

Uitleg van cao-partijen

Versie bij CAO Rijk 2024-2025, vastgesteld d.d. 27 juni 2024

Inhoud

Status uitleg over cao.....	5
Inleiding.....	6
Voorwoord.....	6
Looptijd	6
Hoofdstuk 1. Algemeen	7
§ 1.1 Werkingssfeer en aard cao	7
Staat der Nederlanden.....	7
Zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid	7
§ 1.6 Enkele algemene uitgangspunten	7
Vervangende toelage.....	7
§ 1.7 Overgang naar hybride werken	8
Hybride werken	8
Afspraken maken over hybride werken	8
Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband	10
§ 2.1 Vast of tijdelijk dienstverband.....	10
Tijdelijke arbeidsovereenkomst.....	10
§ 2.2 Arbeidsovereenkomst.....	10
Verklaring omtrent gedrag ontbindende voorwaarde	10
Proeftijd	10
§ 2.3 In dienst nemen uitzendkrachten	11
§ 2.4 Einde dienstverband algemeen	11
§ 2.5 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd	11
Gevolgen werken na AOW-leeftijd	12
Overgangsrecht einde dienstverband bij AOW-leeftijd	13
§ 2.6 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband	13
Verhoogde uitkering.....	13
Aanvullingsuitkering.....	13
Overbruggingsuitkering	14
§ 2.7 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden.....	14
Dienstongeval en beroepsziekte	15
Vermissing	15
Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden	16
§ 3.1 Arbeidsduur	16
Detachering Europese Unie	16
§ 3.2 Werktijden.....	16
Recht op onbereikbaarheid.....	17
§ 4.1 Vakantie	18
Opbouw vakantie-uren	18
Opnemen vakantiedagen	18
Vervallen vakantie-uren.....	18
Hoofdstuk 5. Aanvullingen verlobbepalingen Wet arbeid en zorg	19
Ouderschapsverlof.....	19
Recht op ouderschapsverlof.....	19
Aantal ouderschapsverlofuren betaald en onbetaald	19

Ouderschapsverlof aanvragen.....	20
Betaald ouderschapsverlof voor kinderen die geboren zijn vóór 2 augustus 2022	21
Hoofdstuk 6. Vaste beloning.....	22
§ 6.4 Jubileumuitkering	22
Wisselende arbeidsduur	22
Gedeeltelijke jubileumuitkering	22
Gedeeltelijk ontslag wegens ziekte	22
Gedeeltelijke jubileumuitkering bij reorganisatieontslag.....	22
§ 6.5 Eenmalige cao-uitkeringen 2024 en 2025.....	23
In dienst op peildatums	23
Maandinkomen op peildatums.....	23
Arbeitsduur op peildatums.....	23
Voormalige werknemers	24
Hoofdstuk 7. Variabele beloning.....	25
§ 7.1 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst.....	25
§ 7.5 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden	25
§ 7.6 Overwerkvergoeding	25
Vergoeding in tijd	25
Hoofdstuk 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid	26
§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen.....	26
Wanneer loonopschorting of loonstopzetting?.....	26
Niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie	26
Voorschriften niet naleven.....	26
Ziekte opzettelijk veroorzaakt.....	27
Onjuiste informatie verstrekt bij medische keuring	27
§ 8.7 Vergoeding schade en zorgkosten	27
Psychische beroepsziekte	27
Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB).....	29
§ 9.1 Individueel Keuzebudget	29
IKB-budget	29
IKB-uren	29
Fiscaal vriendelijke doelen.....	30
IKB-aanvraag.....	31
Gevolgen IKB.....	31
§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur).....	32
Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen	33
§ 10.1 Woon-werkverkeer	33
Berekening vaste vergoeding.....	33
§ 10.2 Dienstreizen binnenland	33
Belasting over kilometervergoeding	34
Salderen	34
Vervoer vanwege de inhoudingsplichtige	34
Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen	35
§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning	35
Thuiswerkvergoeding	35
Hoogte thuiswerkvergoeding	35
Thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer	35
Aanvragen/declareren	35

Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning.....	36
Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen	39
Start termijn van vijf kalenderjaren.....	39
Terugbetalen vergoeding werkgever voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning	39
§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding.....	40
Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand	41
§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag	41
VOG-toets door Justis.....	41
Geen verklaring omtrent het gedrag gekregen	41
Afwijken van de bepalingen.....	41
§ 13.2 Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand	41
Personen die een melding kunnen doen en die worden beschermd	41
Manieren van intern melding doen.....	42
Bescherming tegen benadeling bij een melding	42
Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking	42
Voorbeelden van benadeling.....	42
Bescherming tegen juridische procedures.....	43
Anderen die naast de melder ook bescherming krijgen bij een melding of openbaarmaking ...	43
Looptijd vergoeding procedure bij benadeling	43
Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid.....	44
§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties	44
Salarisgarantie en salarissuppletie.....	44
Rekenvoorbeelden salarisgarantie en salarissuppletie	44
§ 14.4 Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie.....	45
Stimuleringspremie	45
Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen	46
Ordemaatregelen	46
Straffen.....	46
Hoofdstuk 16. Individuele geschillen	47
§ 16.1 Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA)	47
§ 16.2 Geschillencommissie.....	47
Naar de rechter	47
Hoofdstuk 22.....	48
Jaarurensystematiek	48
§ 22.2 Afrekenen gewerkte uren per jaar	48
§ 22.3 t/m 22.10 Toelagen en overwerkvergoeding bij werken in roosterdienst.....	48
Hoofdstuk 26. Overleg tussen vakbonden en werkgever	50
Georganiseerd overleg.....	50
Sectorale overleg.....	50
Decentraal georganiseerd overleg	50
§ 26.5 Overleg met vakbonden en medezeggenschap over roosterdienst.....	50
Vervallen decentrale regelingen	50

Status uitleg over cao

Op www.caorijk.nl vindt u uitleg over de bepalingen in deze cao voor onderwerpen waarvan partijen het gewenst vinden daar uitleg over te geven. De partijen die deze cao hebben ondertekend zijn het eens met de inhoud van deze uitleg. Als de uitleg onbedoeld afwijkt van wat wettelijk of in deze cao is geregeld, dan zijn de wet en de cao bepalend. Partijen overleggen tweemaal per jaar over de behoefte aan aanvullende uitleg.¹

Tip: Als er bij een bepaling uitleg beschikbaar is, treft u aan het einde van de bepaling een verwijzing naar die uitleg aan. Er is ook een [overzicht van de onderwerpen waarover uitleg van cao-partijen is](#).

¹ [§ 1.5 Status uitleg over cao](#) van de CAO Rijk 2022-2024.

Inleiding

Voorwoord

Er is sinds 1 januari 2020 een CAO Rijk omdat op die datum de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking is getreden. Deze wet zorgt ervoor dat de grondslag van uw rechtspositie is gewijzigd en hetzelfde is geworden als die van werknemers in het bedrijfsleven. De grondslag daarvoor is niet meer de Ambtenarenwet maar het Burgerlijk Wetboek (BW) en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Een gevolg daarvan is, is dat de rechtspositionele regelingen zoals het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) zijn vervallen. In plaats van die regelingen sluit de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties met de vakbonden steeds een nieuwe cao.

De cao bevat de arbeidsvoorwaarden die voorheen waren geregeld in dertig rechtspositionele regelingen, zoals het ARAR en het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA). Dit is gedaan zonder de regelingen inhoudelijk te wijzigen, tenzij die in strijd waren met het BW. De cao bevat niet de arbeidsvoorwaarden uit de rechtspositionele regelingen die het BW sinds 1 januari 2020 regelt. Dit betreft bijvoorbeeld de regels rond beëindiging van het dienstverband. Daarnaast bevat de cao afspraken die niet in de rechtspositionele regelingen hebben gestaan, omdat de ingangsdatum daarvan 1 januari 2020 of later is. Dat geldt bijvoorbeeld voor doorwerken na de AOW-leeftijd, voor het Individueel Keuzebudget en de afspraken uit de sinds 1 januari 2020 gesloten cao-akkoorden.

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025. Als er op die datum nog geen nieuwe CAO Rijk is afgesproken tussen de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de vakbonden, dan wordt de cao automatisch verlengd. Zolang er geen nieuwe cao wordt afgesproken loopt de cao dan door. Dit heet "stilzwijgende verlenging". Minister en/of vakbonden zouden de cao uiterlijk op 1 oktober 2025 kunnen opzeggen. Dit is onwaarschijnlijk, maar als het zou gebeuren blijven de daarin opgenomen arbeidsvoorwaarden gelden voor iedereen die al in dienst was toen de cao nog niet was afgelopen. Dit heet "nawerking".

Hoofdstuk 1. Algemeen

§ 1.1 Werkingssfeer en aard cao

Staat der Nederlanden

Deze cao is op u van toepassing als u [werknemer](#) bent en u een arbeidsovereenkomst heeft met de Staat der Nederlanden en u niet werkzaam bent als civiele expert, verkiezingswaarnemer, lokale werknemer in het buitenland of lid van het onderwijspersoneel op een Europese School.

Tot de Staat der Nederlanden behoren:

- alle ministeries
- alle adviescolleges en commissies die door de wetgever, het kabinet of een minister zijn ingesteld (zoals de Wetenschappelijk Raad voor het Regeringsbeleid)
- alle zelfstandige bestuursorganen (zbo's) zonder rechtspersoonlijkheid (zoals de Autoriteit Consument & Markt (ACM))
- de Hoge Colleges van Staat (Eerste Kamer, Tweede Kamer, Raad van State, Algemene Rekenkamer, Nationale Ombudsman)
- de Hoge Raad van Adel
- het Kabinet van de Koning
- de Kanselarij der Nederlandse Orden
- de Raad voor de Rechtspraak
- de gerechten (rechtbanken, gerechtshoven, de Centrale Raad van Beroep, het College van beroep voor het bedrijfsleven, Hoge Raad der Nederlanden).

