



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

5 april 2023

Kenmerk

U202300245

Lbr. 23/011

LOGA-nr 23/01

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

PDO

Brief aan de leden

Onderwerp

nieuwe artikelen cao 2023

Samenvatting

Deze brief geeft uitleg over de uitvoering van nieuwe cao-artikelen:

1. Vergoeding hybride werken
2. Verlof en vitaliteit:
 - De extra vakantiedag en Bevrijdingsdag
 - De uitbreiding van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen
 - RVU
3. Bovenwettelijke sociale zekerheid:
 - Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
 - Het 'derde ziektejaar'
 - Bijdrage aan de arbeidsongeschiktheidsverzekering
4. Ouderschapsverlof en onbetaald ouderschapsverlof
 - Nieuwe regels betaald ouderschapsverlof
 - Nieuwe regels onbetaald Wazo-verlof
 - Nieuwe regels onbetaald verlof
5. Overzicht aanpassingen cao met artikel en ingangsdatum

Over de afspraken over salaris ontvangt u een aparte brief.

De cao-artikelen worden gepubliceerd in de nieuwe cao, op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

Over de afspraken over salaris ontvangt u een aparte brief.

LOGA

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl



Landelijk Overleg
Gemeentelijke
Arbeidsvoorwaarden

Datum

5 april 2023

Kenmerk

U202300245

Lbr. 23/011

LOGA-nr 23/01

Telefoon

070 373 83 93

Bijlage(n)

College voor
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV Overheid

PDO

Brief aan de leden

Onderwerp

nieuwe artikelen cao 2023

Geachte leden,

Deze brief gaat over de uitwerking van het akkoord 'Cao Gemeenten en Cao SGO 2023' in de cao. Dit akkoord is op 5 april definitief geworden.

Het principeakkoord liep van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024 maar het definitieve akkoord loopt tot en met 31 december 2023. Dit is om het mogelijk te maken dat een volgend akkoord kan ingaan op 1 januari van het jaar. De looptijd van de nieuwe cao is dus 2 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

In deze brief staat informatie over:

1. Vergoeding hybride werken
2. Verlof en vitaliteit:
 - De extra vakantiedag en Bevrijdingsdag
 - De uitbreiding van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen
 - RVU
3. Bovenwettelijke sociale zekerheid:
 - Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid
 - Het 'derde ziektejaar'
 - Bijdrage aan de arbeidsongeschiktheidsverzekering
4. Ouderschapsverlof en onbetaald ouderschapsverlof
 - Nieuwe regels betaald ouderschapsverlof
 - Nieuwe regels onbetaald Wazo-verlof
 - Nieuwe regels onbetaald verlof
5. Overzicht aanpassingen cao met artikel en ingangsdatum

LOGA

Nassaulaan 12 Den Haag | Postbus 30435 | 2500 GK Den Haag

070 - 373 83 93 | info@vng.nl

In deze brief staat niet een herhaling van de cao-artikelen. De brief beperkt zich tot verwijzing naar de artikelen en, waar nodig, een toelichting.

Deze brief gaat niet over de afspraken die niet direct in de cao worden verwerkt: duurzame mobiliteit, inclusieve cao, hoofdstuk kunsteducatie. De brief behandelt ook niet de technische correcties in de tekst van de cao. Uitleg van de afspraken over het salaris — loonstijging en loongebouw — staan in een aparte brief, de 'salarisbrief' die u tegelijk met deze brief krijgt.

De nieuwe bepalingen zijn altijd naar rato van de arbeidsduur en bruto, tenzij anders vermeld (zie artikelen 1.9 en 1.10 cao).

De uitwerking van het akkoord gebeurt in de Cao Gemeenten en de Cao SGO. De uitwerking van het akkoord in de Cao Gemeenten en in de Cao SGO zijn hetzelfde. De desbetreffende artikelen vindt u in de cao's. Die worden gepubliceerd op vng.nl, wsgo.nl en caogemeenten.nl.

1. Vergoeding hybride werken

Vanaf 1 mei 2023 hebben medewerkers die thuiswerken recht op een vergoeding hybride werken van netto € 3 per dag. De vergoeding hybride werken bestaat uit een thuiswerkvergoeding van netto € 2,15 en een internetvergoeding van netto € 0,85.

In afwijking van andere bepalingen in de cao is de vergoeding hybride werken (net als de thuiswerkvergoeding nu) *niet* naar rato van de arbeidsduur en is de vergoeding netto.

De voorwaarden voor huidige thuiswerkvergoeding zijn ook de voorwaarden voor de vanaf 1 mei 2023 geldende vergoeding hybride werken. Die zijn niet gewijzigd.

