

NIEUWSBRIEF WVSV

31 mei 2023
nieuwsbrief 3

In deze nieuwsbrief

Inleiding
Verlofharmonisatie
Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer
Ouderschapsverlof
RVU-regeling en ontheffing nachtdiensten
Communicatie
Werkgeversbijdrage
Integriteit

Bijlagen

- 1) FAQ verlofharmonisatie
- 2) Overzicht ouderschapsverlof

Inleiding

De WVSV communiceert eigenstandig via ledenbrieven en in afstemming met de vakcentrales middels LOAV-circulaires. Ter aanvulling op deze communicatie faciliteert het stafbureau graag de inhoudelijk betrokkenen via een nieuwsbrief met (meer) inhoudelijke en toegespitste informatie. Daartoe deze nieuwsbrief.

Verlofharmonisatie

In navolging van de Cao Gemeenten/SGO 2021-2022 zijn voor het personeel in dienst van de veiligheidsregio's afspraken gemaakt met betrekking tot verlofharmonisatie, vastgelegd in LOAV-circulaire met kenmerk Lbr. 22/18 LOAV 22/11. De verlofharmonisatie gaat in per 1 januari 2024. In bijlage 1 van deze nieuwsbrief is een FAQ-verlofharmonisatie opgenomen.

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Per 1 april 2023 kent de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's een reiskostenregeling woon-werkverkeer (landelijke regeling) met een minimumkarakter. Een medewerker heeft per genoemde datum minimaal recht op € 0,11 per kilometer voor maximaal 45 km enkele reis. Dit is ongeacht het soort eigen vervoer dat de medewerker daarvoor gebruikt. Voor het eerste kwartaal 2023 is een eenmalige compensatie afgesproken.

De reden van het minimumkarakter van deze afspraak is gelegen in het feit dat 14 van de 25 veiligheidsregio's een lokale reiskostenregeling woon-werkverkeer hadden vóór 1 april 2023. Deze veiligheidsregio's kunnen, indien de lokale regeling op onderdelen gunstigere afspraken had, de lokale regeling behouden. Het was namelijk niet de bedoeling dat de medewerker er als gevolg van de nieuwe regeling op achteruit gaat.



De toelichting op het minimumkarakter in de circulaire heeft geleid tot de volgende vraag: Geldt het toepassen van de “losse elementen” (bedrag per kilometer en maximale aantal kilometers enkele reis; pagina 4–5 LOAV–circulaire 23/01) van het minimumkarakter ook voor veiligheidsregio’s waarbij de lokale regeling woon–werkverkeer op onderdelen gunstigere afspraken kent en daardoor in zijn geheel beter is dan de landelijke regeling?

Nee, de toelichting is tot stand gekomen naar aanleiding van een indeling in 3 categorieën te weten:

1. Lokale regeling in zijn geheel beter;
2. Landelijke regeling in zijn geheel beter;
3. Landelijke of lokale regeling beter is afhankelijk van de individuele situatie.

De toelichting minimum karakter in de circulaire is uitsluitend van toepassing op categorie 3. Voor categorie 1 en 2 is het handelingsperspectief eensluidend, respectievelijk handhaven lokale regeling of invoering landelijke regeling.

Voor categorie 3 kon uitvoering leiden tot meerdere uitvoeringsregelingen binnen één veiligheidsregio. Om dit te voorkomen is voor deze categorie de toelichting in de LOAV–circulaire opgenomen.

Voorbeeld 1: lokale regeling 21 cent per kilometer tot maximaal 40 kilometer enkele reis. Deze regeling leidt per definitie tot een hogere vergoeding dan de minimum landelijke regeling. Derhalve is categorie 1 van toepassing en blijft de lokale regeling gelden.

Voorbeeld 2: lokale regeling 12 cent per kilometer tot maximaal 20 kilometer enkele reis. Deze regeling leidt afhankelijk van de individuele situatie tot een hogere of lagere vergoeding ten opzichte van de landelijke regeling (afstand woon–werkverkeer 20 kilometer enkele reis tegen 12 cent is hoger dan de landelijke minimumregeling terwijl deze regeling tot een lagere vergoeding leidt dan de landelijke minimumregeling bij een afstand van 45 kilometer enkele reis). Derhalve is categorie 3 van toepassing en geldt de toepassing van de “losse elementen” zodat de medewerker er als gevolg van de nieuwe regeling niet op achteruitgaat en een veiligheidsregio niet meer dan één regeling woon–werkverkeer hoeft uit te voeren. Dus 12 cent blijft gehandhaafd en 20 kilometer wordt 40 kilometer.