Via het [zbo-register](#) kunt u controleren of het zbo waarvoor u werkzaam bent valt onder de Staat der Nederlanden.

Zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid

Zbo's die rechtspersoonlijkheid bezitten behoren niet tot de Staat der Nederlanden. Cao-partijen maken dan ook geen afspraken voor de medewerkers van deze zbo's. De wetgever heeft echter bepaald dat deze cao ook van toepassing is op het personeel van bepaalde krachtens publiekrecht ingestelde zbo's met eigen rechtspersoonlijkheid. Indien u werkt bij een zbo met eigen rechtspersoonlijkheid kunt u via het [zbo-register](#) controleren of deze cao op u van toepassing is.

§ 1.6 Enkele algemene uitgangspunten

Vervangende toelage

De hoogte van de [vervangende toelage](#) wordt maandelijks vastgesteld op basis van het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan de volgende zes toelagen:

- toelage onregelmatige dienst
- aanvullende toelage onregelmatige dienst
- toelage werktijdverschuiving
- toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst en
- toelage vrijwillige nachtdienst
- garantietoelage roosterdienst (per 1 januari 2025)

Heeft u de afgelopen twaalf maanden een vervangende toelage ontvangen? Dan telt dat bedrag ook mee bij het bepalen van de hoogte van de vervangende toelage die u in een latere maand ontvangt.

Voorbeeld 1

U ontvangt vanaf februari 2025 een vervangende toelage. De hoogte daarvan is in februari 2025 gelijk aan het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:

- de bovengenoemde zes toelagen in de periode van februari 2024 tot en met januari 2025.

Voorbeeld 2

U ontvangt sinds januari 2025 een vervangende toelage, omdat u niet werkt vanwege ziekte. De hoogte van de vervangende toelage die u ontvangt in juni 2025 is het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan:

- de bovengenoemde zes toelagen in de periode van juni 2024 tot en met december 2024 en
- de vervangende toelagen in de periode van januari 2025 tot en met mei 2025

Voorbeeld 3

U wilt gebruikmaken van uw recht op (gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof en spreekt twee maanden voor de ingangsdatum af dat u 65 weken lang iedere woensdag overdag ouderschapsverlof wilt opnemen. Omdat u nog geen arbeidspatroon heeft voor de periode dat u ouderschapsverlof opneemt, heeft u tijdens de uren dat u ouderschapsverlof geniet recht op de vervangende toelage.

- De hoogte van de vervangende toelage die u ontvangt is het gemiddelde bedrag dat u over de afgelopen twaalf maanden heeft ontvangen aan de bovengenoemde zes toelagen plus (vanaf de dertiende maand) de vervangende toelage.

§ 1.7 Overgang naar hybride werken

[Hybride werken](#) is een manier van werken waarbij u – als de aard van uw werk dat mogelijk maakt – de ruimte heeft om bewuste keuzes te maken in hoe, wanneer en waar u (samen)werkt; op kantoor, op locatie, thuis of elders.

Hybride werken

Bij hybride werken voert u uw werk uit op een plek die op een dag en per dag kan verschillen. En die afhankelijk is van:

- de aard van uw werkzaamheden
- het contact met uw collega's en anderen en
- uw persoonlijke voorkeuren en omstandigheden.

Ook de tijdstippen waarop u werkt – het [arbeidspatroon](#) – kan door hybride werken meer variëren. De manier van hybride werken spreekt u af met uw leidinggevende en met degenen waarmee u samenwerkt.

Afspraken maken over hybride werken

Als u hybride werkt zal het mogelijk vaker voorkomen dat u meerdere werkplekken heeft en/of thuis werkt. U kunt met uw leidinggevende afspraken maken over de invulling van uw hybride werkweek: of u op kantoor, op locatie, thuis of elders werkt en wanneer u dat doet. Hierbij geldt dat u niet verplicht bent om thuis te werken en ook niet het recht heeft om (volledig) thuis te werken. Hoewel het volgens de cao mogelijk is dat u meerdere [werklocaties](#) heeft, wordt voor de vergoedingen uitgegaan van één werklocatie. Partijen verkennen daarom voor de volgende CAO Rijk op welke punten de cao op hybride werken moet worden aangepast.

Voorbeeld 1

U werkt vijf dagen per week. U spreekt af met uw leidinggevende en collega's met wie u samenwerkt dat u iedere week afhankelijk van uw afspraken en werkzaamheden op wisselende dagen per week op kantoor en thuis werkt.

Voorbeeld 2

U werkt vier dagen per week, van maandag tot en met donderdag. Met uw leidinggevende en collega's met wie u samenwerkt spreekt u af dat u twee dagen per week op kantoor

werkt. De kantoordagen variëren per week op basis van uw afspraken en werkzaamheden. De overige dagen van de week werkt u thuis.

