College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

FDO-MHA

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
28 januari 2022
Kenmerk
TAZ/U202200060/
LOGA 22/01/
Lbr nr: 22/004
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
-

Onderwerp
nieuwe artikelen cao 2021-2022

Samenvatting
Deze brief geeft uitleg aan de uitvoering van nieuwe cao-artikelen over:

- Thuiswerkvergoeding (ingangsdatum 1 januari 2022)
- Verlofsparen (ingangsdatum 1 januari 2022)
- Verlofharmonisatie (ingangsdatum 1 januari 2023)
- Betaald ouderschapsverlof (ingangsdatum 2 augustus 2022)

De cao-artikelen zelf vind u in de nieuwe cao, op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

Over de afspraken over salaris en de eenmalige uitkering en eenmalige onkostenvergoeding ontvangt u een aparte brief.

College van Arbeidszaken / VNG
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

FDO-MHA

LOGA

Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Aan de leden

Datum
28 januari 2022
Kenmerk
TAZ/U202200060/
LOGA 22/01/
Lbr nr: 22/004
Telefoon
070 373 8393
Bijlage(n)
-

Onderwerp
nieuwe artikelen cao 2021-2022

Geacht college en gemeenteraad,

Deze brief gaat over de uitwerking van het akkoord ‘Cao Gemeenten en Cao SGO 2021 en 2022’. Dit akkoord is op 27 januari 2022 definitief geworden. In deze brief staat hoe de afspraken over de thuiswerkvergoeding, verlof en vitaliteit, en betaald ouderschapsverlof zijn verwerkt in de cao. De uitwerking van paragraaf 1 van het akkoord — de salarisverhoging, de eenmalige uitkering en de eenmalige onkostenvergoeding, en het minimum salaris — staan in een aparte brief, de ‘salarisbrief’ die u tegelijk met deze brief krijgt.

De uitwerking van het akkoord gebeurt in de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De uitwerking van het akkoord in de Cao Gemeenten en in de Cao SGO zijn hetzelfde. De desbetreffende artikelen vindt u in de cao’s. Die worden gepubliceerd op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

In deze brief staat niet een herhaling van de cao-artikelen. De brief beperkt zich tot verwijzing naar de artikelen en, waar nodig, een toelichting.

In deze brief staat:
1. Uitwerking van afspraken over de thuiswerkvergoeding.
2. Uitwerking van de afspraken over verlof en vitaliteit.
3. Uitwerking van de afspraken over betaald ouderschapsverlof.

1. Uitwerking van afspraken over de thuiswerkvergoeding

De afspraken over de thuiswerkvergoeding staan in artikel 3.22a cao.

In afwijking van artikel 1.9 cao is de thuiswerkvergoeding niet naar rato van de arbeidsduur. Dat betekent bijvoorbeeld dat een medewerker die vanwege zijn deeltijddienstverband op een bepaalde

College van Arbeidszaken / VNG
Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag
070 - 373 83 93 | info@vng.nl

dag vier uur thuiswerkt, eenzelfde vergoeding ontvangt als een medewerker met een voltijddienstverband die op die dag acht uur thuiswerkt.

Conform de bestaande cao-systematiek wordt de vergoeding, anders dan toelagen (artikel 6.1 en 7.1 cao), niet doorbetaald bij vakantie en ziekte.

De vergoeding geldt alleen als de werknemer volgens afspraak thuiswerkt. Hoe zo'n afspraak en dus ook de uitbetaling van de thuiswerkvergoeding vorm krijgt, is lokaal beleid. Voorbeelden zijn individuele afspraken per dag, individuele of collectieve afspraken op basis van een vast patroon, afspraken over 'werken waar nodig' op basis van declaratie, in opdracht (zoals tijdens de lockdowns), enz. Hiervoor kan de werkgever nadere regels stellen.