Handreiking eenmalige compensatie reiskostenvergoeding woon–werkverkeer

Een medewerker heeft recht op een eenmalig compensatiebedrag woon–werkverkeer indien de vergoeding woon–werkverkeer over het tweede kwartaal meer dan € 15,- hoger was dan de vergoeding woon–werkverkeer over het eerste kwartaal.



Aandachtspunten voor wat betreft de uitvoering van de eenmalige compensatie (niet limitatief)

- Indien geen sprake is van een representatief beeld, dan vindt een aangepaste berekening plaats binnen de fiscale regelgeving. Bijvoorbeeld door te kijken naar daadwerkelijke reisbewegingen in het eerste kwartaal en hoe die zouden zijn vergoed ingeval de landelijke regeling per 2 januari 2023 zou zijn ingegaan ten opzichte van hoe ze daadwerkelijk zijn vergoed. Als het verschil groter is dan € 15,- bestaat recht op compensatie.
- Fiscaal uitgeruilde kilometers in het IKB mogen niet met terugwerkende kracht gewijzigd worden vanwege het genietingsmoment, conform artikel 13a van de Wet op de loonbelasting (in de situatie van het uitbetalen van een eenmalig compensatiebedrag is geen sprake van een foutieve verwerking, derhalve is correctie op de fiscale uitruil niet toegestaan).
- Let op dat een onbelaste uitbetaling van het eenmalig compensatiebedrag woon-werkverkeer past binnen de fiscale regels. Bijvoorbeeld bij fiscale uitruil en uitdiensttreding.
 - Ook indien de medewerker in de loop van het eerste half jaar uitdienst treedt kan recht bestaan op een compensatiebedrag. Bijvoorbeeld: medewerker gaat uit dienst per 1 maart 2023, had in januari en februari 10 reisbewegingen per maand zonder een vergoeding. Enkele reisafstand 45 km. Stel deze medewerker had deze reisbewegingen in Q2 gemaakt, had hij op grond van de landelijke regeling (45 x 2 x 20 x 11 cent) € 198,00 netto vergoeding reiskosten woon-werkverkeer ontvangen. De compensatie over Q1 bedraagt € 198,00 netto. Uitbetaling moet binnen de fiscale kaders passen.

Ouderschapsverlof

De inwerkingtreding van de Wet betaald ouderschapsverlof (hierna: Wbo) in augustus 2022 leidde tot een diversiteit aan wijze van invullen, combineren en het benoemen van de verschillende vormen van ouderschapsverlof. Onder andere de combinatie van het wettelijk betaald ouderschapsverlof met het betaald ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's werd een ingewikkelde constructie en complex in de uitvoering. Met het arbeidsvoorwaardenakkoord is de complexiteit teruggebracht.

Ouderschapsverlof

1. Een ouder heeft op grond van de Wazo (Wet arbeid en zorg) recht op 26 weken ouderschapsverlof (tot het 8^e levensjaar van het kind). Sinds augustus 2022 kunnen ouders 9 van die 26 weken een uitkering ontvangen van het UWV die gelijk staat met 70% van het dagloon (in het 1^e levensjaar van het kind). Het zogenoemde **wettelijk betaald ouderschapsverlof**.



Dit **wettelijk betaald ouderschapsverlof** met een Wazo-uitkering is vanuit het perspectief van de arbeidsrelatie **onbetaald ouderschapsverlof**, omdat de werkgever geen salaris betaalt. Het feit dat de medewerker een Wazo-uitkering ontvangt via de werkgever doet daar niets aan af.

2. In de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is opgenomen dat van de 26 weken ouderschapsverlof 13 weken betaald zijn. Het zogenoemde **betaald ouderschapsverlof**. Concreet betekent dit dat over die 13 weken ouderschapsverlof recht bestaat op een doorbetalingspercentage. De hoogte van het doorbetalingspercentage is vanaf 1 januari 2024 afhankelijk van de inschaling. De medewerker heeft daarnaast de keuze het doorbetalingspercentage op grond van de inschaling te verhogen of te verlagen door de duur van het betaald ouderschapsverlof te verlengen of te verkorten. De keuzemogelijkheden zijn 50%, 70%, 80% en 100%.