Voorbeeld 3

U heeft een inspectiefunctie waarbij u meestal op locatie werkt. Door de aard van uw werk is het voor u beperkt mogelijk thuis te werken. U werkt een middag in de week thuis en af en toe werkt u aan het begin van de ochtend en/of aan het eind van de middag thuis.

Als u hybride werkt komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken ook aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.

Hoofdstuk 2. Begin en einde dienstverband

§ 2.1 Vast of tijdelijk dienstverband

Tijdelijke arbeidsovereenkomst

Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst bent u in dienst voor een bepaalde periode, zoals voor één jaar of voor de duur van een bepaald project. Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden verlengd:

- U sluit met uw werkgever een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst af.
- Uw tijdelijke arbeidsovereenkomst is afgelopen maar wordt stilzwijgend voortgezet. Dan ontstaat er automatisch een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst voor dezelfde termijn als de oude overeenkomst, maar met een maximum van een jaar. Gaat het om een stilzwijgende verlenging van uw tijdelijke arbeidsovereenkomst om te bekijken of u geschikt bent voor de functie? Dan heeft u vanaf dat moment een vaste arbeidsovereenkomst.

Wanneer uw tijdelijke werkzaamheden overgaan in structurele taken, wordt een vaste arbeidsovereenkomst met u aangegaan.

Uw geschiktheid beoordelen

Krijgt u een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor een periode voorafgaand aan een vaste arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid daarvoor te beoordelen? Dan is de maximale duur twaalf maanden. Heeft u binnen zes maanden voorafgaand aan deze tijdelijke arbeidsovereenkomst in dezelfde functie bij hetzelfde dienstonderdeel of dezelfde organisatie als uitzendkracht gewerkt? Dan wordt de uitzendperiode op de maximale duur van twaalf maanden in mindering gebracht. Voor de eventuele resterende periode kunt u dan nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangaan. Dit betekent dat als uw uitzendperiode al twaalf maanden of langer heeft geduurd, u geen tijdelijke arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid te beoordelen meer kunt aangaan.

Voorbeeld

U heeft vier maanden als uitzendkracht in functie A bij een dienstonderdeel gewerkt en u treedt binnen zes maanden na die uitzendperiode bij dat dienstonderdeel in dienst in diezelfde functie A. Dan kunt u nog een tijdelijke arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid te beoordelen van acht maanden aangaan.

Is door uw afwezigheid een juiste beoordeling binnen twaalf maanden niet mogelijk? Dan kan uw tijdelijke arbeidsovereenkomst worden verlengd met de duur van uw afwezigheid.

§ 2.2 Arbeidsovereenkomst

Wanneer u als ambtenaar in dienst komt bij het Rijk, staan in uw arbeidsovereenkomst de afspraken die u met uw werkgever maakt over het werk. In de cao zijn modellen voor de arbeidsovereenkomst opgenomen. Deze moeten u en uw werkgever gebruiken. Afwijken van de bepalingen in de modelovereenkomsten is niet toegestaan.

Verklaring omtrent gedrag ontbindende voorwaarde

Komt u in dienst bij de sector Rijk en heeft u nog geen Verklaring omtrent gedrag (VOG)? Dan moet u die verklaring binnen drie maanden na indiensttreding hebben, anders eindigt uw arbeidsovereenkomst.

Wordt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst? Dan kan een nieuwe VOG worden gevraagd.

Proeftijd

Komt u in dienst bij de sector Rijk, dan kan een proeftijd worden afgesproken. Een proeftijd is een soort kennismakingsperiode waarin u en uw werkgever de arbeidsovereenkomst direct kunnen opzeggen.

Als een proeftijd wordt afgesproken, dan wordt in uw arbeidsovereenkomst de lengte van uw proeftijd schriftelijk vastgelegd. De maximale duur van de proeftijd hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst:

- Maximaal twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor twee jaar of langer
- Maximaal één maand bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst zonder einddatum of bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van meer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar.

Een proeftijd is niet mogelijk bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Ook als u bij het Rijk al eerder werkzaam bent geweest in dezelfde functie is een proeftijd niet mogelijk.

U kunt zelf ontslag nemen tijdens uw proeftijd. Ook uw werkgever mag uw arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd laten eindigen zonder hiervoor naar UWV of de kantonrechter te moeten gaan en zonder dat er een redelijke grond voor hoeft te zijn. Er geldt voor zowel u als voor uw werkgever geen opzegtermijn.

Let op! Als u tijdens uw proeftijd zelf ontslag neemt, kunt u meestal geen WW-uitkering krijgen omdat u zelf verantwoordelijk bent voor uw werkloosheid.

Zegt u of uw werkgever de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd op? Dan moet degene die opzegt als de ander daar om vraagt schriftelijk de reden daarvoor aangeven.