Een werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, heeft voor die dag in principe geen aanspraak op een lokale reiskostenvergoeding vergoeding woon-werk. En een medewerker die op een dag in overwegende mate op de werkplek werkt en daarvoor een reiskostenvergoeding woon-werk ontvangt, heeft voor die dag in principe geen recht op een thuiswerkvergoeding. De werkgever kan hiervan afwijken. Dat betekent dat een werkgever, op basis van lokaal beleid en/of individuele omstandigheden, kan besluiten dat een medewerker op één dag zowel een thuiswerkvergoeding als een reiskostenvergoeding woon-werk ontvangt. Bijvoorbeeld omdat de medewerker op verzoek van de leidinggevende op een thuiswerkdag ook naar kantoor komt.

De werkgever kan aanvullende regels stellen voor uitvoering van de thuiswerkregeling. Deze bepaling is bedoeld voor de uitvoering van de regeling, bijvoorbeeld voor de in lid 2 genoemde afspraken. Een ander voorbeeld is om de vergoeding niet per dag maar per maand uit te keren. De bepaling is niet bedoeld voor positieve afwijkingen van de 2 euro netto vergoeding.

De thuiswerkvergoeding is tijdelijk en vervalt per 1 januari 2023. Cao-partijen hebben afgesproken dat zij voor een volgende cao nieuwe afspraken kunnen maken over thuiswerken, op basis van hoe het thuiswerken zich in de sector ontwikkelt en de dan geldende fiscale regels.

2. Uitwerking van de afspraken over verlof en vitaliteit

Verlofsparen, extra vakantie door meer te werken, en prijs van gekochte vakantie

De afspraak over verlofsparen is verwerkt in artikel 6.3 cao.

De afspraak over verlofsparen gaat in op 1 januari 2022. Een medewerker kan dus vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie opzij zetten voor later. De vormen van bovenwettelijke vakantie die de medewerker opzij kan zetten, staan in het artikel.

Verreweg de meeste gemeenten zullen op 1 januari 2022 niet een systeem hebben waarin medewerkers kunnen aangeven dat ze willen verlofsparen. Medewerkers die in 2022 willen verlofsparen zullen dus moeten wachten tot de werkgever aangeeft hoe die mogelijkheid wordt ontsloten.

Het verlofspaarsaldo mag samen met alle andere vormen van verlof in een jaar niet meer bedragen dan 3600 uur. Dit maximum is naar rato van de arbeidsduur. Dit maximum is een fiscale begrenzing.

Het verlofsparen is bedoeld om medewerkers in alle levens- en carrièrefasen in staat te stellen om de werktijd af te stemmen op de eigen behoeften. Daarom gelden voor de opname van gespaard verlof grotendeels dezelfde regels als voor de huidige bepalingen over onbetaald verlof.

Met de introductie van het verlofsparen in artikel 6.3 vervalt het oude artikel over bovenwettelijke vakantie door meer uren te werken.

Met de introductie van het verlofsparen wordt ook artikel 4.4 lid 7 cao, over gekochte vakantie-uren, aangepast. De medewerker die bovenwettelijke vakantie-uren koopt, betaalt per vakantie-uur niet meer alleen het salaris per uur maar ook de IKB-opbouw per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur meer in overeenstemming gebracht met de prijs van een verkocht vakantie-uur.

In de cao die gold tot en met 2021, stond in artikel 6.5 lid 4 de prijs van een verkocht vakantie-uur. De prijs van een verkocht vakantie-uur wordt echter niet bepaald door de cao maar door wet- en regelgeving. Daarom komt het voormalige artikel 6.5 lid 4 niet terug in de nieuwe cao.

Harmonisatie van het bovenwettelijk verlof
De afspraken over harmonisatie van verlof zijn verwerkt in artikel 6.2 cao. Ze gaan in per 1 januari 2023. In de cao tekst wordt hoofdstuk 6 *twee* keer opgenomen: een keer zoals hoofdstuk 6 geldt tot en met 31-12-2022 en een keer zoals hoofdstuk 6 geldt met ingang van 1-1-2023.

