



# NIEUWSBRIEF WVSV

17 april 2026  
nieuwsbrief 8

| In deze nieuwsbrief                             | Bijlage(n)                            |
|---|---------------------------------------|
| Inleiding                                       | VNG voorbeeld voorkomen discriminatie |
| Uitvoering aflossing studieschuld DUO           |                                       |
| Reiskostenvergoeding                            |                                       |
| Voorkomen discriminatie feestdagverlof          |                                       |
| Verzoek LOAV aan ABP                            |                                       |
| Nieuw pensioenstelsel                           |                                       |
| Wet implementatie richtlijn loontransparantie   |                                       |
| Vrijwilligersvergoeding en fiscale verwerking   |                                       |
| HR kengetallen                                  |                                       |
| Toepassen RVU, drempelvrijstelling en indexatie |                                       |
| Rouwprotocol en mantelzorgprotocol              |                                       |

## Inleiding

De WVSV communiceert 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.

## Uitvoering aflossing studieschuld

Vanaf 2026 is het voor een medewerker mogelijk om na het aflossen van zijn reguliere studieschuld bij DUO, het IKB uit te ruilen en daarmee fiscaal voordeel te genieten. Voor de looptijd van het akkoord kan dit met een maximum van € 1.250 per medewerker per jaar (ongeacht deeltijdpercentage). De aflossing en uitruil moeten in hetzelfde kalenderjaar plaatsvinden.

Ter ondersteuning van de administratieve afhandeling geldt dat betalingsbewijzen worden overlegd zoals vastgelegd op de pagina 'mijn schulden' van de website 'Mijn DUO'. De initiale en achternaam, het betaalde bedrag, de datum van betaling en de omschrijving waaruit blijkt dat het een aflossing van je studieschuld is, moeten daarin zichtbaar zijn. Alleen betaalde bedragen kunnen worden opgevoerd als bewijslast. Dat kan met een screenshot van een overzicht van de betalingsbewijzen. Een leven-lang-leren-krediet bij DUO valt niet onder een reguliere studieschuld.



## Reiskostenvergoeding

---

Hieronder volgt een toelichting op onderdelen van de overeengekomen reiskostenvergoeding woon-werk en dienstreizen zoals opgenomen in de LOAV-circulaire met kenmerk [Lbr. 26/03](#) en [LOAV 26/01](#).

Veiligheidsregio's kennen een grote verscheidenheid aan werklocaties, waaronder kantoren en beroeps- en vrijwilligersposten. Tussen de veiligheidsregio's verschillen de definities van standplaats(en), woon-werkverkeer en dienstreizen en de daarbij behorende afgesproken vergoedingen. Daarnaast is het aantal werkdagen van een fulltime medewerker in de 24-uursdienst minder dan de helft (ca. 100) van het aantal werkdagen van een reguliere fulltime medewerker (ca. 235).

Na consultatie van het netwerk HRM is ingezet op een eenvoudig uitvoerbare standaardregeling met eenzelfde vergoeding voor alle medewerkers van veiligheidsregio's.

### Woon-werkverkeer – maximum

De inzet van de werkgevers was gericht op het niet beperken van het aantal kilometers voor woon-werkverkeer. Reden hiervoor was dat vier veiligheidsregio's geen beperking toepaste op het aantal kilometers. Voor individuele medewerkers van deze veiligheidsregio's zou een strikte beperking onevenredig veel financiële impact hebben.

In de onderhandelingen is benadrukt dat 'onbeperkt' niet impliceert 'ongelimiteerd'. Ongelimiteerd als in woonachtig ver buiten de landsgrenzen en onbeperkt kunnen declareren. Gelet op de grensregio's vonden overlegpartners de landsgrens als limiet stellen niet passend. Dit zou voor medewerkers woonachtig net buiten de landsgrenzen onevenredig nadelig uitvallen. Immers is de reisafstand van deze medewerkers soms significant korter dan van sommige medewerkers woonachtig binnen onze landsgrenzen. Daarom is overeengekomen ongeveer de langste afstand binnen Nederland als uitgangspunt te nemen (300 kilometer).

