één slaapkamer. Per vergezellend kind komt daar een slaapkamer bij waardoor hogere vergoedingen gelden. De vergoedingen zijn gemaximeerd op woonruimte voor drie kinderen. Als u tijdens uw uitzending wordt vergezeld door meer dan drie kinderen is uw vergoeding voor huisvesting gebaseerd op die voor drie kinderen.

- **Berekening vergoeding huisvesting en eigen bijdrage in de huisvesting**
  De vergoedingsbedragen voor uw huisvesting zijn gebaseerd op de volledige huurbedragen exclusief eigen bijdragen waarop een eigen bijdrage in de huisvesting in mindering wordt gebracht die afhankelijk is van uw maandsalaris en arbeidsduur (zie ook de uitleg over deze eigen bijdrage).

  De in de cao opgenomen vergoedingsbedragen voor uw huisvesting zijn maximale bedragen, die ook wel huurplafond worden genoemd. Dit houdt in dat wordt uitgegaan van uw lagere daadwerkelijke huurbedrag als dat lager is dan het huurplafond. Als uw huur hoger is dan het huurplafond komt het bedrag daarboven niet voor vergoeding in aanmerking.
  De maximale vergoedingsbedragen zijn in geval u in deeltijd werkt naar rato van uw arbeidsduur. Als u een arbeidsduur heeft van meer dan 36 uur stijgt het maximale vergoedingsbedrag niet mee.

  > In twee voorbeelden:
  >
  > Voorbeeld 1:
  > U bent uitgezonden voor een periode van 48 maanden en u wordt op uw standplaats vergezeld door uw gezin. Voor uw standplaats geldt voor uw situatie een maximale huurvergoeding van bijvoorbeeld € 3.400 per maand en u huurt een woning met een huurprijs van € 3.200 per maand. U heeft een arbeidsduur van 40 uur per week en een maandsalaris van € 6.500 per maand.
  >
  > Uw huurvergoeding bedraagt dan € 3.200 minus de eigen bijdrage in de huisvesting
  > De eigen bijdrage in de huisvesting bedraagt 16% van (36/40 * € 6.500) = € 936.
  > U ontvangt dus een huurvergoeding van € 2.264 per maand.
  >
  > Voorbeeld 2:
  > U bent uitgezonden voor een periode van 36 maanden en u wordt op uw standplaats vergezeld door uw partner. Voor uw standplaats geldt voor uw situatie een maximale huurvergoeding van € 2.400 per maand en u huurt een woning met een huurprijs van € 2.500 per maand. U heeft een arbeidsduur van 32 uur per week en een maandsalaris van € 5.600 per maand.
  >
  > Uw huurvergoeding bedraagt dan (32/36 * € 2.400) = € 2.133 minus de eigen bijdrage in de huisvesting.
  > De eigen bijdrage in de huisvesting bedraagt 16% van € 5.600 = € 896.
  > U ontvangt dus een huurvergoeding van € 1.237 per maand.

- **Vergoeding voor tijdelijke huisvesting bij terugkeer**
  Bij afloop van uw uitzending heeft u -spiegelbeeldig aan de vergoedingen bij aanvang- recht op 14 dagen vergoeding voor tijdelijke huisvesting voorafgaand aan vertrek van uw standplaats en vervolgens op 70 dagen vergoeding voor tijdelijke huisvesting in Europees Nederland. Hierbij geldt ook het spiegelbeeldige recht op maar één overnachting na terugkeer in Europees Nederland als uw gezinsleden u tijdens uw uitzending niet vergezellen of als u wordt uitgezonden voor een periode van maximaal twaalf maanden.

Binnen de randvoorwaarde dat het uitgangspunt is dat u maximaal drie dagen na afloop van uw uitzending vertrekt naar Europees Nederland, kunt u flexibel omgaan met deze vergoedingen, waarbij geldt dat de totale periode voor vergoeding voor tijdelijke huisvesting niet langer dan 84 dagen kan zijn. Als dat vanwege het aflopen van uw huurovereenkomst gewenst is, kunt u de vergoeding voor tijdelijke huisvesting eerder laten ingaan dan u vertrekt.

> In een voorbeeld:
> Omdat uw huurovereenkomst vier weken voorafgaand aan het einde van uw uitzending eindigt en u twee dagen na afloop van uw uitzending vertrekt naar Europees Nederland, heeft u 30 dagen een vergoeding voor tijdelijke huisvesting op uw standplaats nodig. De eerste veertien dagen daarvan geldt daarvoor het tarief van uw standplaats en de daarop volgende zestien dagen geldt het tarief van Europees Nederland. Aangekomen in Europees Nederland heeft u nog 54 dagen recht op een vergoeding voor tijdelijke huisvesting voor het daar geldende tarief.

