



NIEUWSBRIEF WVSV

4 juli 2022
nieuwsbrief 1

In deze nieuwsbrief

Introductie Nieuwsbrief WVSV
Verwerking persoonsgegevens t.b.v. Compensatieregeling
Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
Wijziging wettelijk betaald ouderschapsverlof
AOW-bedragen per 1 juli 2022
Tweede loopbaanbeleid hoofdstuk 9a

Bijlagen

- 1) Voorbeeld ontvangstbevestiging aanvraag compensatie
- 2) AOW-bedragen 1 juli 2022

Introductie nieuwsbrief WVSV

Sinds 1 januari 2022 is de Werkgeversvereniging Samenwerkende Veiligheidsregio's (WVSV) operationeel en zijn de taken van de Brandweerkamer van de VNG overgenomen. De vereniging is verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van ca. 28.000 medewerkers, waaronder beroepsbrandweer en brandweervrijwilligers.

Organisatie

De WVSV kent een ledenvergadering die bestaat uit de 25 voorzitters van de Veiligheidsregio's. Een vijftal bestuurders uit de Bestuurlijke Advies Commissie (BAC) Brandweer vormen het bestuur. Het bestuur vormt samen met drie adviseurs vanuit de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio's (RCDV) en de secretaris de onderhandelingsdelegatie (OHD). De OHD spreekt met de vakbonden over de arbeidsvoorwaarden in het Landelijk Overleg Arbeidsvoorwaarden Veiligheidsregio's (LOAV).

Het ondersteuningsteam wordt gevormd door het stafbureau van de WVSV. Het stafbureau bestaat uit deskundigen die eerder betrokken waren bij de Brandweerkamer en het Expertisebureau FLO. De secretaris is het aanspreekpunt en legt de verbinding tussen alle betrokkenen.

Voor de uitvoering van bedrijfsvoeringstaken en de inzet van mensen en middelen werkt de WVSV samen met het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV). Meer informatie over de WVSV is te vinden op de website, wvsv.nl.

Publicaties

De WVSV communiceert eigenstandig via ledenbrieven en in afstemming met de vakbonden 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 eerste nieuwsbrief vanuit het stafbureau WVSV.



Een nieuwsbrief in navolging op de nieuwsbrieven gepubliceerd door het Expertisebureau FLO. In het verleden werd vanuit het Expertisebureau gecommuniceerd over een specifiek thema. Die communicatie vervalt en het thema FLO-overgangsrecht wordt onderdeel van de publicaties vanuit het stafbureau. Vragen over het FLO-overgangsrecht verlopen voortaan via info@wsv.nl.

Verwerking persoonsgegevens t.b.v. Compensatieregeling

De LOAV-circulaire 22/04 van 7 april 2022 geeft de Veiligheidsregio's nader informatie over de verdeling van de uitvoeringskosten van de Landelijke Commissie Compensatieregeling (LCC). De LCC toetst aanvragen in het kader van de Compensatieregeling transitie levensloop, afkoop FLO60 en versneld sparen in het FLO-overgangsrecht. Voor de behandeling van aanvragen om in aanmerking te komen voor een compensatie op grond van de Compensatieregeling FLO is de overdracht van persoonsgegevens noodzakelijk.

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) stelt strikte eisen aan de overdracht van persoonsgegevens. Elke keer dat persoonsgegevens worden verwerkt, is dat een inbreuk op de privacy van de mensen over wie het gaat. Daarom mogen alleen persoonsgegevens worden verwerkt als het echt niet anders kan, als het niet mogelijk is zonder deze gegevens het doel te bereiken. Ingeval persoonsgegevens geanonimiseerd respectievelijk gepseudonimiseerd kunnen worden dan heeft dit de voorkeur en kan gegevensoverdracht plaatsvinden buiten de regels van de AVG.

Aanvankelijk was de indruk dat anonimiseren/pseudonimiseren geen optie was en dus een verwerkersovereenkomst tussen NIPV als verwerker en een Veiligheidsregio als verwerkersverantwoordelijke noodzakelijk was. Dit is inmiddels achterhaald. Op voorwaarde dat bepaalde gegevens worden gepseudonimiseerd is anonimiseren van persoonsgegevens mogelijk. Dat deze mogelijkheid veel tijd kost, foutgevoelig is en een administratieve taakverzwaring voor de contactpersonen bij de Veiligheidsregio's oplevert is onplezierig maar zijn voor de AVG geen relevante criteria. Dit betekent dat geen verwerkersovereenkomst nodig is maar dat de contactpersonen bij de Veiligheidsregio's met behulp van de omschreven werkwijze de ingeleverde gegevens van de medewerkers dient te anonimiseren en pseudonimiseren. Zie daartoe de WSV ledenbrief nr. 3 d.d. 13 juni 2022.