Combinatie **wettelijk betaald ouderschapsverlof** met **betaald ouderschapsverlof**

Indien de medewerker tijdens het **wettelijk betaald ouderschapsverlof** een doorbetalingspercentage wenst van 100% kan dit door het **wettelijk betaald ouderschapsverlof** (Wazo) te combineren met het **betaald ouderschapsverlof** op grond van de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Het aantal weken dat de medewerker kiest voor 100% doorbetaling tijdens **wettelijk betaald ouderschapsverlof**, wordt in mindering gebracht op de 13 weken recht op betaald ouderschapsverlof. Zie voor de combinatie van mogelijkheden het schema in artikel 6:5b, lid 2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's.

In de uitvoering loopt de Wazo-uitkering, ongeacht de keuze voor 100% doorbetaling, altijd via de werkgever.

Bijlage 2 van deze nieuwsbrief bevat een schematisch overzicht van de verschillende ouderschapsverlofvormen.

RVU-regeling en ontheffing nachtdiensten

In het arbeidsvoorwaardenakkoord Veiligheidsregio's, bekrachtigd op 14 april 2023, zijn voor wat betreft Duurzame inzetbaarheid en balans werk/privé o.a. afspraken gemaakt om te komen tot concrete voorstellen over een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) en 'ontheffing nachtdiensten'.

Concrete voorstellen zijn begin april uitgewisseld en in een tweetal ambtelijke overleggen (A-LOAV) besproken om te komen tot consensus. In het LOAV van 30 mei 2023 vond besluitvorming plaats. Nadere informatie hierover volgt separaat.

Communicatie

Vanuit overleg met betrokken collega's blijkt dat duidelijkheid over communicatie tijdens en na afloop van onderhandelingen gewenst is. Derhalve in dit gedeelte nadere informatie over welke communicatie, via welke gremia, op welk(e) moment(en) kan worden verwacht.

Reguliere communicatie, zoals LOAV-circulaires en ledenbrieven, volgt via de voorzitters van de veiligheidsregio's met een afschrift aan o.a. de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) inclusief ondersteuning en vaste gasten, bestuursadviseurs, directeuren bedrijfsvoering en de voorzitters van netwerken bestaande uit HR professionals.

Additionele communicatie volgt voor, tijdens of na onderhandelingen. Dat kan via ledenbrieven zoals [Lbr. 23-01](#), een nieuwsbericht op de website en/of via een e-mailbericht aan één of meerdere gremia van de Brandweer Nederland structuur. De onderhandelingsdelegatie weegt de situatie en beslist welke informatie, via welk(e) gremium/gremia en op welk(e) moment(en) te ontsluiten.

Na het bereiken van een principeakkoord volgt zo spoedig mogelijk een nieuwbericht via de website aangevuld met een 'standaard nieuwsbericht' voor medewerkers. Bij het 'standaard nieuwsbericht' is het verzoek om deze te verspreiden via het intranet en/of de gebruikelijke communicatiekanalen van de individuele Veiligheidsregio. Een dergelijk 'standaard nieuwsbericht' wordt door communicatiedeskundigen vanuit de veiligheidsregio's opgesteld en verspreid via het 'Netwerk HRM' en 'Netwerk Cobra' (communicatie).

Ingeval een principeakkoord de status van definitief akkoord bereikt, volgt een LOAV-circulaire met een nadere uitwerking van het akkoord. Gelet op de beperkte nieuwswaarde, is vooralsnog besloten de LOAV-circulaire met de uitwerking van een akkoord niet aan te vullen met additionele communicatie en een 'standaard nieuwsbericht' voor medewerkers.

Werkgeversbijdrage

Na afstemming met de portefeuillehouder vanuit de RCDV, de heer Kleinhuis, is medio maart reeds een ledenbrief over de uitwerking van de [AWVN-werkgeversbijdrageregeling](#) opgesteld. Voor een check op juistheid en volledigheid is een concept van de ledenbrief gedeeld met de vakraad bedrijfsvoering en het expertteam. Beide gremia steunen de strekking, inhoud en voorgestelde uitvoering.