- **Dienstwoning**
  De cao regelt welke voorwaarden gelden als u tijdens uw uitzending in een dienstwoning gaat wonen en dat daarbij de bepalingen van de ACRU worden toegepast over de inhouding op uw salaris voor water- en energieverbruik, servicekosten en lokale heffingen en over de bewoning van de dienstwoning. Deze bepalingen treft u aan in artikel 3.8 en 3.9 (inhoudingen op het salaris) en in Afdeling 7 (bewoning) van de ACRU.

Paragraaf 4: Verhuizen

- **Dubbele woonlasten**
  Bij aanvang en na afloop van uw uitzending kunt u tijdelijk te maken hebben met dubbele woonlasten. U heeft dan tijdelijk extra kosten omdat u twee woningen aanhoudt. De cao regelt hiervoor een vergoeding van maximaal € 600 per maand voor een periode van maximaal vier maanden als dit dubbele woonlasten zijn die u niet kunt voorkomen. Voorbeelden van dergelijk kosten zijn hypotheekrente van uw woning in Europees Nederland of een verplichte opzegtermijn voor de huur. Kosten vanwege het niet tijdig opzeggen van een huurwoning of het langer aanhouden van twee woningen om persoonlijke redenen komen niet voor de vergoeding voor dubbele woonlasten in aanmerking.

- **Ondersteuning 3W bij de verhuizing**
  Bij uw verhuizing bij aanvang en na afloop van uw uitzending komt veel kijken. 3W heeft op de website adviezen en tips daarvoor. Daarnaast ondersteunt 3W u bij uw verhuizing: als u recht heeft op een door uw werkgever geregelde verhuizing dan regelt 3W het internationale verhuisbedrijf voor de verhuizing en tijdelijke opslag van uw inboedel (voor in totaliteit maximaal 84 dagen) en het eventuele transport van uw auto, inclusief de benodigde verzekering daarvoor tijdens het transport.

- **Verhuiskostenvergoeding**
  U heeft recht op een verhuiskostenvergoeding. Deze is bedoeld voor de overige kosten die komen kijken bij een verhuizing, zoals de aanschaf van gordijnen of vloerbedekking of een schilderbeurt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen een lage en een hoge verhuiskostenvergoeding en een verhuiskostenvergoeding in geval van een tussentijdse gedwongen verhuizing tijdens uw uitzending.

  U heeft bij aanvang van uw uitzending recht op een lage verhuiskostenvergoeding als in de cao voor u het uitgangspunt geldt dat u tijdens uw uitzending een gemeubileerde woning huurt, omdat de bijkomende kosten van een verhuizing zich in die situatie minder voordoen. Bij terugkeer heeft u in die situatie geen recht op een verhuiskostenvergoeding omdat u uw woning in Europees Nederland heeft aangehouden.

Als u recht heeft op een door uw werkgever geregelde verhuizing omdat in de cao voor u het uitgangspunt geldt dat u tijdens uw uitzending een ongemeubileerde woning huurt, zult u meer bijkomende kosten hebben vanwege uw verhuizing. Daarom heeft u in dat geval recht op een hoge verhuiskostenvergoeding. Omdat u deze kosten ook heeft bij terugkeer omdat u in Europees Nederland weer een woning moet vinden, of weer in uw eigen aangehouden woning gaat wonen die voor langere duur was verhuurd of leeg stond, heeft u bij terugkeer ook recht op de hoge verhuiskostenvergoeding.
Als in de cao voor u het uitgangspunt geldt dat u een ongemeubileerde woning huurt, regelt de cao ook een afzonderlijke verhuiskostenvergoeding voor een gedwongen tussentijdse verhuizing tijdens uw uitzending.

Voor alle verhuiskostenvergoedingen geldt dat u hiervoor een vast bedrag ontvangt waarvoor u geen betaalbewijzen hoeft in te dienen om aan te tonen welke kosten u heeft gemaakt. Omdat de vergoeding een vast bedrag is, kunt u ook geen verhuiskosten declareren als uw verhuiskosten hoger zijn dan het bedrag dat u hiervoor ontvangt.