### Woon-werkverkeer – fiscaal

Gelet op ontvangen signalen, wordt aandacht gevraagd voor de fiscale regels bij toepassing van een vaste vergoeding voor woon-werkverkeer (zie handboek loonheffingen). Een vaste vergoeding is in beginsel niet mogelijk voor medewerkers die minder dan 128 dagen per jaar reizen. Nacalculatie is verplicht voor medewerkers met een enkele reisafstand van meer dan 75 kilometer.

### Dienstreizen – parkeren, tol en veerpont

De nieuwe afspraak kent voor- en nadelen die met elkaar zijn uitgewisseld. De vergoeding voor woon-werkverkeer blijft voor sommige veiligheidsregio's gelijk en wordt voor anderen hoger. De dienstreisvergoeding blijft voor enkele veiligheidsregio's gelijk en wordt voor veel andere veiligheidsregio's lager. In het totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden en uitruilen van voor- en nadelen spraken overlegpartners van het LOAV daarom af bij dienstreizen de parkeer-, tol- en veerpontkosten ook te vergoeden. In de uitvoering kan dit op twee manieren: bruteren of opnemen in de vrije ruimte van de WKR. Het is aan de individuele veiligheidsregio hierin een keuze te maken.

### Reiskosten brandweervrijwilligers

Bij brandweervrijwilligers zijn reiskosten onderdeel van het fiscaal vrije deel van de uurvergoedingen. Binnen sommige veiligheidsregio's bestaan echter aanvullende afspraken over reiskosten. Omdat op landelijk niveau geen afspraken zijn gemaakt over reiskostenvergoedingen voor brandweervrijwilligers, blijven eventuele lokale regels van kracht.

## Voorkomen discriminatie feestdagverlof

---

In het arbeidsvoorwaardenakkoord is opgenomen dat de werkgever zorgdraagt voor gelijkwaardige toekenning van feestdagen aan medewerkers met een voltijd- en deeltijd dienstverband. Doel hiervan is indirecte discriminatie op grond van arbeidsduur te voorkomen.

De werkgever kan hiervoor verschillende methoden toepassen, onder andere een jaarzensystematiek. Deze systematiek wordt veel gebruikt bij medewerkers in roosterdiensten, maar is minder gebruikelijk bij andere type medewerkers zoals kantoorpersoneel. De VNG bracht over dit onderwerp eind 2025 een notitie uit met verschillende methoden (niet limitatief). Deze is toegevoegd als bijlage.

## Verzoek LOAV aan ABP

---

Conform toezegging in de [Ledenbrief nr. 14](#) is vanuit het LOAV een verzoek verstuurd aan het ABP ([Lbr. 26/04 LOAV 26/02](#)) om alsnog de generieke sectorale salarisverhoging per 1 augustus 2025 mee te nemen in de vaststelling van het pensioengevend inkomen per 1 januari 2026.

## Nieuw pensioenstelsel

---

Met ingang van 1 januari 2027 stapt het ABP over naar de nieuwe regels voor het pensioenstelsel. Het ABP besteedt veel aandacht aan informatievoorziening. Zo ontvingen alle deelnemers begin dit jaar de vernieuwde digitale PensioenGids. Daarnaast is een [themapagina](#) voor werknemers (inclusief webinar) beschikbaar.

Tot en met mei vinden meerdere fysieke bijeenkomsten plaats over de vernieuwde ABP-pensioenregeling. Aanmelden kan via de website van het ABP. In de tweede helft van 2026 kunnen alle deelnemers een voorlopig pensioenoverzicht verwachten.

Veiligheidsregio's kunnen medewerkers attenderen op de informatievoorziening en stimuleren met hun partners deel te nemen aan één van de bijeenkomsten.

