



NIEUWSBRIEF WVSV

20 oktober 2023
nieuwsbrief 4

In deze nieuwsbrief

Inleiding
RVU
ABP intentieverklaring vervalt
HR-kengetallen
CO2 registratieverplichting
Kilometervergoeding
Lokale feestdagen verminderen i.r.t. feestdagcompensatie
APG stopt met uitvoering AOW-compensatie

Bijlagen

Geen bijlagen

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.

RVU

De afgelopen periode kwamen verschillende vragen binnen die te maken hebben met de landelijk overeengekomen RVU-regeling, zoals opgenomen in LOAV-brief met kenmerk Lbr. 23/07 LOAV 23/03. Hieronder volgt een toelichting.

RVU in combinatie met generatiepact of ouderenregeling

Veel veiligheidsregio's kennen een **lokaal** afgesproken generatiepact of ouderenregeling waarin medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd de mogelijkheid krijgen om minder uren te werken met al dan niet (deels) behoud van salaris en pensioenopbouw. Indien in de lokale regeling hiervoor geen beperkingen zijn opgenomen kan een medewerker, indien deze voldoet aan de voorwaarden voor de RVU, gebruikmaken van de RVU zoals deze per 1 januari 2024 geldt.

De medewerker die na een ouderenregeling of generatiepact gebruikmaakt van de RVU heeft recht op een RVU-uitkering conform de formele aanstellingsduur. Conform art. 2:9 lid 5 CAR(-UWO) Veiligheidsregio's (per 1 januari 2024) is de RVU-uitkering naar rato als sprake is van een deeltijd dienstverband. Van een deeltijddienstverband is sprake als o.a. de formele arbeidsduur per week lager is dan 36 uur per week. De formele arbeidsduur per week betreft de arbeidsduur volgens de aanstelling.



Of tijdens het generatiepact of ouderenregeling sprake is van een deeltijddienstverband en de formele arbeidsduur is gewijzigd is afhankelijk van hoe het in de lokale regeling is geregeld. Ons beeld is dat vaak de formele arbeidsduur zoals opgenomen in de aanstelling niet wijzigt tijdens een generatiepact of ouderenregeling.

RVU in combinatie met afkoop FLO-60

Uit artikel 2:9 lid 1 sub c CAR(-UWO) Veiligheidsregio's blijkt dat een ambtenaar als bedoeld in hoofdstuk 9b of 9f niet in aanmerking komt voor de RVU. Medewerkers die bij het afschaffen van de FLO-60 een (gedeeltelijke) afkoop FLO-60 hebben ontvangen zijn ambtenaar zoals bedoeld in de hoofdstukken 9b of 9f en hebben derhalve geen recht op de RVU.

Met de komst van het nieuwe hoofdstuk 9i voor het FLO-overgangsrecht per 1 oktober 2023 zoals opgenomen in LOAV-brief met kenmerk Lbr. 23/11 LOAV 23/05 zijn de hoofdstuk 9b en 9f met ingang van 1 oktober 2023 vervallen. De verwijzing in de RVU naar hoofdstuk 9b en 9f is daardoor niet meer correct. Hiervoor is een technische wijziging nodig die later volgt.

RVU in combinatie met ziekte of arbeidsongeschiktheid

Een medewerker heeft in geval van ziekte recht op doorbetaling van loon op grond van de rechtspositieregeling. Er is geen sprake van een ziektewetuitkering van het UWV (slechts in geval van zwangerschap of orgaandonatie: welke dan door de werkgever wordt aangevraagd en geïnd, die regulier het loon doorbetaald).

Bij het gebruikmaken van de RVU-regeling eindigt het dienstverband op verzoek van de medewerker en daarmee ook de doorbetaling wegens ziekte. Betrokkene kan daardoor dus ziek uit dienst gaan, doch zonder dat daar verdere consequenties aan zijn verbonden. Bovendien wordt in de vaststellingsovereenkomst getekend voor het niet aanvragen van een WIA-uitkering.

Wanneer al sprake is van een lopende IVA of WGA-uitkering, dan is deelname aan de RVU alleen mogelijk als daarnaast voor de restcapaciteit nog sprake is van een dienstverband. Alsdan is sprake van uitstroom op eigen verzoek conform de RVU-regeling met RVU-uitkering naar rato van de formele aanstellingsduur zoals opgenomen in de aanstelling.

Moment van uitbetalen RVU-uitkering

De belastingdienst publiceerde eind juni een "Vraag & Antwoord" over het moment van uitbetalen van de RVU-uitkering in relatie tot de omvang van de RVU-drempelstelling. Dit standpunt van de belastingdienst willen wij onder jullie aandacht brengen, zie bijgaande link.

[Standpunt belastingdienst](#)



ABP intentieverklaring vervalt

Door de ingang van de Wet toekomst pensioenen (Wtp) op 1 juli 2023 is de intentieverklaring komen te vervallen.

Wanneer medewerkers meer dan vijf jaar vóór hun AOW-leeftijd geheel of gedeeltelijk met pensioen gingen, moest een zogenoemde intentieverklaring ondertekend worden. Hiermee verklaarden werknemers dat zij daadwerkelijk stopten met werken voor het deel van hun arbeidstijd dat zij met pensioen gingen en waarvoor zij dus een pensioenuitkering ontvingen. Zij gaven daarmee ook aan dat zij niet van plan waren om voor dat deel later tóch weer betaald werk te gaan verrichten. Deze intentieverklaring komt te vervallen. Dit betekent dat werknemers voortaan onbeperkt mogen (blijven) werken naast hun (deeltijd)pensioen.