In genoemde ledenbrief is tevens opgenomen dat de contactpersoon een ontvangstbevestiging naar de medewerker dient te sturen als een aanvraag is ontvangen. Dit is mede van belang i.v.m. bewaking van de Awb termijnen voor de aanvraag. In bijlage 1 van deze nieuwsbrief is hiertoe een voorbeeldtekst van een ontvangstbevestiging gevoegd.



Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 treedt de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Dit heeft gevolgen voor onder andere verplichte scholing, studiekostenbedingen, flexibel werken en nevenwerkzaamheden. Deze richtlijn zorgt voornamelijk voor wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek en de Wet flexibel werken. Ondanks het feit dat de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek op dit moment niet gelden voor het personeel van de Veiligheidsregio's voor wie de CAR(-UWO) van toepassing, geldt deze richtlijn wel voor alle medewerkers.

Doel

Het doel van de Richtlijn is medewerkers op een volledige en transparante manier te informeren over hun arbeidsvoorwaarden (informatieplicht). Daarnaast bevat de Richtlijn een aantal minimumrechten voor medewerkers die tot doel hebben te zorgen voor een inzichtelijkere en eerlijkere arbeidsmarkt.

Informatieplicht

Werkgevers zijn al verplicht om medewerkers binnen één maand na de start van hun werkzaamheden schriftelijk te informeren over bepaalde aspecten van de arbeidsrelatie. Bijvoorbeeld over de aanvang van het dienstverband, de functie en het salaris. Vanaf 1 augustus 2022 moeten werkgevers ook informatie verstrekken over:

- de arbeidsplaats, als dat geen vaste plek is of als meerdere arbeidsplaatsen van toepassing zijn op de medewerker;
- alle vormen van betaald verlof, dus niet alleen vakantieverlof maar ook betaald ouderschapsverlof of bijzonder of buitengewoon verlof met behoud van loon (bijvoorbeeld bij huwelijk of overlijden);
- de procedure voor beëindiging van het dienstverband voor zowel werkgever als medewerker;
- het opleidingsbeleid en
- het werkpatroon als dit onvoorspelbaar is, zoals bij oproepkrachten bijvoorbeeld aan de orde is. De werkgever moet de medewerker dan informeren over de van tevoren vastgestelde (referentie) dagen en -uren waarop de medewerker kan worden verplicht om te komen werken, de minimale termijn voor kennisgeving vóór de aanvang van het werk en het aantal gewaarborgde betaalde uren.

De uitgebreide informatieplicht geldt alleen voor medewerkers die na inwerkingtreding van de wet in dienst treden. Voor al bestaande dienstverbanden hoeft de werkgever bij inwerkingtreding van de wet niet alsnog een schriftelijke opgave op te maken.



Wet flexibel werken

In de Wet flexibel werken bestond al de mogelijkheid om te verzoeken om aanpassing van de arbeidsovereenkomst (aanstelling). Dit verzoek kan een vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur zijn, maar kan ook worden verzocht om aanpassing van de werktijden of de werkplek. Op grond van het wetsvoorstel kan de medewerker straks ook verzoeken om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat oproepkrachten en medewerkers met wisselende werktijden een werkgever kunnen “verzoeken” om een vast(er) rooster. De werkgever is verplicht om een dergelijk verzoek binnen één maand te beantwoorden. Doet hij dat niet binnen één maand dan wordt het verzoek automatisch ingewilligd.

Scholing

Werkgevers moeten hun medewerkers scholing laten volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Na implementatie van de Richtlijn moeten werkgevers verplichte scholing kosteloos aanbieden. Ook moeten zij de medewerker zo veel mogelijk in staat stellen om de scholing tijdens werktijd te volgen. De tijd die gemoeid is met het volgen van de scholing wordt in elk geval gezien als arbeidstijd.