## Wet implementatie richtlijn loontransparantie

---

Met ingang van 1 januari 2027 treedt de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie in werking. Deze wet vloeit voort uit de EU-richtlijn Loontransparantie en heeft als doel gelijke beloning voor mannen en vrouwen te bevorderen. De wet geeft kortgezegd drie typen verplichtingen:

1. Verplichtingen over loonstructuren: de organisatie moet beschikken over een systeem voor functiewaardering gebaseerd op objectieve criteria, genderneutraal zijn ingericht en er moeten duidelijke regels vastliggen over inschaling zodat gecontroleerd kan worden dat sprake is van gelijke beloning.
2. Transparantieverplichtingen: de organisatie moet medewerkers inzage geven in het functiegebouw en de salarisstructuur, sollicitanten moeten vooraf geïnformeerd worden over de bandbreedte van het salaris en tijdens gesprekken mag niet worden gevraagd naar de salarisgeschiedenis.
3. Rapportageverplichtingen: een organisatie met meer dan 150 medewerkers moet een rapportage opleveren met (geanonimiseerde) gegevens over formatie per afdeling, soorten functies, inschaling, gender (m/v) en deze rapportage moet door de werkgever worden vastgesteld en verstrekt worden aan de ondernemingsraad.

Richt de administratie tijdig zodanig in dat voldaan wordt aan de rapportageverplichtingen. Zorg voor inbedding in het wervings- en selectiebeleid.



De Raad van State heeft recent geadviseerd het wetsvoorstel en de toelichting op meerdere punten aan te passen. Specifiek de uitvoering van de rapportageverplichting is daarin benoemd. Het is de vraag of de beoogde ingangsdatum houdbaar blijft.

## Vrijwilligersvergoedingen en fiscale verwerking

---

Op basis van signalen bekend bij het stafbureau, blijkt dat mogelijk een aantal veiligheidsregio's de vergoedingen aan brandweervrijwilligers maandelijks uitbetaalt tegen bijzonder tarief (groene tabel). Dat is een onjuiste interpretatie van de regels voor toepassing van bijzonder tarief. Ondanks dat de bedragen telkens verschillen, dient een maandelijks terugkerende uitbetaling belast te worden overeenkomstig de maandtabel (witte tabel).

## Uitvraag HR-data 2025

---

In het laatste kwartaal van vorig jaar startte de voorbereiding van de uitvraag HR-data 2025. Ter voorbereiding is de contactenlijst geactualiseerd en zijn betrokkenen gevraagd naar hun ervaringen met de vorige aanlevering (2023, 2024). Het gedeelde beeld is dat bij een aantal veiligheidsregio's de uitvraag, en daarmee het verzamelen van de HR-data, meer tijd en aandacht vraagt dan op voorhand is ingeschat.

De deadline voor de aanlevering van de dataset was gesteld op 27 februari 2026. Het merendeel van de veiligheidsregio's heeft de gegevens tijdig aangeleverd. Dit betekent nog niet dat de aanlevering in alle gevallen compleet is. Sommige veiligheidsregio's hebben een aanvullend verzoek gehad om de dataset aan te passen en opnieuw conform uitvraag aan te leveren. De deadline voor de aanlevering van de vragenlijst was gesteld op 31 maart 2026. Veiligheidsregio's die dit nog niet hebben gedaan, worden verzocht de vragenlijst alsnog zo spoedig mogelijk aan te leveren.

De projectgroep is alle betrokken collega's die een bijdrage hebben geleverd zeer erkentelijk voor hun inspanning en medewerking. De komende periode overlegt de projectgroep met salarisverwerker AFAS om de mogelijkheden voor een standaardrapportage te verkennen. Het doel hiervan is voor de veiligheidsregio's die werken met AFAS circa 90% van de benodigde data te standaardiseren. Dat vergemakkelijkt de aanlevering van data bij toekomstige uitvragen aanzienlijk. Meer informatie hierover volgt.