- **Verhuisverlof**
  U heeft bij aanvang van uw uitzending en bij terugkeer recht op een periode van verhuisverlof. De duur ervan is afhankelijk van uw situatie: twee weken als u recht heeft op een door de werkgever geregeld transport van uw inboedel en één week als u een gemeubileerde woning huurt tijdens uw uitzending.
  Dit verlof is om zaken te regelen rond uw verhuizing en om te wennen aan de nieuwe situatie. Verhuisverlof hoeft u niet aaneengesloten op te nemen: u kunt dit verlof in overleg met uw werkgever gespreid opnemen voorafgaand, tijdens en na uw verhuizing.

Paragraaf 5: Reizen

- **Vliegtickets bestellen via Travelpoint**
  Voor uw uitzendreis bij aanvang en eind van uw uitzending en voor verlof- en gezinsherenigingsreizen heeft u recht op vliegtickets voor een directe reis tussen uw standplaats en Europees Nederland maar niet naar andere bestemmingen.
  De vliegtickets bestelt u altijd via Travelpoint maar pas als de datum voor de reis waarvoor de vliegtickets bedoeld zijn zeker is omdat met wijziging van de datum van vliegtickets voor uw werkgever kosten gemoeid zijn. Vliegtickets die u zelf koopt zijn voor uw eigen rekening en worden niet vergoed. Als u vanwege familieomstandigheden een calamiteitenreis moet maken komen tickets die u zelf koopt wel voor vergoeding in aanmerking als het niet mogelijk is om die via Travelpoint te bestellen. Dit zal met name het geval zijn als de gebeurtenis zich in het weekeinde of op een feestdag voordoet.

- **Vliegen in economy klasse, tenzij**
  Voor al uw vliegreizen geldt dat u daarvoor tickets bestelt in economy klasse.
  Uw werkgever kan niet afwijken van het voorschrift in de cao dat u vliegt in economy klasse. Hierop is slechts één uitzondering: als het om medische reden nodig is dat u in een hogere klasse vliegt dan kan uw werkgever beslissen dat u daarvan gebruik mag maken. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als u vanwege een gebroken been niet in economy klasse kunt vliegen. Deze beslissing moet uw werkgever schriftelijk en gemotiveerd vastleggen.

- **Reiskosten naar en vanaf het vliegveld**
  Voor uw uitzendreis bij aanvang en bij einde van uw uitzending heeft u naast uw vliegtickets ook recht op vergoeding van uw reiskosten naar het vliegveld en van het vliegveld naar uw (tijdelijke) woning. In Europees Nederland is daarbij het uitgangspunt dat u met het openbaar vervoer van en naar het vliegveld reist. Bij treinreizen geldt daarbij dat u recht heeft op de volledige vergoeding van de kosten van de treinreis per eerste klasse van uzelf en van uw gezinsleden waarvoor u recht heeft op een verhoging van uw uitzendvergoeding. U heeft alleen recht op een vergoeding voor het gebruik van een taxi als uw werkgever het nodig vindt dat u (deels) gebruik maakt van een taxi bij uw uitzendreis. Op uw standplaats is bij uw

uitzendreis (heen en retour) het uitgangspunt dat u dan recht heeft op volledige vergoeding van gebruik van een taxi.
Bij verlof- en gezinsherenigingsreizen heeft u geen recht op een vergoeding voor reiskosten naar en vanaf het vliegveld.

- **Medische reis**
  In de cao is opgenomen onder welke omstandigheden de bedrijfsarts zal adviseren dat u naar Europees Nederland moet reizen voor een medische ingreep voor uzelf of voor gezinsleden waarvoor u recht heeft op een verhoging van uw uitzendvergoeding. In dat geval heeft u voor uzelf of het betreffende gezinslid recht op vliegtickets voor die reis. Een dergelijke reis kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als u een operatie moet ondergaan voor een aandoening die verslechtert als niet snel wordt geopereerd en er op uw standplaats een wachtlijst voor is terwijl u in Europees Nederland direct geopereerd kan worden.
  Als u een medische ingreep in Europees Nederland moet (of wilt) ondergaan die ook op uw standplaats goed gedaan kan worden of die zonder complicaties uitgesteld kan worden in geval van een wachtlijst op uw standplaats, dan heeft u geen recht op extra vliegtickets voor een reis maar kunt u de medische ingreep plannen tijdens een verlofreis.