Let op: voornoemde regels gelden alleen als het gaat om een “verplichte opleiding”. Een opleiding is verplicht als deze gevolgd moet worden op basis van de wet of de cao. Het gaat hier dus uitsluitend om opleidingen die de werkgever verplicht aan moet bieden. Vaak zal het gaan om opleidingen op het gebied van veiligheid of het bijhouden van de vakbekwaamheid. De wetgever geeft ook invulling aan het begrip ‘kosteloos’. Dit omvat alle kosten die samenhangen met de verplichte scholing. Hieronder vallen dus ook reiskosten, examenkosten of kosten voor het studiemateriaal.

Studiekostenbeding

De werkgever mag straks geen studiekostenbeding meer afspreken met een medewerker die een verplichte opleiding of cursus gaat volgen. Zulke studiekostenbedingen zijn nietig. Het maakt daarbij ook niet uit of de medewerker de opleiding met goed of slecht gevolg afgerond heeft of dat de medewerker ontslag neemt tijdens de opleiding. Er is géén overgangsrecht opgenomen voor bestaande studiekostenbedingen. Als een studiekostenbeding voor een verplichte opleiding is afgesproken, is die afspraak (door het ontbreken van overgangsrecht) direct nietig per 1 augustus 2022. Duidelijk is wel dat voor niet verplichte opleidingen nog steeds een studiekostenbeding kan worden opgenomen, zolang dit beding maar voldoet aan de criteria zoals deze reeds gelden op grond van jurisprudentie.

Nevenwerkzaamheden

Werkgever kan alleen een verbod op nevenwerkzaamheden opleggen als daar een gerechtvaardigd belang aan de orde is. Bijvoorbeeld wanneer de gezondheid en veiligheid van de medewerker in het geding komt of als de nevenwerkzaamheden tot strijdigheid met de Arbeidstijdenwet leiden.



Gevolgen voor de praktijk

Het is verstandig om aanstellingsbrieven en regelingen rondom opleidingen te controleren. Zodat deze uiterlijk 1 augustus 2022 voldoen aan de nieuwe regels.

Wijziging wettelijk betaald ouderschapsverlof

Inleiding

Op dit moment kunnen medewerkers 26 werkweken ouderschapsverlof opnemen in de eerste acht levensjaren van hun kind (d.w.z. 26 keer de formele arbeidsduur per week). Dit ouderschapsverlof is in beginsel onbetaald, tenzij werkgever en medewerker daar binnen hun bedrijf of cao andere afspraken over hebben gemaakt (artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg (Wazo)).

De CAR(-UWO) heeft bepalingen die afwijken van artikel 6:1 van de Wazo. Op grond van de CAR(-UWO) hebben medewerkers op dit moment recht op betaald ouderschapsverlof van dertien keer de formele arbeidsduur per week. Dit betekent dat een medewerker in totaal 26 werkweken ouderschapsverlof mag opnemen waarvan dertien werkweken betaald zijn. De hoogte van de doorbetaling is afhankelijk van de salarisschaal (artikel 6:5 lid 2 CAR).

Nieuwe situatie vanaf 2 augustus 2022

Op 2 augustus 2022 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in werking. Medewerkers krijgen dan tijdens 9 weken ouderschapsverlof een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon (tot 70% van het maximum dagloon). Voorwaarde is dat zij deze 9 weken opnemen in het eerste levensjaar van het kind.

De Wbo geldt ook voor medewerkers die vóór 2 augustus 2022 een kind krijgen c.q. hebben gekregen. Het kind moet op het moment dat de wet ingaat jonger dan 1 jaar zijn. En de medewerker heeft nog niet het volledige recht (van 26 weken x de arbeidsduur per week) op ouderschapsverlof opgenomen.

Het betaald ouderschapsverlof uit de CAR(-UWO) blijft bestaan. Medewerkers blijven recht houden op dertien werkweken betaald ouderschapsverlof. Ook blijft het loondoorbetalingspercentage over de uren ouderschapsverlof gelijk en afhankelijk van de functieschaal van de medewerker. Wat wel vanaf 2 augustus a.s. verandert is dat medewerkers zelf de duur, spreiding en het loondoorbetalingspercentage kunnen vaststellen voor het betaald ouderschapsverlof uit de CAR(-UWO).

