

Sectoroverleg Rijk

(SOR)

Verzonden	26-9-2019
Briefnummer	SOR/19.00159 bijlage 1
Status	Informatie

Uitleg bij cao-tekst voorafgaand aan hoofdstuk 1

Er komt per 1 januari 2020 een CAO Rijk omdat op die datum de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking treedt. Deze wet zorgt ervoor dat de grondslag van uw rechtspositie wijzigt en hetzelfde wordt als die van werknemers in het bedrijfsleven. De grondslag daarvoor is niet meer de Ambtenarenwet maar het Burgerlijk Wetboek en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Een gevolg daarvan is, is dat de huidige rechtspositionele regelingen zoals het ARAR vervallen. In plaats van die regelingen heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met de vakbonden een cao afgesloten.

De cao bevat de arbeidsvoorwaarden die voorheen waren geregeld in dertig rechtspositionele regelingen, zoals het ARAR en het BBRA. Dit is gedaan zonder de regelingen inhoudelijk te wijzigen, tenzij die in strijd zijn met het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast bevat de cao een aantal afspraken die nog niet in de rechtspositionele regelingen stonden omdat de ingangsdatum daarvan 1 januari 2020 is. Dat geldt bijvoorbeeld voor doorwerken na de AOW-leeftijd en voor het Individueel Keuzebudget. De cao bevat niet de arbeidsvoorwaarden uit de rechtspositionele regelingen die het burgerlijk wetboek vanaf 1 januari 2020 gaat regelen. Dit betreft bijvoorbeeld de regels rond beëindiging van het dienstverband.

De loonsverhoging van 2% per 1 januari 2020 die was afgesproken in de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2018-2020 is in de cao opgenomen. Daarom zijn de salarisbedragen hoger dan die in de huidige rechtspositie.

De cao heeft een looptijd tot 1 juli 2020. 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, tenzij minister en/of vakbonden uiterlijk op 1 april de cao opzeggen. Dit heet "stilzwijgende verlenging". Het is onwaarschijnlijk dat de cao wordt opgezegd, maar als dat zou gebeuren dan blijven de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden nog gelden voor iedereen die al in dienst was toen de cao nog niet was afgelopen. Dit heet "nawerking".

Uitleg hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband

§ 2.1 Vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst

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

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

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

- Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt automatisch omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst als u:
 - langer dan 2 jaar meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij uw werkgever heeft gehad. Dit geldt dus niet als u een eenmalig tijdelijk dienstverband voor 2 jaar of meer heeft gekregen.
 - meer dan 3 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten heeft gekregen. Het maakt daarbij niet uit of de opvolgende arbeidsarbeidsovereenkomsten voor dezelfde of verschillende functies zijn.

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

Let op! Bent u een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan 2 jaar aangegaan om tijdelijke werkzaamheden voor een project uit te voeren? Dan kan uw arbeidsovereenkomst slechts 1 keer met maximaal 3 maanden worden verlengd om de werkzaamheden af te ronden. De verlenging moet direct aansluiten op uw tijdelijke arbeidsovereenkomst voor het project.

§ 2.2 Arbeidsovereenkomst

Wanneer u als ambtenaar in dienst komt bij het Rijk, staan in uw arbeidsovereenkomst de afspraken die u met uw werkgever maakt over het werk.

Verklaring omtrent gedrag ontbindende voorwaarde

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

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

Proeftijd

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

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

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

Een proeftijd is niet mogelijk als u bij het Rijk al eerder werkzaam bent geweest in dezelfde functie.

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

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

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

§ 2.3 Einde dienstverband algemeen

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch aan het einde van de afgesproken periode. Als u een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer heeft, dan geldt er wel een aanzegtermijn. Uw werkgever moet u dan schriftelijk en op tijd laten weten dat de arbeidsovereenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet.

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.

§ 2.4 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd

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

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

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

Gevolgen doorwerken 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 doorwerken, dan ontvangt u van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een AOW-uitkering naast uw maandinkomen. Daarnaast heeft u aanspraak op het ABP-pensioen als u dat laat uitbetalen. U blijft ook pensioenrechten opbouwen.

Als u voor 1 januari 1949 geboren bent dan kunt u uw ABP KeuzePensioen opvragen in de periode tussen uw 60^e jaar en 5 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd. U kiest zelf wanneer en voor hoeveel uren u stopt met werken, en hoeveel pensioen u op welk moment wilt hebben.

Als u voor 1 januari 1950 geboren bent dan kunt u gebruikmaken van de mogelijkheid pensioen op te nemen en tegelijkertijd door te werken. Uw pensioen komt dan uiterlijk 5 jaar na de AOW-leeftijd tot uitbetaling.