## Toepassen RVU, drempelvrijstelling en indexatie

Onlangs heeft de WVSV de toepassing van de drempelvrijstelling op de FLO-uitkering (zoals opgenomen in hoofdstuk 9i CAR(-UWO) Veiligheidsregio's) voorgelegd aan de Belastingdienst. In dit gesprek is bevestigd dat de Belastingdienst de FLO-uitkering kwalificeert als RVU en dat de drempelvrijstelling van toepassing is op uitbetalingen in de laatste 36 maanden vóór de AOW-leeftijd.

Het handboek loonheffing werkt in bijlage II diverse voorbeelden uit betreffende de toepassing van de drempelvrijstelling. Voor de FLO-uitkering wordt verwezen naar voorbeeld 4, zoals hieronder uitgeschreven.

### Rekenvoorbeeld FLO en drempelvrijstelling

*Situatie: medewerker beroepsbrandweer geboren 11 juni 1960 met FLO per 1 juli 2019*

| Gegeven                                  | Waarde  |
|--|---|
| Uittredeleeftijd FLO (10-15 dienstjaren) | 58 + 1 = 59 jaar (= + 1 jaar opschuiven)        |
| AOW-leeftijd                             | 67 jaar (11-06-2027)                            |
| Totale FLO-periode in jaren              | 6 jaar  |
| Totale FLO-periode (datum)               | 1 juli 2019 tot 1 juli 2025                     |
| Bruto FLO-uitkering per maand            | € 3.500   |
| <b>Drempelvrijstelling toepassen</b>     | <b>Vanaf juni 2024 <sup>1</sup>(12 maanden)</b> |

<sup>1</sup> Men dient op het moment van uitbetaling aan de voorwaarden te voldoen. In dit voorbeeld voldoet betrokkene aan de voorwaarden wanneer op 25 juni de FLO-uitkering wordt uitbetaald en kan de drempelvrijstelling in juni worden toegepast. Wanneer betrokkene niet op 11 juni maar op 29 juni geboren zou zijn, kan de drempelvrijstelling bij een uitbetaling op 25 juni pas in juli worden toegepast.



### Voorbeeld toepassen drempelvrijstelling:

De FLO-uitkering van juli 2019 tot en met mei 2024 is RVU-plichtig. Vanaf juni 2024 mag een drempelvrijstelling RVU worden toegepast. De vrijstelling bedraagt:

€ 26.184 (12x € 2.182<sup>2</sup>). De zeven FLO-uitbetalingen (juni t/m december 2024) in totaal 7x € 3.500 = € 24.500 overschrijden niet de drempelvrijstelling van € 26.184. Voor het jaar 2025 resteert nog aan drempelvrijstelling € 1.684. De uitbetaling van de FLO-uitkering van € 3.500 in januari 2025 geeft een overschrijding van € 1.816. Over dit bedrag en alle volgende FLO-uitkeringen dient wederom RVU-heffing te worden afgedragen.

## Rouwprotocol en mantelzorgprotocol

---

In de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's staan geen regels over rouw- en mantelzorgverlof. In de LOAV-circulaire met kenmerk [Lbr. 24-07 LOAV 24-03](#) is opgenomen dat werkgever en medewerker op individueel niveau afspraken maken over passende ondersteuning. De Wet arbeid en zorg (artikel 4.1, lid 1 onder b) en de CAR(-UWO) Veiligheidsregio's (artikel 6:4b, lid 1) bieden hiervoor de ruimte.

Het A&O-fonds Gemeenten heeft protocollen opgesteld die richting kunnen geven wat de werkgever kan doen om rouw- en mantelzorg vorm te geven. Deze protocollen bieden ruimte om invulling te geven aan vitaliteit en inzetbaarheid als het leven daarom vraagt.