Verlofrechten Wbo

Op grond van de Wbo hebben medewerkers per kind recht op negen weken betaald ouderschapsverlof. Bij een meerling bestaat recht op negen weken ouderschapsverlof per kind.



Op grond van de CAR(-UWO) is dat niet zo: bij de geboorte van een meerling bestaat recht op één keer dertien weken betaald ouderschapsverlof.

Adoptie

Bij adoptie hebben ouders ook recht op wettelijk betaald ouderschapsverlof, zo lang hun adoptiekind nog geen acht jaar oud is. Het wettelijk betaald ouderschapsverlof van negen weken geldt per kind. Dit betekent dat een medewerker bij de adoptie van meerdere kinderen tegelijk recht heeft op maximaal negen werkweken wettelijk betaald ouderschapsverlof per kind. Deze negen werkweken moet de medewerker opnemen binnen twaalf maanden na de opname van het kind of de kinderen in het gezin. Neemt de medewerker het verlof niet of niet volledig binnen die termijn op, dan behoudt hij het (resterende) ouderschapsverlof, maar kan hij geen aanspraak meer maken op betaling op grond van de Wbo.

Op grond van de CAR(-UWO) is dat niet zo: bij adoptie van een meerling bestaat recht op één keer dertien weken betaald ouderschapsverlof.

Pleegzorg of samenwonen met kind

Bij pleegzorg of samenwonen met en verzorgen van meerdere kinderen tegelijkertijd (van een ander) hebben medewerkers op grond van de Wbo recht op in totaal maximaal 26 weken ouderschapsverlof, waarvan negen weken wettelijk betaald ouderschapsverlof.

Neemt een medewerker op verschillende momenten een pleegkind op in het gezin? Dan heeft hij wel per kind recht op 26 werkweken ouderschapsverlof, waarvan negen werkweken wettelijk betaald ouderschapsverlof.

De negen weken moet een medewerker opnemen binnen twaalf maanden na de opname van het kind of de kinderen in het gezin.

Op grond van de CAR(-UWO) bestaat bij pleegzorg of samenwonen met en verzorgen van meerdere kinderen tegelijkertijd recht op één keer dertien weken betaald ouderschapsverlof.

Aanvraag uitkering betaald ouderschapsverlof bij UWV

Vanaf 2 augustus 2022 kan de werkgever de uitkering voor het wettelijk betaald ouderschapsverlof bij het UWV aanvragen voor de medewerker. Aanvragen kan via de Verzuimmelder, via Digipoort of via een formulier dat je op de website van het UWV kunt downloaden.

Meer informatie over het aanvragen van deze uitkering kan je terugvinden op www.uwv.nl.

Wijziging van artikel 6:5 CAR(-UWO) met ingang van 2 augustus 2022

De Wbo komt naast het bestaande betaalde ouderschapsverlof zoals dat in de CAR(-UWO) is opgenomen. Met de inwerkingtreding van de Wbo op 2 augustus 2022 **wijzigt artikel 6.5 CAR**. Vanaf 2 augustus kan het huidige recht op betaald ouderschapsverlof omgevormd worden tot



een bandbreedte voor betaald ouderschapsverlof. In plaats van een gegeven totale periode van betaald ouderschapsverlof (maximaal 13 weken maal de arbeidsduur per week) en een gegeven doorbetalingspercentage (afhankelijk van de salarisschaal tussen de 50% en 90% doorbetaling), mogen medewerkers zelf de duur (tot maximaal 26 weken x de arbeidsduur per week) en doorbetalingspercentage van hun betaald ouderschapsverlof kiezen.

Ter verduidelijking een voorbeeld:

Een medewerker in salarisschaal 7 heeft nu recht op 13 weken betaald ouderschapsverlof met 50% loondoorbetaling. Vanaf 2 augustus 2022 kan hij/zij kiezen uit bijvoorbeeld:

- 6,5 weken volledig ouderschapsverlof tegen doorbetaling van 100%
- 13 weken volledig ouderschapsverlof tegen doorbetaling van 50%
- 26 weken volledig ouderschapsverlof tegen doorbetaling van 25%.

Daarnaast kan de medewerker het betaalde ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) afstemmen op het gedeeltelijke door het UWV doorbetaalde deel.

Ook hiervan een voorbeeld:

Een medewerker neemt 9 weken volledig ouderschapsverlof op grond van de Wbo. Gedurende deze periode krijgt hij/zij 70% van zijn/haar salaris (tot 70% van het max. maandloon) doorbetaald.