Bij het delen van de concepttekst in april is aangegeven dat de ledenbrief, na overleg met de vakcentrales, medio mei verzonden zou worden. Aangezien aan de zijde van de vakcentrale discussie is over welke werkorganisatie of stichting als begunstigde moet worden opgenomen is het versturen van de ledenbrief uitgesteld. Zodra bekend is welke organisatie of stichting opgenomen kan worden als begunstigde volgt verzending van de ledenbrief.

Integriteit

Op grond van artikel 15:2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is het bestuur verplicht een regeling vast te stellen voor het omgaan met vermoedens van misstanden (**klokkenluidersregeling**). De meeste werkgevers hebben daarvoor de modelregeling van de VNG uit 2021 als basis gebruikt. Op 18 februari 2023 is de Wet bescherming klokkenluiders grotendeels in werking getreden. Deze nieuwe wetgeving is verwerkt in een nieuwe modelregeling van de VNG "Modelregeling melden vermoeden van misstand en inbreuk op Unierecht" (bron: website VNG). Geadviseerd wordt de eigen regeling eveneens te toetsen en aan te passen aan de nieuwe wetgeving.

Op grond van artikel 15:1:a CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is de ambtenaar verplicht de eed of belofte af te leggen die bij wet, bij instructie of bij besluit van het bestuur is voorgeschreven. De tekst voor een **ambtseed** moet worden doorgegeven aan het ministerie van Binnenlandse Zaken, waarna deze wordt opgenomen in het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 (welke op grond van aanpassingswet WNRA grotendeels van toepassing is op de veiligheidsregio's en waarin inmiddels van vijftien veiligheidsregio's de ambtseed is te vinden). Pas dan is de ambtseed geldig. Als de ambtseed wordt gewijzigd moet zowel een revisieversie als de nieuwe eindversie worden ingediend. Dit kon recent nog tot 14 maart 2023. Een nieuwe datum voor het indienen van wijzigingen is nog niet bekend. Houdt dit zo nodig in de gaten (bron: website VNG).



FAQ Verlofharmonisatie CAR(-UWO) Veiligheidsregio's

(versie 31 mei 2023)

1. Waar kan ik de afspraken in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's vinden m.b.t. de verlofharmonisatie?

Artikel 6:2 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zoals geldt per 1 januari 2024 is de uitwerking van de afspraak over de verlofharmonisatie.

In LOAV-circulaire 22/18 van 19 december 2022 is hierover gecommuniceerd.

2. Voor welke soorten van verlof geldt de verlofharmonisatie afspraak?

Het geldt voor lokale en regionale feestdagen, leeftijdsverlof, schaalverlof, niet-geoormerkt bovenwettelijk en vrij-opneembaar verlof. Maar ook over andere vormen van verlof/vakantie die bijv. gebaseerd zijn op artikel 6:2:1 lid 1, 2, 3 of 5 zoals geldt tot 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Dus de naam van het verlof is niet leidend maar het gegeven dat een werknemer meer uren verlof/vakantie heeft in 2023 dan de norm van 43,2 uur in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zoals geldt vanaf 1 januari 2024.

Bijvoorbeeld verlof ontstaan door overwerk of lokaal afgesproken brandweer compensatieverlof voor bijv. het werken in dienstroosters of op feestdagen is geen onderdeel van de harmonisatie. In Lbr. 22/18 LOAV 22/11 van 19 december 2022 is in de bijlage een overzicht opgenomen met veelvoorkomende verlofsoorten en welke onder de harmonisatie vallen.

3. Extra bovenwettelijke vakantie o.g.v. artikel 6:2:1 lid 4 (onregelmatig werk of beschikbaarheidsdienst) zoals geldt tot 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's vervalt dat door de verlofharmonisatie?

Nee, dat vervalt of verdwijnt niet. De bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst zijn opgenomen in artikel 6:3 zoals dat geldt vanaf 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Deze uren tellen niet mee voor de "foto".

4. Hoe verhoudt een generatiepact zich tot de verlofharmonisatie?

Een generatiepact is een regeling voor ouderen. De sociale partners hebben met de verlofharmonisatie afgesproken om lokale vormen en verschillen in o.a. leeftijdsdagen en regionale feestdagen weg te nemen, maar niet beoogd om generatiepacten af te schaffen. De verlofharmonisatie is dus geen argument om te stoppen met een generatiepact regeling.



