

**Aan de Veiligheidsregio's  
t.a.v. het bestuur**

Landelijk Overleg  
Arbeidsvoorwaarden  
Veiligheidsregio's

Datum  
2 maart 2022  
Kenmerk  
Lbr. 22/05  
LOAV 22/03  
Inlichtingen bij  
info@wvsv.nl  
Doorkiesnummer  
026-3552400

**Onderwerp**

Uitwerkingen Akkoord doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel  
Veiligheidsregio's (secundaire arbeidsvoorwaarden)

**Samenvatting**

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR Veiligheidsregio's. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

**Onderwerp**

Uitwerkingen Akkoord Doorwerking Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar personeel Veiligheidsregio's (secundaire arbeidsvoorwaarden)

Geachte leden,

Met deze brief informeren wij u over de invoering en wijzigingen in de CAR Veiligheidsregio's. Deze wijzigingen zijn het gevolg van de afspraken in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV) over de doorwerking van het Akkoord Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 naar het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's van toepassing is.

De wijzigingen gelden niet voor het personeel in dienst van de Veiligheidsregio's op wie een cao van toepassing is, bijvoorbeeld Ambulancepersoneel.

In deze brief volgt een nadere toelichting/uitwerking van de afspraken over:

1. De thuiswerkvergoeding.
2. Het verlofsparen.
3. Het betaald ouderschapsverlof.

De afspraken over het salaris, de eenmalige uitkering en de eenmalige onkostenvergoeding zijn separaat gecommuniceerd in de LOAV-circulaire met kenmerk lbr. 22-03 LOAV 22-01.

**1. Nadere toelichting op de afspraken met betrekking tot de thuiswerkvergoeding**

De afspraken over de thuiswerkvergoeding staan in het nieuwe artikel 3:22a CAR.

De thuiswerkvergoeding is niet naar rato van de arbeidsduur. Dat betekent bijvoorbeeld dat een medewerker die vanwege zijn deeltijddienstverband op een bepaalde dag vier uur thuiswerkt, eenzelfde vergoeding ontvangt als een medewerker met een voltijddienstverband die op die dag acht uur thuiswerkt.

De thuiswerkvergoeding wordt niet doorbetaald bij vakantie en ziekte.

De vergoeding geldt alleen als de medewerker 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), enzovoort. Vaststelling van nadere regels vindt lokaal plaats.

Een medewerker die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, heeft voor die dag in principe geen aanspraak op een lokale reiskostenvergoeding 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.

Het bestuur kan hiervan afwijken. Dat betekent dat het bestuur, 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.

Het bestuur 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 van artikel 3:22a CAR genoemde (thuiswerk)afspraken.

Een ander voorbeeld is om de vergoeding niet per dag maar per maand uit te keren. De bepaling is niet bedoeld voor afwijkingen van de 2 euro netto vergoeding. De thuiswerkvergoeding is tijdelijk en vervalt per 1 januari 2023. Partijen hebben afgesproken dat zij voor een volgend akkoord nieuwe afspraken kunnen maken over thuiswerken, op basis van hoe het thuiswerken zich in de sector gemeente ontwikkelt en de dan geldende fiscale regels.

## **2. Uitwerking van de afspraken met betrekking tot verlofsparen, extra vakantie door meer te werken en prijs van gekochte vakantie**

De afspraak over verlofsparen is verwerkt in artikel 6:3a CAR.

De afspraak over verlofsparen gaat in op 1 januari 2022.

Een medewerker kan vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie sparen voor de toekomst.

De vormen van bovenwettelijke vakantie die de medewerker sparen, staan in het artikel.

Het verlofpaarsaldo 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.

Voor de opname van gespaard verlof gelden grotendeels dezelfde regels als voor de huidige bepalingen over onbetaald verlof.

Met de introductie van het verlofsparen in artikel 6:3a CAR vervalt het artikel over bovenwettelijke vakantie door meer uren te werken (artikel 6:2, lid 2 en 3 CAR).

Artikel 3:31 CAR over gekochte vakantie-uren wijzigt. De medewerker die vakantie-uren koopt, betaalt per vakantie-uur niet meer alleen het salaris per uur maar ook de IKB-opbouw per uur. De prijs van een gekocht vakantie-uur is hierdoor meer in overeenstemming met de prijs van een verkocht vakantie-uur.

## **3. Uitwerking van de afspraken over betaald ouderschapsverlof**

### *Bovenwettelijk ouderschapsverlof*

Vanaf 2 augustus 2022 wijzigt het artikel over betaald ouderschapsverlof, te weten CAR 6:5.

Medewerkers kunnen vanaf deze datum zelf duur en doorbetalingspercentage van hun betaald ouderschapsverlof kiezen. Deze keuze vindt plaats binnen een vastgestelde bandbreedte.

Bijvoorbeeld:

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

Vanaf 2 augustus 2022 kan de medewerker kiezen uit:

- 6,5 weken tegen 100%
- 13 weken tegen 50%
- 26 tegen 25%
- Enz.