§ 2.3 In dienst nemen uitzendkrachten

Werkte u voordat u een arbeidsovereenkomst sloot met de Staat der Nederlanden als uitzendkracht bij de Staat der Nederlanden? Dan geldt die periode als uitzendkracht – inclusief onderbrekingen van ten hoogste zes maanden – als één arbeidsovereenkomst. Op basis hiervan wordt vastgesteld wanneer en na hoeveel elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor u een vaste arbeidsovereenkomst ontstaat.

Voorbeeld

U werkte één jaar bij de Staat der Nederlanden als uitzendkracht. In die periode heeft u vier keer een uitzendovereenkomst gehad van drie maanden. Hierna kreeg u aansluitend één keer een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor werkzaamheden die u slechts tijdelijk gaat uitvoeren bij de Staat der Nederlanden van twaalf maanden. Daarna wordt bij verlenging uw tijdelijke arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst.

§ 2.4 Einde dienstverband algemeen

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt automatisch aan het einde van de afgesproken periode. Als u een arbeidsovereenkomst van zes maanden of langer heeft, dan geldt er wel een aanzegtermijn. Uw werkgever moet u dan schriftelijk en op tijd, oftewel uiterlijk één maand van tevoren, laten weten dat de arbeidsovereenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Laat uw werkgever u dit niet schriftelijk of niet op tijd weten? Dan heeft u recht op een vergoeding van maximaal een maandsalaris.

Uw werkgever kan de tijdelijke arbeidsovereenkomst in principe niet tussentijds beëindigen, tenzij er een opzegbeding is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Hierbij moet de geldende opzegtermijn in acht worden genomen.

Een vaste arbeidsovereenkomst eindigt op het moment dat u ontslag neemt of uw werkgever uw dienstverband beëindigt of laat beëindigen. Uw werkgever moet zich hierbij aan de regels rond ontslag houden.

Een arbeidsovereenkomst eindigt ook in geval van overlijden.

§ 2.5 Einde dienstverband bij AOW-leeftijd

Als u de AOW-leeftijd bereikt, eindigt uw dienstverband. Als u na het bereiken van de AOW-leeftijd wil blijven werken dan moet u daarvoor minimaal drie maanden van tevoren een verzoek indienen bij uw werkgever. Bij dit verzoek geeft u aan wat uw redenen zijn om te willen blijven werken en wat daarbij uw persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn. Uw werkgever zal dit meewegen in de beslissing of u mag blijven werken na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Blijven werken na de AOW-leeftijd brengt met zich mee dat u naast AOW (en ABP-pensioen als u dat laat uitbetalen) extra inkomen heeft. Dit kan voor u van financieel belang zijn, bijvoorbeeld omdat u studerende kinderen heeft of een hoge hypotheek. Ook kunt u als u blijft werken vrijwillig pensioen opbouwen. Dit kan voor u van financieel belang zijn omdat u weinig pensioen heeft opgebouwd. Ook persoonlijke belangen kunnen een rol spelen bij uw wens om te blijven werken, zoals het voorkomen van sociaal isolement en behoefte aan zingeving. Als u en uw werkgever beiden wensen dat u blijft werken na het bereiken van uw AOW-leeftijd, zal minder expliciet bij uw belangen stilgestaan hoeven te worden.

Als u toestemming krijgt om na uw AOW-leeftijd te blijven werken, sluit u met uw werkgever een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst af.

U mag als AOW-gerechtigde op maximaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten in maximaal vier jaar werken. Na meer dan zes opvolgende tijdelijke contracten of na vier jaar wordt uw tijdelijke contract automatisch een vast contract. Alleen de tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan nadat u de AOW-leeftijd heeft bereikt, tellen hierbij mee. Ook moeten de periodes tussen de tijdelijke contracten zes maanden of korter duren. Bij een tussenperiode van meer dan zes maanden gaat er een nieuwe keten lopen.

Gevolgen werken na AOW-leeftijd

Afgezien van de uitzonderingen die hieronder worden genoemd, heeft u als AOW-gerechtigde werknemer dezelfde rechten als jongere werknemers.

Samenloop loon, AOW-uitkering en pensioen

Als u na het bereiken van de AOW-leeftijd (deels) blijft werken, dan ontvangt u van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een AOW-uitkering naast uw maandinkomen. Daarnaast kunt u uw ABP-pensioen in laten gaan.

Uw pensioenopbouw stopt bij het ontslag op uw AOW-leeftijd

Wanneer u toestemming heeft om te blijven werken na uw AOW-leeftijd wordt er geen pensioen meer opgebouwd. Als u toch pensioen wil opbouwen, dan kan dat op vrijwillige basis. Bij vrijwillige pensioenopbouw betaalt u de volledige pensioenpremie, dus zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel. Dit kan tot uiterlijk vijf jaar na uw AOW-leeftijd. Als u dit wilt regelen, moet u dat binnen negen maanden na aanvang van uw nieuwe arbeidsovereenkomst aan ABP doorgeven.