5. Wat te doen met bovenwettelijk verlof dat lokaal in het verleden is overgeheveld naar het IKB? Hoe daarmee om te gaan in het kader van de verlofharmonisatie?

Als een Veiligheidsregio in het verleden het IKB heeft opgehoogd met verlof ('omgezet naar geld') dan geldt het volgende: In de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's zijn over dergelijke situaties geen afspraken gemaakt. Gegeven is dat de verlofharmonisatie met als uitkomst 43,2 uur voor iedereen geldt. En dat uw organisatie een hoger IKB kent.

Het is dan lokaal om te beoordelen of dat hogere IKB verlaagd moet worden. Het is raadzaam om ook in het organisatie archief te duiken: wat is destijds afgesproken bij het overzetten van lokale uren/verlof naar een hoger IKB? Mogelijk speelde destijds al de landelijke discussie over de verlofharmonisatie, en is daarom een opmerking of aantekening bij de lokale afspraak gemaakt.

Het advies is dat een organisatie het gesprek aangaat in het lokaal overleg met de vakbonden over de vermindering van deze lokale bron in het IKB. Als belangrijkste argument geldt dat de hele sector geharmoniseerd wordt en dat uw organisatie – zonder aanpassing – dan altijd extra kosten houdt vanwege een eerdere overdracht van lokaal verlof naar het IKB.

6. Valt de 0,8% in het IKB (artikel 3:28 lid 3) ook onder de verlofharmonisatie?

Nee, de opbouw van het IKB zoals in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's staat, blijft ongewijzigd.

7. Hoe moeten we omgaan met lokale feestdagen bij de verlofharmonisatie?

Heeft een organisatie de afgelopen jaren de medewerkers betaald vrijgegeven op bijvoorbeeld carnavalsmaandag, goede vrijdag of 5 mei dan tellen deze dagen/uren mee in het bepalen van het overgangsrecht voor de verlofharmonisatie. Deze vrije dagen worden voor toepassing van het overgangsrecht omgezet in uren. Behulpzaam is het volgende: Als organisatie maakt u een "foto" van de bovenwettelijke vakantie/verlof aanspraken in uw organisatie op 31 december 2023 (over 2023) per medewerker. Zie ook vraag 13, voor als een foto op medewerker niveau niet uitvoerbaar is.

Dit om te kunnen bepalen of u onder of boven de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's-norm van 43,2 uur uit gaat komen. Waren carnavalsmaandag, goede vrijdag of 5 mei voor uw medewerkers betaald vrij, dan tellen die uren mee in het maken van de foto voor de overgangsregeling voor de medewerkers. Een dag vrij is dan 7,2 uur (want dat is het gemiddelde van een dag bij een 36-urige werkweek). Daarnaast is het uitvoeringstechnisch eenvoudig om uit te gaan van een dag van 7,2 uur bij het bepalen van de "foto". Voor 5 mei kan eventueel $5/7 \times 7,2$ uur worden gerekend (op die wijze is de zaterdag en zondag eruit gefilterd). Voor parttimers zijn de uren van de foto gerelateerd aan hun parttime factor (zie ook vraag 13).



8. Als een medewerker meer dan 43,2 uur verlof heeft op basis van de “foto”, hoe werkt het overgangsrecht dan?

Het aantal uren dat uit de “foto” per medewerker op 31 december 2023 is gekomen, wordt bevroren.

Dat wil zeggen, dat aantal uur verlof behoudt de medewerker.

Als in de toekomst in landelijke onderhandelingen de 43,2 uur bovenwettelijk verlof wordt opgehoogd dan teert dat in op het bevroren aantal uren. Bijvoorbeeld, op 31 december 2023 wordt het aantal uur voor een medewerker bevroren op

- 55 uur, en de 43,2 wordt opgehoogd naar 50,4, dan behoudt de medewerker 55 uur.
- 48 uur, en de 43,2 wordt opgehoogd naar 50,4, dan gaat de medewerker naar 50,4 uur.

9. Hoe werkt de verlofharmonisatie en de overgangsregeling voor een medewerker waarvan in 2024 het parttime percentage wijzigt?