Artikel 6:5 CAR bevat hiervoor een rekenformule.

### *Wettelijk ouderschapsverlof*

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 wij u naar het UWV.

#### *Combinatie wettelijk en bovenwettelijk ouderschapsverlof*

Het nieuwe artikel 6:5 CAR maakt het mogelijk om betaald ouderschapsverlof op basis van de wet en betaald ouderschapsverlof op basis van de CAR op elkaar af te stemmen. Het nieuwe wettelijke betaalde ouderschapsverlof komt naast het al bestaande op de CAR gebaseerde betaalde ouderschapsverlof. Verrekening vindt niet plaats. Een medewerker kan niet door opname van (een combinatie van beide vormen van) betaald ouderschapsverlof meer dan 100% van het loon (salaris en salaristoelagen) ontvangen.

#### **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 betaald ouderschapsverlof gaat in op 2 augustus 2022. Dat is omdat er dan ook een wettelijk recht op betaald ouderschapsverlof ontstaat.

#### **Rechtskrachtbepaling**

Veiligheidsregio's zijn gehouden om uitvoering te geven aan de in het LOAV overeengekomen CAR-bepalingen en de nadien overeengekomen wijzigingen daarvan. De CAR is geen cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor overeengekomen wijzigingen niet rechtstreeks doorwerken in de aanstelling van individuele ambtenaren.

Op grond van artikel 11.2 Aanpassingswet Wnra is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) niet op het personeel van Veiligheidsregio's van toepassing, maar uitgesteld tot een nader bij koninklijk besluit te noemen tijdstip. Het bestuur van een Veiligheidsregio is op grond van de Ambtenarenwet verplicht voor haar ambtenaren een lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling vast te stellen in de vorm van een algemeen verbindend voorschrift.

De lokale arbeidsvoorwaarden- en rechtspositieregeling is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 3:40 en artikel 3:42 Algemene wet bestuursrecht (Awb) bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt.

Hoogachtend,  
Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'RW', is written over a light blue horizontal line.

Rudolph de Waard,  
Secretaris

Deze circulaire staat ook op [www.wvsv.nl](http://www.wvsv.nl)

## Bijlage bij LOAV-circulaire 22/03

### Bijlage 1 CAR-tekst per 1 januari 2022 (artikel 6:5 met ingang van 2 augustus 2022)

#### A. Artikel 3:22a wordt ingevoegd en komt te luiden:

##### **Artikel 3:22a Thuiswerkvergoeding 2022**

1. Iedere dag dat de ambtenaar thuis werkt bestaat aanspraak op een thuiswerkvergoeding van € 2,- netto, ongeacht de omvang van de aanstelling.
2. Aanspraak op de thuiswerkvergoeding bestaat alleen op dagen waarop met de ambtenaar is afgesproken om thuis te werken.
3. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. Het bestuur kan hiervan afwijken.
4. De ambtenaar die op een dag in overwegende mate op een werklocatie werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding.
5. De ambtenaar die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de medewerker een vergoeding krijgt op basis van artikel 3:21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
6. Het bestuur kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.
7. Dit artikel geldt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

#### B. Artikel 3:31 wijzigt in:

Als de medewerker kiest voor het kopen van vakantie-uren dan wordt het IKB per vakantie-uur verlaagd met het voor de medewerker geldende uurloon vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren verkoopt.

#### C. Artikel 6:2, tweede en derde lid vervallen.

#### D. Artikel 6:3a wordt toegevoegd, luidende:

##### **Artikel 6:3a Verlofsparen**

1. De ambtenaar kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
  - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3:18, tweede lid;
  - b. de vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 3:29, eerste lid, onder a;
  - c. de vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6:2:1, vierde lid;
  - d. overig toegekende niet-wettelijke vakantie-uren.
4. De ambtenaar kiest uit het derde lid welke uren hij spaart. Een combinatie van bronnen uit het derde lid is mogelijk.
5. De ambtenaar met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6. Als de ambtenaar verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, geldt artikel 6:9, tweede tot en met negende lid.
7. Als de ambtenaar arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6:11.
8. De ambtenaar neemt voor het einde van zijn dienstverband zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met het bestuur.

E. Artikel 6:5 wijzigt met ingang van 2 augustus 2022 in:

**Artikel 6:5 Ouderschapsverlof**

1. De ambtenaar met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

Het percentage is bij:

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%

2. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar met ouderschapsverlof naar wens 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in het eerste lid wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing:

*13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de ambtenaar toepasselijke percentage in het eerste lid.*

Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

3. In afwijking van het eerste lid, kan de ambtenaar zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend:

*100% gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in het tweede lid.*

Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de ambtenaar recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

4. De ambtenaar mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Het bestuur kan hierover aanvullende regels stellen.
5. Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de ambtenaar wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).