- **Recht op vliegtickets per periode**
  Als u voor een periode van meer dan zes maanden wordt uitgezonden, heeft u recht op vliegtickets voor een reis van maximaal zes weken naar Europees Nederland. Op hoeveel vliegtickets u vervolgens recht heeft, is afhankelijk van de duur van uw uitzending en van uw gezinssituatie:

Duur uitzending	**Gezinssituatie**	**Tickets voor reizen**
Tot en met zes maanden	Ongeacht situatie	Geen
Meer dan zes maanden tot en met 12 maanden	Ongeacht situatie	1 reis tijdens uitzending voor de werknemer
Meer dan 12 maanden	Gezin blijft achter in woning in Europees Nederland	1 reis per periode van 6 maanden voor de werknemer
	Gezin op de standplaats	1 reis per periode van 12 maanden voor werknemer en gezinsleden op de standplaats
	Gezin op de standplaats en kind(eren) in Europees Nederland	1 reis per periode van 12 maanden voor de werknemer
	Geen gezin, wel kind(eren) in Europees Nederland	2 reizen per periode van 12 maanden voor de werknemer

Als u maximaal een maand eerder dan de afgesproken einddatum van uw uitzending terug gaat naar Europees Nederland, telt die maand mee bij het vaststellen van de laatste periode. In alle andere gevallen eindigt de laatste periode op de dag waarop uw uitzending eindigt.

U kunt uw recht op vliegtickets niet meer gebruiken als een periode is verstreken. De vliegtickets bij terugkeer na afloop van uw uitzending moeten uiterlijk drie dagen na het einde van uw uitzending worden gebruikt. Als u ervoor kiest om na afloop van uw uitzending uw terugkeer naar Europees Nederland uit te stellen dan komt u niet meer in aanmerking voor vliegtickets voor uw terugreis.

- **Overdracht vliegtickets**
  In de cao is geregeld dat u uw toekomstig recht op vliegtickets voor verlof- en gezinsherenigingsreizen kunt overdragen op gezinsleden waarvoor u geen recht heeft op

verhoging van uw uitzendvergoeding, dit betekent geen verhoging voor partner en/of geen verhoging met de reguliere kindercomponent bij een kind op de standplaats. Met toekomstig recht op vliegtickets wordt bedoeld dat u alle vliegtickets waarop u gedurende uw uitzending recht krijgt als u dat wilt al aan het begin van uw uitzending kunt overdragen op gezinsleden.

> In een voorbeeld:
> U bent uitgezonden voor een periode van 22 maanden en heeft een partner en een studerend kind van 19 jaar die in Europees Nederland blijven. Gedurende de periode van uw uitzending heeft u recht op vliegtickets voor drie reizen. U kunt ervoor kiezen om in de eerste periode van zes maanden de tickets van twee reizen op beide gezinsleden over te dragen zodat zij u kunnen komen bezoeken op uw standplaats. U heeft dan voor de resterende 16 maanden nog recht op vliegtickets voor één reis die u in die periode ook kunt overdragen of zelf kunt gebruiken voor een reis naar Europees Nederland.

Let op: het gebruik van toekomstig recht op vliegtickets is voor eigen risico. Als uw uitzending vroegtijdig eindigt regelt de cao dat u in de meeste gevallen de kosten moet terugbetalen van de vliegtickets die u heeft overgedragen aan gezinsleden als het recht op die vliegtickets is gekoppeld aan toekomstige periodes die door de beëindiging buiten uw uitzendperiode vallen.

- **Vaste reisvergoeding**
  De vaste reisvergoeding is bedoeld als compensatie voor uw reiskosten woon-werkverkeer op uw standplaats en voor de kosten die u maakt tijdens dienstreizen op uw standplaats. U ontvangt deze vergoeding zolang u de uitzendvergoeding ontvangt, ongeacht de daadwerkelijke kosten die u hiervoor maakt; deze kunnen zowel lager als hoger zijn.
  U ontvangt de vaste reisvergoeding na eerste aanvraag automatisch maandelijks via 3W. Als u gebruik maakt van een dienstauto moet u voor de dagen waarop u deze auto niet gebruikt maar wel voor uw werk reist op uw standplaats de vaste reisvergoeding per dag wel steeds aanvragen.

  De lage vaste reisvergoeding geldt als uw werkgever het transport heeft betaald van uw meegenomen auto; is dat niet het geval dan geldt de hoge vaste reisvergoeding. Als u tijdens uw uitzending de hoge vaste reisvergoeding ontvangt en u heeft op uw standplaats een auto gekocht, dan behoudt u de hoge reisvergoeding en wordt die auto bij uw terugkeer wel op kosten van uw werkgever getransporteerd naar Europees Nederland.