Gaat de medewerker minder werken in de loop van 2024 dan dalen alle aanspraken: wettelijke vakantie, bovenwettelijke vakantie en ook het overgangsrecht worden dan naar rato vastgesteld. Dat is logisch want de medewerker gaat minder uren werken dus alles daalt naar verhouding.

Vergelijk het met iemand die een promotie maakt, dan meer inkomen genereert en dan in de loop van het jaar minder uren gaat werken. Dan daalt het salaris (ook de stijging t.g.v. de promotie) ook naar verhouding.

10. Ten laste van welke uren komen lokale feestdagen of sluitingsdagen in 2024?

De uren die de werkgever vaststelt, komen ten laste van de bovenwettelijke vakantie-uren van de medewerker (de uren van artikel 6:2 lid 1 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's). Lokale feestdagen of sluitingsdagen mogen niet ten laste van de wettelijke vakantie-uren worden gebracht.

Artikel 6:2 lid 2 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 is een “kan-bepaling” omdat de werkgever niet twee dagen hoeft aan te wijzen. Dat is de “kan”. Maar als de werkgever de twee dagen aanwijst, dan komen die verplicht ten laste van de bovenwettelijke vakantie. In artikel 6:2 lid 2 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 staat dat de uren van lokaal aangewezen feestdagen ten laste komen van de bovenwettelijke vakantie.

11. Wat is het effect van een lokale feestdag op de bovenwettelijke vakantie-uren voor de medewerker?

Stel dat een medewerker in 2024 47,2 uur bovenwettelijke vakantie heeft als overgangsrecht naar aanleiding van de “foto”. De werkgever wijst carnavalsmaandag en carnavalsdinsdag aan als lokale feestdagen. Het werkt dan als volgt:

Een medewerker die niet op maandag of dinsdag werkt, levert in dit voorbeeld dus géén uren in van de 47,2 uren bovenwettelijke vakantie (want de medewerker werkt immers niet, was al vrij volgens zijn/haar werkpatroon).



Een medewerker die wel op maandag en/of dinsdag werkt, levert de uren in die hij/zij normaliter zou hebben gewerkt op die maandag en/of dinsdag (dat kan dus 4, 8, 9 of ? uren per dag zijn).

Op deze wijze wordt rekening gehouden met het werkpatroon bij het afschrijven van een lokale feestdag of sluitingsdag, net als bij een reguliere vakantie opname het geval is.

12. Heeft een medewerker met uren o.g.v. het overgangsrecht (6:2 lid 3 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's), ook recht op die uren bij een andere Veiligheidsregio?

Nee, die uren zijn niet overdraagbaar. Een medewerker die op grond van het overgangsrecht bijvoorbeeld 50 bovenwettelijke vakantie-uren heeft bij de huidige werkgever, start bij de nieuwe werkgever met 43,2 uur aan bovenwettelijke vakantie. Het overgangsrecht in uren is namelijk gekoppeld aan eerdere verlofrechten bij de oude werkgever, en dat dienstverband is geëindigd.

13. Moet voor het bepalen van het overgangsrecht van een medewerker gekeken worden naar het feitelijke werkrooster? Bijvoorbeeld omdat een medewerker niet werkt op een lokale feestdag als Goede Vrijdag?

Ja, maar alleen als dat uitvoerbaar is. Toegepast op het voorbeeld: Een medewerker die niet werkt op vrijdag, heeft voor het bepalen van zijn/haar overgangsrecht geen recht op de uren van Goede Vrijdag. In het bepalen van het overgangsrecht, neemt u die uren (Goede Vrijdag in dit geval) dus niet mee voor deze medewerker. Het is namelijk een persoonlijk overgangsrecht gebaseerd op wat een medewerker daadwerkelijk had aan verlof over 2023. Is van medewerkers **niet** goed inzichtelijk of zij op lokale feestdagen zouden hebben gewerkt en dan betaald vrij hadden, dan kan **alle** medewerkers het voordeel van de twijfel worden gegeven: m.a.w. u neemt dan die uren (in dit voorbeeld Goede Vrijdag) wel mee in de berekening voor het overgangsrecht.