Premies en belasting

Vanaf het moment dat u AOW ontvangt hoeft u de AOW-premie niet meer te betalen. U betaalt over uw salaris en AOW wel loonbelasting. Houd er verder rekening mee dat u na het bereiken van de AOW-leeftijd inkomsten van twee of meer instanties ontvangt. Het komt voor dat deze instanties minder loonbelasting berekenen dan het bedrag dat u over uw totale inkomen moet betalen. De Belastingdienst legt u dan een (naheffings)aanslag inkomstenbelasting op.

Sociale verzekeringen

Als u werkt na AOW-leeftijd bent u niet meer verzekerd voor de werknemersverzekeringen en heeft u bijvoorbeeld na ontslag geen recht meer op een uitkering uit de Werkloosheidswet (WW).

PAS-regeling

Als u na AOW-leeftijd blijft werken, kunt u geen gebruik meer maken van de PAS-regeling.

Werken en ziek

In het geval u ziek bent, hoeft uw werkgever geen plan van aanpak voor uw re-integratie op te stellen. Tijdens uw ziekte ontvangt u maximaal zes weken, uw gebruikelijke maandinkomen. Na afloop van deze periode eindigt uw recht op het doorbetalen van uw maandinkomen bij ziekte.

Aanpassing arbeidsduur

U kunt uw werkgever vragen om uitbreiding of vermindering van het aantal uren dat u werkt. Omdat u de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, hoeft uw werkgever niet meer verplicht in te gaan op uw verzoek.

Geen transitievergoeding

Als uw dienstverband wordt beëindigd heeft u geen recht op een transitievergoeding.

Overgangsrecht einde dienstverband bij AOW-leeftijd

Had u de AOW-leeftijd op 31 december 2019 bereikt? Dan houdt u recht op de aanspraken bij doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd die op die datum van toepassing waren. Dit geldt zolang u vanaf 1 januari 2020 zonder onderbreking een arbeidsovereenkomst met de Staat houdt. Uw dienstverband wordt beëindigd als u vanwege toepassing van het Van Werk Naar Werk beleid (VWNW-beleid):

- verplichte VWNW-kandidaat wordt omdat uw functie vervalt of
- deel uitmaakt van een doelgroep waarbinnen door overtolligheid verplichte VWNW-kandidaten moeten worden aangewezen.

§ 2.6 Aanvulling op WW-uitkering bij einde dienstverband

Wordt u geheel of gedeeltelijk werkloos? Dan kunt u onder voorwaarden een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering) krijgen om het verlies aan inkomen op te vangen. U kunt bij ontslag in aanvulling op uw WW-uitkering mogelijk een verhoogde uitkering krijgen. Na afloop van de WW-uitkeringsduur heeft u mogelijk recht op een aanvullingsuitkering. Oudere werknemers kunnen desgewenst kiezen voor een overbruggingsuitkering.

De verhoogde uitkering, aanvullingsuitkering en overbruggingsuitkering vraagt u aan bij WWplus.

Verhoogde uitkering

Is uw dagloon hoger dan het WW-dagloon? Dan kunt u in aanvulling op de WW-uitkering een verhoogde uitkering krijgen. Uw WW-uitkering wordt de eerste twee maanden aangevuld tot 75% van uw dagloon en daarna tot 70%.

Wordt uw WW-uitkering opgeschort omdat u gelijktijdig recht heeft op een Ziektewetuitkering (ZW)? Dan wordt uw ZW-uitkering aangevuld tot 70% van uw dagloon.

Wordt uw WW-uitkering opgeschort omdat u gelijktijdig recht heeft op een uitkering uit de Wet arbeid en zorg (WAZO), zoals een zwangerschaps- en bevallingsuitkering? Dan wordt uw Wazo-uitkering aangevuld tot 100% van uw dagloon.

Let op! Ontvangt u nieuwe inkomsten en wordt uw WW-uitkering, ZW-uitkering of Wazo-uitkering daardoor geheel of gedeeltelijk verlaagd? Dan wordt ook uw verhoogde uitkering naar verhouding lager.

Aanvullingsuitkering

De aanvullingsuitkering repareert de per 1 januari 2016 versoerde duur van de WW-uitkering. Bij het berekenen van uw aanvullingsuitkering telt alle diensttijd mee die voor de duur van uw WW-uitkering meetelt, dus ook uw diensttijd buiten de sector Rijk.

U komt naast de WW in aanmerking voor een aanvulling op uw WW-uitkering, als u:

- onvrijwillig bent ontslagen
- recht heeft op een WW-uitkering en
- niet ontslagen bent vanwege een straf.

De hoogte van de aanvullingsuitkering bedraagt 70% van uw dagloon. De aanvullingsuitkering eindigt uiterlijk op de dag dat u de AOW-leeftijd bereikt.