De nieuwe norm voor bovenwettelijke vakantie en het overgangsrecht staan in artikel 6.2 cao (geldend op 1 januari 2023). De mogelijkheid om daarvan twee dagen aan te wijzen als lokale feestdag is opgenomen in artikel 6.6 cao (geldend op 1 januari 2023). De onbeperkte mogelijkheid om lokale feestdagen aan te wijzen (oude artikel 6.6 cao) en de mogelijkheid om lokaal verlofvormen (oude artikel 6.13) af te spreken, vervallen 1 januari 2023. De afspraken over de rol van het lokaal overleg (artikel 12.2 lid 1 cao) zijn hierop aangepast; ook deze aanpassingen gaan in op 1 januari 2023.

De werkgever kan twee vakantiedagen aanwijzen als lokale feest- of sluitingsdag. Hiervoor is, op grond van de WOR artikel 27, instemming van de ondernemingsraad nodig.

3. Uitwerking van de afspraken over betaald ouderschapsverlof

De afspraken over betaald ouderschapsverlof zijn verwerkt in artikel 6.10 cao. Tot en met 1 augustus 2022 geldt het huidige artikel 6.10 cao. Vanaf 2 augustus 2022 geldt het nieuwe artikel 6.10 cao.

In het nieuwe artikel 6.10 cao, dat vanaf 2 augustus 2022 geldt, wordt het huidige recht op betaald ouderschapsverlof omgevormd tot een bandbreedte voor betaald ouderschapsverlof. In plaats van een gegeven totale periode van betaald ouderschapsverlof (13 weken) en een gegeven percentage (afhankelijk van de schaal tussen de 50% en de 90%), kunnen medewerkers zelf duur en doorbetalingspercentage van hun betaald ouderschapsverlof kiezen. Deze keuze vindt plaats binnen een gegeven bandbreedte van afspraken.

Bijvoorbeeld:

- Een medewerker in salarisschaal 7 heeft nu recht op 13 weken betaald ouderschapsverlof met 50% loondoorbetaling.

- Dat recht is vanaf 2 augustus 2022 een bandbreedte, op basis waarvan de medewerker kan kiezen uit:
    - 6,5 weken tegen 100%
    - 13 weken tegen 50%
    - 26 tegen 25%
    - Enz.

Artikel 6.10 bevat hiervoor een rekenformule.

De afspraak gaat in op 2 augustus 2022 omdat dan de *Wet betaald ouderschapsverlof* het betaalde ouderschapsverlof introduceert in de Wet arbeid en zorg (Wazo).

Ouders krijgen per 2 augustus 2022 op grond van de wet gedurende 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 50% van hun dagloon (tot 50% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind. Voor meer informatie over de uitvoering van de regeling verwijzen we u naar het UWV.

Het nieuwe artikel 6.10 cao maakt het mogelijk om betaald ouderschapsverlof op basis van de wet en betaald ouderschapsverlof op basis van de cao op elkaar af te stemmen. Het nieuwe wettelijke betaalde ouderschapsverlof komt naast het al bestaande op de cao gebaseerde betaalde ouderschapsverlof. Ze worden niet met elkaar verrekend. Een medewerker kan niet door een combinatie van beide vormen van betaald ouderschapsverlof meer dan 100% van het loon (salaris en salaristoelagen) verdienen.

4. Overzicht ingangsdata afspraken

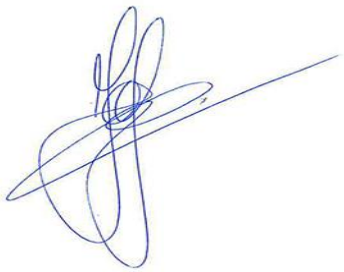
De afspraak over de thuiswerkvergoeding gaat in op 1 januari 2022 en loopt af op 1 januari 2023.

De afspraak over verlofsparen gaat in op 1 januari 2022.

De afspraak over verlofharmonisatie gaat in op 1 januari 2023. Dat is ook de reden waarom het akkoord loopt *tot en met* (in plaats van *tot*) 1 januari 2023 en de cao-tekst twee keer een hoofdstuk 6 krijgt.

De afspraak over betaald ouderschapsverlof gaat in op 2 augustus 2022. Dat is omdat er dan ook een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof ontstaat.

Met vriendelijke groet,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



J. Jongepier
Secretaris