14. Hoe wordt omgegaan met oud overgangsrecht omtrent vakantiedagen. Wat gaat vóór bij tegenstrijdigheid: de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's of het lokale overgangsrecht?

Het doel van de verlofharmonisatie is om landelijke verschillen op te lossen over het aantal (bovenwettelijke) vakantie/verlofrechten (met daarbij een redelijke overgangsregeling in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's). Van de afspraak over bovenwettelijke vakantie met overgangsrecht (artikel 6:2 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's) mag niet worden afgeweken, het heeft de status van een algemeen verbindend voorschrift. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's gaat vóór op de lokale overgangsregeling. Bijvoorbeeld: Als een lokale overgangsregeling bestaat waarbij iedere medewerker zijn leeftijdsdagen behoud is deze strijdig met de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's die als algemeen verbindend voorschrift is vastgesteld. De lokale afspraak komt dan te vervallen en de afspraken van de verlofharmonisatie worden toegepast.



15. Is een lokale regeling die in bepaalde situaties meer vakantie-uren biedt nog mogelijk?

Nee, dat is met ingang van 2024 niet meer mogelijk. Lokale vormen van verlof zijn niet meer mogelijk per 1 januari 2024.

Voorbeelden van wat niet meer kan zijn:

- verlofbonusregeling, inhoudende dat als medewerkers een bepaalde prestatie leveren, ze een of meerdere verlofdagen als bonus krijgen
- verlof bij een ambtsjubileum
- verlof bij verhuizen
- verlof voor ondertrouw of huwelijksjubileum
- lokale vormen maatschappelijk verlof voor vrijwilligerswerk

Op deze vormen van verlof, die vervallen, is ook geen overgangsrecht van toepassing.

16. Moet een brugdag ook worden betrokken bij de omvang van het overgangsrecht voor de verlofharmonisatie?

In het algemeen niet: want een brugdag gaat meestal ten koste van de bovenwettelijke vakantie-uren van een medewerker (de medewerker betaalt de brugdag meestal zelf). Maar als die brugdag ook een dag was die de werkgever betaalde, dan moet die worden meegenomen in de berekening voor het overgangsrecht.

17. In een lokale verlofregeling is een opbouw in het leeftijdsverlof. Met het stijgen van de leeftijd neemt het aantal leeftijdsvakantie-uren toe. Wordt in de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's in het bepalen van het overgangsrecht ook het behoud van het perspectief van opbouw meegenomen?

Nee, het perspectief op meer vakantie-uren op een latere datum wordt niet meegenomen. De overgangsregeling is bedoeld om te kijken naar de situatie op 31 december 2023 en dus niet over wat er eventueel aan extra vakantie-uren nog in het verschiet lag (2024 en verder telt dus niet mee).

Het doel van artikel 6:2 lid 3 zoals geldt vanaf 1 januari 2024 is dat op 31 december 2023 een "foto" wordt gemaakt van de rechten die een medewerker op dat moment heeft van verlof/vakantie. Als dat boven de 43,2 uur uitstijgt, dan houdt de medewerker het recht dat hij op dat moment heeft.

18. Een medewerker geeft aan het niet eens te zijn met de overgangsregeling in 6:2 lid 3 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. De medewerker stelt dat het een verworven recht is en vraagt om compensatie. Wat nu?

Het is geen verworven recht. De CAR(-UWO) Veiligheidsregio's is een algemeen verbindend voorschrift met een redelijke overgangsregeling. Afwijken of compenseren mag niet.



19. Vervallen de bestaande aangewezen lokale feestdagen per 1 januari 2024 automatisch (als zij “ooit” zijn aangewezen) of niet?

Het hangt er vanaf wat wordt bedoelt met ‘vervallen’:

1. De mogelijkheid vervalt om meer dan twee feestdagen vast te stellen. Heeft een Veiligheidsregio bijvoorbeeld vier lokale feestdagen, dan zullen er minimaal twee moeten worden geschrapt, want anders in strijd met de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's. Dat twee feestdagen moeten worden geschrapt, is dan een feit, daarover is geen discussie mogelijk met de medezeggenschap. Welke van die feestdagen dan verdwijnen en welke in stand blijven, moet aan de OR worden voorgelegd. Dat vergt dus een actieve handeling om daarover te praten.