Overbruggingsuitkering

Bent u op de datum van ontslag ten hoogste acht jaar verwijderd van de AOW-leeftijd die op het moment van het ontslag voor u geldt? En bent u op de datum van ontslag minimaal tien jaar in dienst geweest? Dan heeft u recht op een overbruggingsuitkering. De hoogte van de overbruggingsuitkering is 70% van uw dagloon. De overbruggingsuitkering duurt tot de dag waarop u de AOW-leeftijd bereikt. Dat kan dus een hogere leeftijd zijn dan die gold op het moment van ontslag en daardoor kan de uitkering ook langer dan acht jaar duren.

Als u gebruikmaakt van uw recht op een overbruggingsuitkering krijgt u geen transitievergoeding. In de CAO Rijk is namelijk afgesproken dat de overbruggingsuitkering gelijkwaardig is aan de transitievergoeding. Dit wordt bij het einde van uw dienstverband opgenomen in de beëindigingsovereenkomst die u met uw werkgever sluit.

Maakt u geen gebruik van uw recht op een overbruggingsuitkering? Dan krijgt u alleen een transitievergoeding als u daar wettelijk recht op heeft. Dat houdt in dat UWV een ontslagvergunning moet hebben gegeven voor uw ontslag of dat de kantonrechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt.

Let op! De rechten en plichten die gelden tijdens een WW-uitkering zijn ook van toepassing op de aanvullingsuitkering en overbruggingsuitkering.

§ 2.7 Uitkering nabestaanden in geval einde dienstverband door overlijden

Als u tijdens uw dienstverband overlijdt, dan betaalt uw werkgever tot en met de dag van uw overlijden uw maandinkomen door.

Daarnaast heeft uw nabestaande recht op een overlijdensuitkering. Nabestaanden zijn:

- de partner met wie u op het moment van overlijden duurzaam samenleeft
- als er geen partner is: de minderjarige kinderen tot wie u in familierechtelijke betrekking staat, natuurlijke kinderen en kinderen waarover u de pleegouderlijke zorg draagt alsof het eigen kinderen zijn, zonder dat daartoe een verplichting was of daar een vergoeding tegenover staat
- als er geen partner of minderjarige kinderen zijn: de personen die geheel of grotendeels afhankelijk zijn van uw maandinkomen
- zijn die er ook niet? Dan kan (een deel van) de uitkering eventueel worden gebruikt om de kosten van uw laatste ziekte en uitvaart te betalen, als daarvoor onvoldoende middelen zijn.

De overlijdensuitkering bedraagt driemaal uw maandinkomen.

Let op! Uw echtgenoot heeft geen recht op een overlijdensuitkering als u duurzaam gescheiden leefde.

Uw niet uitbetaalde IKB-budget en uw IKB-spaarverlof wordt aan uw erfgenamen uitbetaald. Dat geldt ook voor uw niet opgenomen vakantie-uren en IKB-uren. Als u al meer vakantie-uren of IKB-uren heeft gebruikt dan u heeft opgebouwd, wordt dat verrekend bij de uitbetaling.

Let op! Erfgenamen kunnen afhankelijk van wat de wet daarover regelt en u zelf geregeld heeft in een testament andere personen zijn dan nabestaanden.

Dienstongeval en beroepsziekte

Komt u te overlijden door een dienstongeval? Of heeft u door het verrichten van uw werk een beroepsziekte opgelopen en komt u als gevolg daarvan te overlijden? Dan wordt aan uw nabestaande(n) die nabestaandenpensioen ontvangen een aanvullende uitkering toegekend.

Vermissing

Er is sprake van vermissing als u zonder bericht afwezig bent en uw familie geen teken van leven meer heeft vernomen. Als u wordt vermist en naar alle waarschijnlijkheid bent overleden, bijvoorbeeld bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden, dan kunnen uw nabestaanden aanspraak maken op een overlijdensuitkering, tenzij uw werkgever een duidelijk vermoeden heeft dat u ongeoorloofd afwezig bent.

De rechtbank bepaalt bij vermissing de datum van het overlijden. Hiervoor staat een wachttijd van vijf jaar. In sommige gevallen is de wachttijd korter, bijvoorbeeld bij een natuurramp. Is het zeker dat u eerder bent overleden, zoals bij een vliegtuigongeluk zonder overlevenden? Dan is er geen wachttijd nodig. De rechter stelt dan de dag na uw laatste teken van leven vast als uw overlijdensdatum.

Uw werkgever beëindigt uw dienstverband vanaf de overlijdensdatum. Alle regels die hierbij horen treden dan met terugwerkende kracht in werking, tenzij dit een onredelijke situatie oplevert. Als uw nabestaanden op dat moment al een overlijdensuitkering hebben ontvangen, wordt deze niet nogmaals uitgekeerd.

Hoofdstuk 3. Arbeidsduur en werktijden

§ 3.1 Arbeidsduur

Detachering Europese Unie

Gedetacheerde nationale deskundigen zijn nationale of internationale ambtenaren of werknemers uit de openbare sector die tijdelijk bij een EU-instelling komen werken.