Eerder getekende intentieverklaringen van de afgelopen jaren komen te vervallen.

HR-kengetallen

In juni 2023 is onder leiding van een projectleider een start gemaakt met het project HR-kengetallen. Aanleiding is de noodzaak om de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) en bestuurders tijdig te voorzien van relevante en betrouwbare kwantitatieve informatie. Concreet hebben onderhandelaars en eindverantwoordelijken een accuraat beeld nodig van de operationele en financiële consequenties van voorstellen die ter bespreking voorliggen in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV). Voor 2023 ligt de focus op het neerzetten van het fundament, middels het realiseren van HR-kengetallen. De ambitie is om op termijn analoog aan Gemeenten, Provincies en Waterschappen een Personeelsmonitor Veiligheidsregio's te ontwikkelen.

Om eind november 2023 een succesvolle uitvraag op de HR-data te kunnen doen is samenwerking georganiseerd met de inhoudelijk deskundigen vanuit de veiligheidsregio's. Inhoudelijk deskundigen in de functie van Salarisadministrateur, Data-analist of Functioneel beheerder. De samenwerking tussen deze collega's vindt concreet plaats in een zgn. 'werkgroep' en 'gebruikersgroep'. De werkgroep bestaat uit de Projectleider en ca. zes inhoudelijk deskundigen. Zij treffen de voorbereidingen om te komen tot een succesvolle uitvraag. De gebruikersgroep bestaat uit vertegenwoordigers van alle 25 veiligheidsregio's en wordt periodiek geïnformeerd en bevroegd.



Als pilot legt de Projectleider medio oktober een eerste uitvraag voor aan de werkgroep en gebruikersgroep. Het doel hiervan is om per veiligheidsregio te onderzoeken welke HR-data eenvoudig uit het personeelsinformatiesysteem te halen is en wat lastig en uitdagend is. Naar aanleiding daarvan volgt het delen van de geleerde lessen. Ter voorbereiding op de definitieve uitvraag verwerkt de projectleider de geleerde lessen. Begin november volgt een verzoek aan de RCDV om het projectplan te bespreken en vast te stellen. Als de RCDV het projectplan accordeert, volgt naar verwachting eind november 2023 de definitieve uitvraag.

CO2 registratieverplichting

Om de klimaatverandering tegen te gaan is één van de maatregelen het verminderen van de CO2-uitstoot door werkgebonden personenmobiliteit (woon-werk en zakelijk). Op grond van het "Besluit CO2-reductie werkgebonden personenmobiliteit" zijn daarom alle werkgevers met 100 werknemers of meer, verplicht jaarlijks gegevens over deze mobiliteit te registreren en verstrekken. De wetgever monitort of de afgesproken CO2-reductie wordt gehaald. Als dat niet het geval is, volgt vanaf 2026 een norm voor werkgevers in de wetgeving. Deze norm maximeert de CO2-emissie door werkgebonden personenmobiliteit van een werkgever en is een stok achter de deur om de reductiedoelstelling in 2030 te halen.

De registratieverplichting gaat in per 1 januari 2024. Voor deze gegevensverzameling is een [handreiking voor werkgevers beschikbaar](#). Niet alleen de registratie van het jaarlijks aantal kilometers (woon-werk of zakelijke dienstreizen) is van belang, maar ook het vervoermiddel dat wordt gebruikt.

Hierbij de opmerking dat ritten van nood- en hulpdiensten (beroepsmobiliteit) niet onder de rapportageverplichting vallen. Het gaat dan om voertuigen die zijn ingericht voor een speciale taak, zoals voertuigen voor politietaken, brandweer of ambulancezorg.

Meer informatie over de wetgeving vind je op [pagina van de VNG](#).

Kilometervergoeding

Met ingang van 1 januari 2024 wijzigt de fiscaal vrijgestelde km-vergoeding naar 23 cent. Dit bedrag geldt enerzijds voor dienstreizen zoals genoemd in artikel 3:21 CAR(-UWO). Anderzijds wijzigt daarmee de minimum kilometervergoeding voor woon-werkverkeer naar 13 cent zoals genoemd in artikel 3:22 CAR(-UWO).



Lokale feestdagen verminderen i.r.t. compensatieverlof

Sommige veiligheidsregio's wijzigen per 1 januari 2024 het aantal lokaal aangewezen feestdagen. Al dan niet ingegeven door de verlofharmonisering waardoor nog maximaal twee lokale feestdagen mogen bestaan vanaf 2024. Om de lokaal aangewezen feestdagen te wijzigen dient afstemming met de OR plaats te vinden.

Verschillende veiligheidsregio's kennen aan de 24-uursdienstmedewerkers feestdagcompensatieverlof toe vanwege het werken op feestdagen. Dit zijn lokale regelingen. Afhankelijk van de lokale regelingen kan het nodig zijn om bij wijziging van de lokale feestdagen ook de toekenning van de omvang van de feestdagcompensatie te wijzigen.

APG stopt met uitvoering AOW-compensatie

APG voert de AOW-compensatie voor de Brandweer vanaf 2024 niet langer uit. De veiligheidsregio's die deze dienstverlening afnamen zijn hierover geïnformeerd door APG. Dit bericht is binnen veiligheidsregio's bij verschillende contactpersonen binnengekomen. Volledigheidshalve daarom in deze nieuwsbrief hier aandacht voor.