2. Hetzelfde geldt als de organisatie al één of twee lokale feestdagen heeft. Dat is conform de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's, de verlofharmonisatie op zich is geen reden om die één, of twee lokale feestdagen te laten vervallen. Zonder actie blijven ze voorbestaan. De organisatie kan besluiten van die bestaande lokale feestdagen af te willen, maar dat moet dan wel aan de OR worden voorgelegd.

3. Waar enig besluit moet worden genomen over het afschaffen/vaststellen van lokale feestdag(en) en/of sluitingsdag(en), ligt dat bij de OR en niet bij het lokaal overleg met de vakbonden.

20. Kan nog wel verlof toegekend worden bij overlijden van naasten?

Ja, op grond van artikel 4:1 lid 2 onder b van de Wazo ligt het verlof bij overlijden en bij lijkbezorging vast bij overlijden van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn of tweede lijn van de zijlijn. Rouwverlof is vaak maatwerk en daarover zijn geen standaardafspraken gemaakt of wenselijk. Bij een “ruime” interpretatie kan rouwverlof hierdoor onder een calamiteit geschaard worden binnen de Wazo.

21. Medewerkers die vanaf 1 januari 2024 in dienst komen, kunnen die nog aanspraak maken op het overgangsrecht?

Nee, voor het overgangsrecht wordt een “foto” gemaakt van de verlofrechten op 31 december 2023, iemand die op dat moment geen dienstverband heeft, heeft dus ook geen overgangsrecht.



22. Gaat iedereen erop vooruit per 1 januari 2024?

Nee, dat is afhankelijk van de individuele situatie en van de "foto" op 31 december 2023. Sommige medewerkers hadden minder dan 43,2 uur bovenwettelijk verlof en gaan er op vooruit. Sommigen medewerkers hadden 43,2 uur bovenwettelijk verlof en gaan er niet op vooruit en ook niet op achteruit. Sommige medewerkers hadden meer dan 43,2 uur bovenwettelijk verlof, zij behouden deze rechten en gaan er dus ook niet op vooruit of op achteruit. Daarbij hadden sommige medewerkers mogelijk in de toekomst uitzicht op meer bovenwettelijk verlof dan 43,2 uur of het individuele overgangsrecht, dit toekomstperspectief vervalt.

23. Hoe om te gaan met 24-uursdiensten in relatie tot 7,2 uur per dag?

Voor de waarde van verlofuren per dag voor de medewerkers in 24-uursdienst geldt de waarde tegen de omrekenfactor zoals die geldt in de individuele Veiligheidsregio.

24. Waarom is het artikel over bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst van een UWO-artikel (6:2:1) gewijzigd in een CAR artikel (6:3)?

Om te voorkomen dat verschillen blijven bestaan op het gebied van verlof. Doel van verlofharmonisering was een einde maken aan het verschil in verlofrechten tussen veiligheidsregio's.

Overzicht ouderschapsverlof

	Wettelijk betaald ouderschapsverlof met Wazo-uitkering (= onbetaald (ouderschaps)verlof)	Betaald ouderschapsverlof CAR(-UWO) Veiligheidsregio's	Onbetaald ouderschapsverlof
Duur verlof	Maximaal 9 weken*	Maximaal 13 weken*	4 weken*
Opname voorwaarde	Vóór het kind 1 jaar wordt	Vóór het kind 8 jaar wordt	Vóór het kind 8 jaar wordt
Uitbetaling	Wazo-uitkering van 70% van het (maximum) dagloon	Afhankelijk van het salaris op fulltime basis	0%
Terugbetalingsverplichting	Niet van toepassing	Per 1 juni 2023 niet van toepassing	Niet van toepassing
Opbouw vakantie-uren	Geen opbouw	Volledige opbouw	Geen opbouw
Opbouw IKB	Geen opbouw	Opbouw over betaling	Geen opbouw
Opbouw pensioen	Volledige opbouw	Volledige opbouw	Volledige opbouw
Pensioen afdrachten	Per 1 juni 2023 reguliere premieverdeling. Medewerker betaalt enkel medewerkersdeel ongeacht de duur van het Wazo-verlof.		

* Afhankelijk van individuele keuzes kan de daadwerkelijke op te nemen duur per ouderschapsverlofsoort per individu afwijken. Het totaal aan ouderschapsverlof is maximaal 26 weken.