De protocollen zijn te vinden de website van het op A&O-fonds. Op basis van de gemaakte [afspraken](#) hebben ook leden van de Veiligheidsregio's toegang tot deze producten. De protocollen zijn eveneens opgeslagen in de teamsomgeving van de leden van het Arbeidsvoorwaarden Platform (AvP) onder de map Duurzame Inzetbaarheid.

---

<sup>2</sup> Drempelvrijstelling zoals deze gold voor het jaar 2024.

# Feestdagen en toekenning parttimers/fulltimers - 5.1 lid 4 cao

## Toelichting

De wet stelt in artikel 7:648 BW dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur. In 2012 en later nogmaals in 2021 heeft het College voor de Rechten van de Mens (verder: CRM) advies uitgebracht met betrekking tot het toekennen van verlof op feestdagen aan parttimers. Uitkomst was dat er bij de toekenning van feestdagenverlof geen onderscheid mag worden gemaakt op basis van arbeidsduur. In het advies van het CRM wordt benadrukt dat elke werknemer recht heeft op een evenredig deel van het totaal aantal erkende feestdagen in een jaar. Uitspraken van het CRM zijn niet bindend, maar een dergelijk advies weegt zwaar mee bij de beoordeling van een vermoeden van verboden onderscheid bij de toekenning van feestdagenverlof. Tegen deze achtergrond en in het kader van een inclusieve cao hebben cao partijen artikel 5.1 lid 4 in de cao opgenomen.

In dit artikel is bepaald dat er op grond van de arbeidsduur geen indirecte discriminatie mag plaatsvinden bij de toekenning van feestdagenverlof op grond van artikel 6.6 cao. Hierbij is aangegeven dat de werkgever gebruik *kan* maken van de jaarurennorm zoals beschreven in lid 5 van artikel 5.1 cao. Lid 4 en lid 5 van artikel 5.1 cao zijn nieuw in de cao van 2025-2027. In de praktijk is vaak de “pech of geluk regel” gebruikelijk als de feestdag valt op een niet-werkdag van de parttimer. Met de bepaling in artikel 5.1 lid 4 cao is de “pech of geluk” regel niet meer mogelijk.

Hieronder staan we stil hoe het feestdagenverlof kan worden berekend of toegekend. Al dan niet gebruik makend van de jaarurennorm in de cao. Hierbij is het van belang te vermelden dat er geen sluitende methode bestaat voor het toekennen van feestdagenverlof, passend voor iedereen.

## Opties toekenning feestdagenverlof

Bij de toekenning van het feestdagenverlof is het belangrijk om het doel in gedachten te houden, namelijk dat er geen indirecte discriminatie ontstaat tussen fulltimers en parttimers bij de verdeling van feestdagenverlof.

VNG en WSGO adviseren om de jaarurennorm te gebruiken voor de groep werknemers (fulltimers en parttimers) die onregelmatig werkt (avonden, nachten, weekenden). Het gaat hier in de regel om de werknemers die onder de bijzondere werktijden regeling vallen. Bij deze werknemers wordt veelal met roosters gewerkt waardoor het bijhouden van uren al onderdeel van de uitvoering is. Op deze wijze kan aan deze groep werknemers ook duidelijk worden gemaakt dat zij qua feestdagenverlof niet worden benadeeld.

Voor organisaties of organisatieonderdelen en werknemers die **niet** onregelmatig werken, zien de VNG en de WSGO drie opties om zoveel als mogelijk te voldoen aan artikel 5.1 lid 4 cao. Zoals aangegeven is geen van de methodes perfect en sluitend. De opties zijn:

1. De pro rato methode
2. Toekennen uren gemist feestdagenverlof
3. Jaarurennorm

De opties worden hieronder nader uitgewerkt met een voorbeeld.

# Berekening van feestdagenverlof

## 1. De pro-rato methode

De pro-rato methode wordt berekend door jaarlijks het aantal feestdagen (artikel 6.6 cao) die op een doordeweekse dag vallen op te tellen, te vermenigvuldigen met 7,2 uur<sup>1</sup> en vervolgens naar rato te doen met de parttime factor van de werknemer. Op deze wijze krijgt de parttime werknemer een aantal uren feestdagenverlof per kalenderjaar.