Gedurende deze 9 weken vult de medewerker laatstgenoemd bedrag aan met 30% van zijn/haar salaris, maar nu op grond van het betaalde ouderschapsverlof uit de CAR(-UWO).

Het is dus mogelijk dat een medewerker het "CAR(-UWO)"- deel ouderschapsverlof zelf bepaalt en als gewenst kan afstemmen op het deels betaalde deel vanuit de Wbo. Beide aanspraken kunnen ook los van elkaar worden opgenomen. Voorwaarde daarbij is wel dat het "Wbo"-deel in het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen. Het "CAR(-UWO)" deel geldt voor kinderen tot 8 jaar.

Qua duur kan in totaal nooit meer opgenomen worden dan 26 weken x de arbeidsduur van de medewerker (dus bij een arbeidsduur van 36 uur per week is dat maximaal 936 uur).

Rekentool

In verschillende overleggen en op het forum van de VNG is gevraagd om hulp(middelen). Gelijk de VNG en de salarisbureaus komt ook de WVSV niet met een rekentool.

Verdeling van de pensioenpremie gedurende het opnemen van wettelijk betaald/onbetaald ouderschapsverlof.

Extra aandacht wordt gevraagd voor wat betreft de verdeling van de pensioenpremie tijdens ouderschapsverlof.

Bij het ouderschapsverlof op grond van de CAR(-UWO) verandert niets, want tijdens deze



ouderschapsverlofuren krijgt de medewerker salaris, salaristoelagen en andere vergoedingen doorbetaald.

Tijdens het wettelijk betaald- en onbetaald ouderschapsverlof ontvangt de medewerker in principe geen salaris, salaristoelagen en andere vergoedingen over de ouderschapsverlofuren. Daardoor is sprake van onbetaald verlof in de zin van artikel 6:10, lid 4 CAR. Volgens dit artikel moet de medewerker zowel de werknemers- als werkgeverspremie pensioen betalen als de opname van het wettelijk betaald ouderschapsverlof en/of de opname van het onbetaald ouderschapsverlof langer dan drie maanden duurt.

Dat de werkgever bereid is het salaris en eventuele salaristoelagen bij wijze van voorschot door te betalen tijdens de wettelijk betaalde ouderschapsverlofuren en pas achteraf e.e.a. gaat verrekenen met de uitkering die eveneens achteraf door UWV beschikbaar wordt gesteld, doet niets af aan het bovenstaande.

AOW-bedragen per 1 juli 2022

In bijlage 2 bij deze nieuwsbrief zijn de nieuwe AOW-bedragen per 1 juli 2022 gevoegd ten behoeve van de AOW-compensatie.

Tweede loopbaanbeleid hoofdstuk 9a

Werkgever en vakbonden vertegenwoordigd in het LOAV hebben de Universiteit Maastricht gevraagd onderzoek uit te voeren naar de belemmerende en bevorderende factoren voor duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in repressieve brandweerfuncties. Dit onderzoek neemt ruim 4 jaar in beslag; de eerste tussentijdse onderzoeksresultaten worden verwacht in het eerste kwartaal van 2023.

De overlegpartners van het LOAV hebben besproken en afgewogen of het verstandig is om medio 2022 al wijzigingen in de rechtspositie door te voeren. Het onderzoek van de Universiteit Maastricht is gestart met als doel gezaghebbend en wetenschappelijk onderbouwd te bepalen welke wijzigingen er in de toekomst nodig zijn. Dit pleit ervoor voorlopig geen wijzigingen door te voeren en eerst de tussentijdse resultaten van het onderzoek af te wachten. De medewerkers in repressieve brandweerfuncties vragen echter om zekerheid en perspectief en wensen niet de resultaten van het onderzoek af te wachten. De vakbonden hebben de werkgever verzocht aanvullende afspraken te maken om te voorkomen dat medewerkers in dienst getreden in 2006 t/m 2009 nu invulling moeten gaan geven aan hun 2^e loopbaanplan. Vakbonden willen dat medewerkers uitstel van de effectuering van hun 2^e loopbaanplan krijgen met maximaal 4 jaar.

Het overleg hierover wordt in het najaar voortgezet. Dit betekent dat de huidige regelgeving en beleid onverkort van toepassing is.