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

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

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

Levensloopregeling. Maakt u gebruik van de levensloopregeling? Dan krijgt u het levenslooptegoeed, onder inhouding van loonheffing, uitbetaald op het moment dat u de AOW-leeftijd bereikt.

Aanpassing arbeidsduur. U kunt uw werkgever vragen om uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat u werk. 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 doorwerken bij AOW-leeftijd

Heeft u de AOW-leeftijd op 31 december 2019 al bereikt? Dan houdt u recht op de aanspraken bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd die op die datum van toepassing waren. Dit geldt zolang u vanaf 1 januari 2020 zonder onderbreking een arbeidsovereenkomst met de Staat houdt.

Uw dienstverband wordt beëindigd als u vanwege toepassing van het VWNW-beleid:

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

§ 2.5 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband

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

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

Verhoogde uitkering

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

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

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

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

Aanvullingsuitkering

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

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

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

Overbruggingsuitkering

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

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

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

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

§ 2.6 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden

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

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

- de partner met wie u op het moment van overlijden duurzaam samenleeft;
- als er geen partner is: de minderjarige kinderen tot wie u in familierechtelijke betrekking staat, natuurlijke kinderen en kinderen waarover u de pleegouderlijke zorg draagt alsof het eigen kinderen zijn, zonder dat daartoe een verplichting was of daar een vergoeding tegenover staat;
- als er geen partner of minderjarige kinderen zijn: de personen die geheel of grotendeels afhankelijk zijn van uw maandinkomen;

- zijn die er ook niet? Dan kan (een deel van) de uitkering eventueel worden gebruikt om de kosten van uw laatste ziekte en uitvaart te betalen, als daarvoor onvoldoende middelen zijn.

De overlijdensuitkering bedraagt driemaal uw maandinkomen.

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

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

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

Dienstongeval en beroepsziekte

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

Vermissing

Er is sprake van vermissing als u zonder bericht afwezig bent en uw familie geen teken van leven meer heeft vernomen. Als u wordt vermist en naar alle waarschijnlijkheid bent overleden, bijvoorbeeld bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden, dan kunnen uw nabestaanden aanspraak maken op een overlijdensuitkering, tenzij uw werkgever een duidelijk vermoeden heeft dat u ongeoorloofd afwezig bent.

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

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

Uitleg hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket

§ 9.1 Individueel Keuzebudget (IKB)

Vanaf 1 januari 2020 ontvangt u naast salaris ook een 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 de fiscaal vriendelijk doel.

IKB-budget

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

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

De 8% vakantie-uitkering over uw toelagen ontvangt u maandelijks samen met uw toelagen. Voor de vakantie-uitkering geldt een minimumbedrag van € 179,02.

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

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

Uitbetalen

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

Extra IKB-uren kopen

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

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

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

Extra gekochte IKB-uren kunt u niet meer verkopen.

Besteden aan fiscaal vriendelijk doel

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

IKB-uren

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

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

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

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

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

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

Opnemen IKB-uren

U kunt uw IKB-uren opnemen als verlof in hele uren. Bij opname van gekregen IKB-uren krijgt u uw maandinkomen doorbetaald. Over gekochte IKB-uren krijgt u uw salaris per uur betaald.

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

Uitbetalen IKB-uren

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

IKB-spaarverlof

U kunt uw IKB-uren opsparen in uw IKB-spaarverlof. IKB-uren die u niet heeft opgenomen als verlof en niet heeft laten uitbetalen, worden eind december toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof. Uw IKB-spaarverlof kan niet vervallen. U kunt maximaal 1800 uur sparen. Als u deelneemt aan de PAS-regeling kunt u maximaal 1516 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.

Uw eventuele restant vakantie-uren 2015 en bovenwettelijke vakantie-uren die u over heeft uit 2016 tot en met 2019 worden op 1 januari 2020 omgezet in IKB-uren en deze worden toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof.

U kunt uw IKB-spaarverlof gebruiken voor kortere of langere perioden van verlof. Bij opname van IKB-spaarverlof krijgt u tijdens uw verlof per uur de waarde van een IKB-spaarverlof uur uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw salaris per uur op het moment dat uw verlof aanvangt.

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

Als u aan het einde van een kalenderjaar een totaal verlofsaldo (wettelijke vakantie-uren, overwerkverlof en IKB-spaarverlof) heeft dat hoger is dan het maximum (1800 uur bij een 36-urige werkweek), krijgt u het meerdere uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw salaris per uur op dat moment.

Fiscaal vriendelijke doelen

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

- De aanschaf van een fiets;
- Bedrijfsfitness;
- Vakbondscontributie;
- Inrichting telewerkruimte;
- Studie en/of opleiding voor beroep;
- Vakliteratuur;
- Opwaarderen Mobiliteitskaart Rijk;
- Aanvullende belastingvrije vergoeding woon-werkverkeer.