Overgangsbepaling (§ 26.10 van de cao)

Voor hoofdstuk 25 van de cao op 1 januari 2025 in werking trad, golden voor uitzendingen naar het Caribisch deel van het Koninkrijk inhoudelijk andere regelingen, waardoor voor uitgezonden werknemers andere vergoedingen (hoger of lager) golden. Voor de situaties waarin uitgezonden werknemers er in de nieuwe situatie op achteruit gaan, is in de cao een overgangsbepaling opgenomen. De volgende voorwaarden zijn van belang om vast te stellen of u hiervoor in aanmerking komt:

- u bent voor 1 januari 2025 uitgezonden naar het Caribisch deel van het Koninkrijk en dat heeft u voor 1 juli 2024 schriftelijk met uw werkgever afgesproken. Als schriftelijke afspraak geldt een brief van of een mailwisseling met een leidinggevende die over uw uitzending mocht beslissen.
- het totale maandelijkse bedrag aan huurvergoeding, uitzendvergoeding, vergoeding voor kinderopvang en vergoeding voor reiskosten op de standplaats waarop u op 31 december 2024 recht had, waren minimaal 1% hoger dan het totale bedrag aan deze vergoedingen waarop u op 1 januari 2025 recht heeft. Als u op die data nog niet beschikte over een huurwoning dan wordt de huurvergoeding niet in de vergelijking meegenomen.

Het negatieve verschil dat volgt uit de vergelijking tussen beide situaties ontvangt u – als u voldoet aan de voorwaarden - tot het einde van uw uitzending maandelijks. Ook als uw uitzendperiode wordt verlengd loopt de uitbetaling door.
Van alle werknemers die voor 1 januari 2025 zijn uitgezonden is door 3W bepaald of er recht is op de overgangsvergoeding en is de hoogte daarvan vastgesteld. Deze is met ingang van april 2025 met terugwerkende kracht tot uitbetaling gekomen waarbij aan werknemers die voor een

overgangsvergoeding in aanmerking komen een specificatie van de berekening van de hoogte van het bedrag is meegestuurd.
Het bepalen van het maandelijkse bedrag gebeurt in principe eenmalig en wordt niet meer aangepast. Een verandering van uw omstandigheden kan niet leiden tot een verhoging van het maandelijkse bedrag omdat voorheen bij die omstandigheden hogere vergoedingsbedragen golden. Uw werkgever kan de hoogte van het bedrag wel verlagen als de hoogte daarvan niet meer redelijk is vanwege een belangrijke verandering van uw omstandigheden die ook gevolgen heeft voor de samenstelling van uw uitzendvergoeding. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als uw partner en kinderen de standplaats verlaten (want gevolgen voor de samenstelling van uw uitzendvergoeding) maar niet als uw salaris stijgt vanwege een promotie (want geen gevolgen voor de samenstelling van uw uitzendvergoeding).

CAORIJK

Hoofdstuk 27. Overleg tussen vakbonden en werkgever

§ 27.1 Sectoroverleg Rijk en 27.2 Decentraal georganiseerd overleg (DGO)

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)
- het Ambtenarencentrum (AC)
- de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF Overheid).

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.

§ 27.5 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 zijn 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 gelden sinds 1 januari 2024 de toelagen in Hoofdstuk 22 van de cao. Ook alle regelingen die deze toelagen aanvulden in plaats van uitsloten, 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) zijn

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 is vervallen een substantiële vergoeding bood voor elementen waarin de toe te passen standaard toelagen niet voorzien, dan is daarvoor een beroep gedaan op de hardheidsclausule. Partijen in het DGO hebben dan afspraken gemaakt op welke manier dit element terugkomt en dit vastgelegd in het personeelsreglement.

CAORIJK

Hoofdstuk 28. Afspraken tussen partijen

§ 28.2 Vangnetbepaling technische omzetting

In de cao is geregeld wat het proces is als partijen constateren als bij de technische omzetting van de vervallen rechtspositionele regelingen naar de CAO Rijk aanspraken onbedoeld zijn verbeterd of verslechterd. Het is aan partijen in het Sectoroverleg Rijk om vast te stellen of daarvan sprake is.

Als bij toepassing van de cao in de praktijk de vraag aan de orde is of er bij de technische omzetting al dan niet een inhoudelijke wijziging is beoogd, kan daarvoor in eerste instantie de transponeringstabel worden geraadpleegd. In de toelichting op de hertaling van de vervallen rechtspositionele regelingen kan bij een artikel(lid) uitleg staan over een reden voor afwijking van technische omzetting. Als de transponeringstabel geen uitsluitsel biedt en het belangrijk is die wel te hebben – bijvoorbeeld in geval een geschil of een rechterlijke procedure – dan kan per mail een verzoek om toelichting worden ingediend. Partijen bij de cao geven dan zo spoedig mogelijk een inhoudelijke reactie.

CAORIJK