Beide onderdelen van de vergoeding hybride werken, de thuiswerkvergoeding en de internetvergoeding, zijn gericht vrijgesteld van loonbelasting. Deze vrijstellingen zijn op basis van artikel 31a, tweede lid, onderdeel k (thuiswerkvergoeding) en onderdeel g (internetvergoeding) van de Wet op de loonbelasting 1964. De werkgever moet aannemelijk maken dat het internetgebruik noodzakelijk is voor de behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Of voldaan wordt aan het noodzakelijkheids criterium staat in een concreet geval ter beoordeling van de inspecteur.

Organisaties die op 21 februari 2023 een hogere vergoeding hadden, kunnen die handhaven.

2. Verlof en vitaliteit

Bovenwettelijke vakantiedagen

De bovenwettelijke vakantie is nu 43,2 uur (zes dagen) en wordt 50,4 uur (zeven dagen).

De afspraak gaat in per 2 januari 2023, dus **nadat** op 1 januari 2023 de afspraken over harmonisatie van bovenwettelijk verlof zijn ingegaan. In de praktijk betekent dit:

- Voor medewerkers met minder dan 50,4 uur in 2023, ongeacht de geboortedatum, wordt de bovenwettelijke vakantie voor 2023 verhoogd naar 50,4 uur.
- Voor medewerkers met 50,4 uur of meer in 2023, geboren op of na 1 januari 1963, verandert er in 2023 niets en wordt de afbouw van de bovenwettelijke vakantie met ingang van 1 januari 2024 voortgezet, maar nu met een bodem van 50,4 uur.

- Voor medewerkers met meer dan 50,4 uur in 2023, geboren vóór 1 januari 1963, verandert er niets.

Bevrijdingsdag (vanaf 2024)

Vanaf 2024 is Bevrijdingsdag (5 mei) een feestdag. Artikel 6.6 wordt hierop aangepast.

Meer uren kopen

Medewerkers kunnen met hun IKB per jaar maximaal 187 vakantie-uren kopen. Dit komt in plaats van het oude maximum van 144 uur. De afspraak gaat meteen in, wat betekent dat medewerkers al in 2023 maximaal 187 vakantie-uren kunnen kopen.

RVU

Medewerkers die 43 jaar hebben gewerkt voor een bij het ABP aangesloten werkgever, waarvan de laatste 10 jaar in de gemeentesector, hebben per 31 december 2023 recht op een RVU, mits zij maximaal 2 jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten. Voor de opbouw van de ABP-jaren en de gemeentebestuurders, bestaat de gemeentesector uit organisaties die vallen onder de Cao Gemeenten of de Cao SGO (vanaf 1 januari 2020) en/of vielen onder de CAR-UWO (vóór 1 januari 2020).

Voor individuele afspraken gelden geen beperkingen. De cao geeft geen recht op, en verplicht niet tot, individuele afspraken.

Neemt de medewerker deel aan de RVU-regeling dan neemt hij/zij zelf ontslag. Er ontstaat dan geen recht op een WW-uitkering en geen recht op een transitievergoeding.

3. Bovenwettelijke sociale zekerheid

Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetaling bij ziekte (artikel 7.1 cao) wordt 100% in het eerste jaar en 70% in het tweede jaar, en houdt daarna op. Deze afspraak gaat in op 31 december 2023. Voor medewerkers van wie de eerste ziektegedag vóór 31 december 2023 is, blijven de huidige regels voor loondoorbetaling gelden.

'Derde ziektejaar'

De verlenging van het ontslagverbod met één jaar voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, het zogenoemde derde ziektejaar (artikel 7.4 cao), vervalt per 31 december 2023. Tegelijk vervalt ook de daaraan gekoppelde bijzondere uitkering (de oude artikelen 10.21-23 in paragraaf 5 van de cao). Voor medewerkers van wie de eerste ziektegedag 30 december 2023 is, blijven het derde ziektejaar en de eventuele bijzondere uitkering gelden.

Bijdrage aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Medewerkers met een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, hebben recht op een bijdrage van € 10 per maand in de kosten daarvan. Organisaties die op 21 februari 2023 een hogere bijdrage gaven, kunnen deze handhaven.

4. Ouderschapsverlof en onbetaald Wazo-verlof en onbetaald verlof

Keuzes betaald ouderschapsverlof

Vanaf 1 januari 2024 gelden andere regels voor betaald ouderschapsverlof:

- Het percentage doorbetaling op grond van de cao wordt niet langer gebaseerd op de schaal maar op het salaris bij een voltijdsdienstverband.
- De medewerker die recht heeft op doorbetaling op grond van de cao, kan nog steeds kiezen voor meer betaalde verlofuren tegen een lager doorbetalingspercentage of minder betaalde verlofuren tegen een hoger doorbetalingspercentage, maar het aantal combinaties van percentage en uren is beperkt. In artikel 6.10 van de cao komt een tabel met keuzemogelijkheden per inkomenscategorie.
- De medewerker kan in het eerste levensjaar van het kind kiezen voor 1 tot 9 weken doorbetaling van 100% (inclusief UWV-uitkering) van salaris en salaristoelage(n). Elke week met een doorbetaling tegen 100%, betekent één week minder van de 13 weken doorbetaald ouderschapsverlof op grond van de cao. Bijvoorbeeld:
 - o Een medewerker heeft een salaris van € 3.515 en een kind jonger dan 1 jaar.
 - o De medewerker neemt in het eerste levensjaar van het kind 9 weken (324 uur) ouderschapsverlof op met 100% doorbetaling (cao betaald inclusief UWV-uitkering).
 - o De medewerker kan daarna kiezen tussen:
 - 144 uur met 50% doorbetaling (de overgebleven standaard 4 weken).
 - 102,86 uur met 70% doorbetaling
 - 90 uur met 80% doorbetaling
 - 72 uur met 100% doorbetaling
- De medewerker kan ook kiezen om in het eerste levensjaar van het kind 1 tot 9 weken onbetaald ouderschapsverlof op te nemen en een uitkering van het UWV aan te vragen (dus geen 100% doorbetaling). Daarna heeft de medewerker recht op 13 weken betaald ouderschapsverlof op grond van de cao. Bijvoorbeeld:
 - o Een medewerker heeft een salaris van € 3.515 en een kind jonger dan 1 jaar.
 - o De medewerker neemt in het eerste levensjaar van het kind 9 weken (324 uur) onbetaald ouderschapsverlof op met alleen de UWV-uitkering.
 - o De medewerker kan daarna kiezen (tot het achtste levensjaar) tussen:
 - 468 uur met 50% doorbetaling (de overgebleven standaard 13 weken)
 - 334,3 uur met 70% doorbetaling
 - 292,5 uur met 80% doorbetaling
 - 234 uur met 100% doorbetaling

Voor de volledigheid: alle vormen van ouderschapsverlof — betaald, met UWV-uitkering, onbetaald — zijn samen nooit meer dan het wettelijke recht op ouderschapsverlof: 26 maal de wekelijkse arbeidsduur.

Premieverhaal onbetaald Wazo-verlof en onbetaald verlof

Medewerkers met onbetaald Wazo-verlof hoeven vanaf 1 juni 2023 niet het werkgeversdeel van de pensioenpremies te betalen.

Medewerkers met onbetaald verlof hoeven pas met ingang van de vierde maand het werkgeversdeel van de pensioenpremies te betalen. Bijvoorbeeld:

- Een medewerker gaat met onbetaald verlof van 1 juni tot 1 december 2023. Deze medewerker betaalt vanaf 1 juni 2023 het werknemersgedeelte van de pensioenpremie en van 1 september tot 1 december 2023 het werkgeversgedeelte en het werknemersgedeelte.

Voor de volledigheid: ongeacht de vorm en de duur van het verlof, blijft de werknemer altijd verantwoordelijk voor het werknemersdeel van de pensioenpremies.

Terugbetaling betaald ouderschapsverlof

Medewerkers die betaald ouderschapsverlof genieten of recent hebben genoten, en die op of na 1 juni 2023 ontslag nemen of urenvermindering aanvragen, hoeven het betaald ouderschapsverlof niet meer terug te betalen.

5. Overzicht artikelen en ingangsdata afspraken

Afspraak	Artikel	Ingangsdatum
Verhoging vakantie met 7,2 uur	Aanpassing artikel 6.2	2 januari 2023
Verhoging 'plafond' te kopen verlofuren	Aanpassing artikel 4.3	2 januari 2023
Vergoeding hybride werken	Aanpassing artikel 3.22a	1 mei 2023
Premieverhaal onbetaald Wazo-verlof	Aanpassing artikel 6.11	1 juni 2023
Premieverhaal onbetaald verlof	Aanpassing artikel 6.14	1 juni 2023
Terugbetaling betaald ouderschapsverlof	Aanpassing artikel 6.10	1 juni 2023
Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	Aanpassing artikel 7.1	31 december 2023
Verlenging ontslagverbod tijdens arbeidsongeschiktheid	Schrappen artikel 7.5 en 10.21-23	Einddatum 30 december 2023
Bijdrage aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	Aanpassing artikel 7.5	31 december 2023
Bevrijdingsdag als feestdag	Aanpassing artikel 6.6 en 5.1	2024
RVU	Nieuw artikel 2.11	31 december 2023
Keuzes betaald ouderschapsverlof	Aanpassing artikel 6.10 en nieuw 6.10a	31 december 2023

Een aantal afspraken gaat in op 31 december 2023. Dit is zodat de afspraken niet hoeven in te gaan op 1 januari 2024, en dit is weer zodat deze cao niet hoeft te lopen tot en met 1 januari 2024. Een volgend akkoord kan daardoor gaan over een cao met ingang van 1 januari 2024.

Met vriendelijke groet,
Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



J. Jongepier
Secretaris