Deze bestedingsmogelijkheden waren voorheen opgenomen in de IKAP-regeling.

Keuzemoment

U kunt vanaf 1 januari 2020 een IKB-aanvraag voor 2020 indienen in het P-Direktportaal. U kunt tot de 15^e van elke maand keuzes maken. U kunt het IKB-budget inzetten, wanneer het is opgebouwd. Het is daarbij mogelijk om van tevoren aan te geven in welke maand u (een deel van) het budget wilt inzetten. U kunt het budget voor meerdere doelen in een kalendermaand gebruiken, maar alleen voor zover het budget op dat moment toereikend is. Als u IKB-budget wilt inzetten voor een fiscaal doel moet u dat in een keer doen. Gebruikt u uw IKB-budget voor maandelijkse of kwartaalbetaling van bedrijfsfitness en/of vakbondscontributie? Dan kunt u aangeven dat u uw IKB-budget hiervoor gebruikt in de maanden dat u betaalt.

Gevolgen IKB

Gevolgen voor inkomensafhankelijke toeslagen en sociale uitkeringen

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

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

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

Let extra goed op in het jaar 2020! In mei 2020 wordt uw opgebouwde vakantie-uitkering over juni tot en met december 2019 uitbetaald. In de maand december 2019 is nog eindejaarsuitkering voor u gereserveerd. Deze gereserveerde eindejaarsuitkering krijgt u in mei 2020 uitbetaald. Daardoor ontstaat een hoger inkomen in 2020 dat effect kan hebben voor inkomensafhankelijke toeslagen en sociale uitkeringen. Houdt u dus bij het aanvragen van deze toeslagen rekening met een eenmalig hoger inkomen in 2020.

Voor meer informatie over toeslagen kunt u terecht op Belastingdienst.nl

Gevolgen voor vakantie- en eindejaarsuitkering

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

Lang ziek en IKB-aanspraak

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

IKB en loonbeslag

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

IKB ten onrechte fiscaal vriendelijk uitgekeerd

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

§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur)

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

Per jaar kunt u maximaal 100 uur meer uren werken. Dit maximumaantal 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 op het moment van uitbetaling. Een salarisverhoging met terugwerkende kracht heeft geen invloed op de hoogte van de vergoeding. Uw te werken uren worden uitbetaald nadat uw leidinggevende toestemming heeft gegeven.

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

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

Uitleg hoofdstuk 11. Overige vergoedingen

§ 11.5 Vergoedingen tijdelijke andere woonruimte en verhuizing vanwege het werk

Vergoeding tijdelijke andere woonruimte

Heeft u met uw werkgever afgesproken dat u tijdelijk op een andere werklocatie gaat werken en is uw werkgever van mening dat u niet dagelijks heen en weer kunt reizen tussen uw woning en uw tijdelijke werklocatie? Dan heeft u recht op een vergoeding voor een tijdelijke andere woonruimte.

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

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

Verhuiskostenvergoeding

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

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

U krijgt dan een vergoeding voor de volgende kosten:

- transportkosten
- dubbele woonlasten
- overige kosten

Transportkosten

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

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

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

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

- binnen twee jaar na de indiensttreding of overplaatsing bent verhuisd; en
- voor de verhuizing op een afstand van meer dan 25 kilometer van uw werklocatie woonde; en

- door de verhuizing de afstand tussen de woning en uw werklocatie met ten minste 60% is afgenomen.

Dubbele woonlasten

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

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

Overige verhuiskosten

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

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

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

Belastingvrij. De vergoeding is in elk geval belastingvrij, als u:

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

Nieuw in dienst

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

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

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

Terugbetalen verhuiskostenvergoeding

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

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

Extra verlofdagen vanwege verhuizen

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

Verder krijgt u voor de verhuizing:

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

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

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

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

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

Uitleg hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen

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

Ordemaatregelen

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

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

Ontzegging van de toegang

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

Schorsing

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

Straffen

Uw werkgever kan u een straf opleggen als u zich niet als een goed ambtenaar gedraagt. Als een straf wordt opgelegd, dan wordt dit altijd schriftelijk kenbaar gemaakt. De straf staat in verhouding tot uw gedraging die heeft geleid tot het opleggen van de straf. Om ervoor te zorgen dan 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.

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.

Uitleg hoofdstuk 27. Overleg tussen vakbonden en werkgevers

Georganiseerd overleg

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

Het overleg vindt op twee niveaus plaats:

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

Sectorale overleg

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

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

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

Decentraal georganiseerd overleg

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