### Voorbeeld:

In 2026 vallen 7 feestdagen buiten het weekend.

Een parttimer met 24 contracturen (0,66 fte) heeft recht op: 7 dagen x 7,2 uur x 0,66 = 33,3 uur feestdagenverlof.

Bij deze werkwijze moet de parttime werknemer uren opnemen op de feestdagen waarop hij/zij normaliter werkt. Dus werkt de werknemer op donderdagen normaal 8 uur, dan moet voor Hemelvaart 8 uur worden afgeboekt van het feestdagenverlof. En werkt deze werknemer **niet** op maandagen, dan is de werknemer daarvoor compenseerd voor tweede Paasdag en tweede Pinksterdag door het verlof dat is verkregen. Die maandagen hoeven geen uren te worden opgenomen uit het feestdagenverlof (want dan werkt de werknemer normaliter niet).

### Opmerking

Dit systeem kent zijn voor- en nadelen. Zo wordt het vaak op *alle* werknemers toegepast in plaats van alleen op de parttime werknemers. In de praktijk blijkt ook dat met dit systeem een deel van de werknemers te weinig feestdagenverlof heeft en een deel te veel. Afhankelijk van het werkpatroon, boekt een werknemer meer of minder uren op een feestdag ten opzichte van de 7,2 uur die is verkregen. Daardoor kunnen er tekorten of overschotten ontstaan op jaarbasis. Dit leidt tot de vraag of een overschot aan het einde van het jaar kan vervallen en een tekort door de werknemer met vakantie uren moet worden aangevuld.

## 2. Toekennen uren gemist feestdagenverlof

Een andere methode is om alleen de parttime werknemers te compenseren voor de feestdagen op de dagen waarop zij normaliter **niet** werken. De feestdagen die ze nu missen door de “pech of geluk” regel. Dit is tenslotte het doel van artikel 5.1 lid 4 cao.

Het aantal gemiste feestdagen buiten het weekend wordt dan vermenigvuldigd met 7,2 uur en dan naar rato met de arbeidsduur berekend. De uitkomst wordt aan de werknemer toegekend als feestdagenverlof.

### Voorbeeld:

De parttime werknemer is roostervrij op maandag. In 2026 vallen drie feestdagen op een maandag. De werknemer werkt 32 uur van dinsdag t/m vrijdag. De werknemer krijgt als feestdagenverlof 3 dagen x 7,2 uur x 0,88% = 19 uur aan feestdagenverlof. Dit is vrij opneembaar in het kalenderjaar 2026.

### Opmerking

Het voordeel van deze regeling is dat er alleen wat voor parttimers wordt geregeld. Ook ontstaat zo geen negatief of positief saldo. De feestdagen waarop normaliter wordt gewerkt, zijn vrij zonder dat er

---

<sup>1</sup> Met een formele arbeidsduur van 36 uur zoals in de cao Gemeenten/SGO staat, is een feestdag gelijk aan 7,2 uur

uren hoeven te worden afgeboekt. Met deze regeling krijgt de parttimer alleen de uren toegekend die hij of zij normaliter mist omdat de feestdag een niet-werkdag is.

### 3. Jaarurennorm

Optie 3 is om de jaarurennorm ook te gebruiken voor de werknemers die regelmatig werken. De werkgever is niet verplicht om met een jaarurennorm te werken. Wordt hiervoor wel gekozen dan kan de werkgever dit doen zoals beschreven in artikel 5.1 lid 5. Het werken met de jaarurennorm kan de werkgever op eigen wijze inrichten.

#### Opmerking

Het werken met de jaarurennorm beantwoordt aan de toekenning van feestdagenverlof zoals is bedoeld in artikel 5.1 lid 4. Het biedt zowel de werkgever als de werknemer flexibiliteit bij het verdelen van de werkuren. Daarnaast geeft deze systematiek op jaarbasis aan de werknemer en de werkgever inzicht hoeveel uur er netto gewerkt (minus vakantie- en feestdagenverlof) moet worden. Hierdoor is bijsturing tijdens het jaar mogelijk. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, om ervoor te zorgen dat de teller (netto te werken uren) op het einde van het jaar op 0 uren staat.

## Praktische uitvoeringsvragen

- **Is compenseren van feestdagenverlof nodig voor een fulltimer die 4x9 uur werkt?**

VNG en WSGO vinden dat compenseren voor werknemers die 4x9 uur werken niet logisch. Het arbeidspatroon dat gekozen wordt door de werknemer kan weliswaar leiden tot een niet-werkdag op een feestdag, maar voor een fulltimer is dat niet discriminatie op grond van arbeidsduur waarop artikel 5.1 lid 4 van toepassing is.

- **Wat te doen bij ziekte van een werknemer?**

Een zieke werknemer die uren moet boeken op feestdagen (optie 1), boekt deze ook bij ziekte. Een fulltimer die ziek is op de feestdagen, krijgt die namelijk ook niet gecompenseerd.

- **Is er een regeling feestdagenverlof nodig op grond van artikel 5.1 lid 4 cao?**

Het doel is dat er geen onderscheid is bij het toekennen van feestdagenverlof. De organisatie moet in eerste instantie zelf nagaan hoe de toekenning van feestdagenverlof op dit moment gebeurt en welke werknemers nu eventueel benadeeld worden. Het is vervolgens aan te bevelen dat de werkgever een regeling opstelt op grond van artikel 5.1 lid 4 waarin wordt opgenomen hoe het feestdagenverlof wordt toegekend aan de werknemers en op wie de regeling van toepassing is. Het moet voor de werknemer duidelijk zijn waar hij/zij recht op heeft, hoe en wanneer hij/zij de uren kan inzetten, hoeveel uur hij/zij op een reguliere werkdag moet opnemen en wat de geldigheidsduur is van deze uren feestdagenverlof. Deze regeling kan geïntegreerd worden in de (standaard en bijzondere) werktijdenregeling.

- **Geldigheidsduur feestdagenverlof?**

De werkgever kan aangeven dat het toegekende feestdagenverlof in het kalenderjaar waarin de feestdagen vallen, moet worden gebruikt. Het niet benutte feestdagenverlof vervalt op het einde van het betreffende kalenderjaar. Het moet voor de werknemer bekend zijn dat het feestdagenverlof een beperkte geldigheidsduur heeft.

- **Welke feestdagen tellen mee als de werknemer in de loop van het jaar start?**

Als een werknemer gedurende het jaar in dienst komt dan dient de startdatum als peildatum genomen te worden vanaf wanneer dat er wordt gerekend. Op het moment dat bijvoorbeeld een werknemer op 1 september van een jaar start, zullen voor de berekening van de feestdagen, de feestdagen meegenomen worden die vallen in de periode tussen 1 september en 31 december van dat kalenderjaar.

- **Moeten werk- en verlof uren worden geregistreerd?**

Hoe de werkuren en de verlofuren verder wordt bijgehouden of geregistreerd is een verantwoordelijkheid van de gemeentelijke werkgever. Wel wijzen we op de wettelijke plicht dat een werkgever inzichtelijk moet kunnen maken wat een werknemer heeft gewerkt als daarnaar wordt gevraagd. Ook bij geschillen is het raadzaam dat een werkgever hierin inzicht in heeft en/of kan geven.

- **Heeft de OR een rol?**

De toekenning van het feestdagenverlof en de uitvoeringsregeling raakt het onderwerp 'werktijden'. De regeling feestdagenverlof kan worden geïntegreerd in de werktijdenregeling van de organisatie. De OR heeft een rol bij het opstellen of wijzigen van de werktijdenregeling.