De meesten zijn onderdaan van een land van de EU of EER, maar in uitzonderlijke gevallen kunnen ook onderdanen van andere landen worden gedetacheerd. U moet ten minste drie jaar werkervaring op een voldoende hoog niveau hebben, u moet ten minste twaalf maanden vóór de detachering voor een in aanmerking komende werkgever hebben gewerkt en u moet één EU-taal grondig beheersen en een tweede voldoende.

U kunt in principe worden gedetacheerd voor een duur van ten minste zes maanden en ten hoogste vier jaar. Als gedetacheerde nationale deskundige kunt u pas na zes jaar opnieuw in aanmerking komen voor een tweede detachering.

De permanente vertegenwoordiging van Nederland bij de EU kan u meer vertellen over de mogelijkheden en de procedure.

§ 3.2 Werktijden

Te werken uren per jaar in 2024

Het aantal te werken uren op jaarbasis bedraagt in 2024 bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week afgerond 1.843 uren. Dit aantal is het resultaat van de in de cao beschreven berekening:

Aantal dagen in 2024		366
Minus:		
- Aantal zaterdagen	52	
- Aantal zondagen	52	
- Nieuwjaarsdag, maandag 1 januari	1	
- Tweede Paasdag, maandag 1 april	1	
- Koningsdag, zaterdag 27 april	-	
- Bevrijdingsdag, zondag 5 mei	-	
- Hemelvaartsdag, donderdag 9 mei	1	
- Tweede Pinksterdag, maandag 20 mei	1	
- Eerste Kerstdag, woensdag 25 december	1	
- Tweede Kerstdag, donderdag 26 december	1	
Totaal zaterdagen, zondagen en feestdagen	110	
Totaal aantal te werken dagen in 2024 (366-110)		256
Aantal te werken hele uren (256 x 7,2)		1.843

Te werken uren per jaar in 2025

Het aantal te werken uren op jaarbasis bedraagt in 2025 bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week afgerond 1.829 uren. Dit aantal is het resultaat van de in de cao beschreven berekening:

Aantal dagen in 2025		365
Minus:		
- Aantal zaterdagen	52	
- Aantal zondagen	52	
- Nieuwjaarsdag, woensdag 1 januari	1	
- Tweede Paasdag, maandag 21 april	1	
- Koningsdag, zaterdag 26 april*	-	

- Bevrijdingsdag, maandag 5 mei	1	
- Hemelvaartsdag, donderdag 29 mei	1	
- Tweede Pinksterdag, maandag 9 juni	1	
- Eerste Kerstdag, donderdag 25 december	1	
- Tweede Kerstdag, vrijdag 26 december	1	
Totaal zaterdagen, zondagen en feestdagen	111	
Totaal aantal te werken dagen in 2025 (365-111)		254
Aantal te werken hele uren (254 x 7,2)		1.829

* Als 27 april op een zondag valt, wordt Koningsdag de dag ervoor gevierd.

Recht op onbereikbaarheid

[Hybride werken](#) biedt u in veel gevallen meer flexibiliteit in werktijden en de plek waarop u uw werkzaamheden verricht. Uw arbeidspatroon zal daardoor mogelijk minder vastomlijnd zijn. Voor een gezonde werk-privé balans is het belangrijk dat u buiten uw arbeidspatroon zeker kunt zijn van voldoende ongestoorde vrije tijd. Dit geldt overigens ook als u niet hybride kunt werken.

U heeft het recht op onbereikbaarheid buiten uw [arbeidspatroon](#) en buiten uw eventuele [bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten](#), maar het recht op onbereikbaarheid is geen absoluut recht. Er kan sprake zijn van bijzondere omstandigheden die het noodzakelijk maken dat u toch bereikbaar moet zijn. Dat kan bijvoorbeeld zijn door behandeling van een departementale begroting in het parlement of door incidenten of ontwikkelingen in Nederland of het buitenland waarbij direct actie nodig is.

Als u (eind)verantwoordelijke bent van een organisatie of dienstonderdeel mag vanzelfsprekend een hogere mate van bereikbaarheid worden verwacht.

U maakt met uw leidinggevende en collega's duidelijke afspraken over uw bereikbaarheid. Bij de vormgeving van deze afspraken wordt in ieder geval betrokken:

- de aard van de functie
- het type werkzaamheden.

Als u in roosterdienst werkt maakt u daarbij ook afspraken over de wijze en tijdstippen waarop contact met u gelegd kan worden om een wijziging in uw rooster te bespreken.

§ 4.1 Vakantie

Opbouw vakantie-uren

Uw recht op (doorbetaalde) wettelijke vakantie-uren hangt af van uw recht op loon. Over de uren, waarover u geen loon ontvangt, bouwt u geen wettelijke vakantie-uren op. Bijvoorbeeld omdat u onbetaald ouderschapsverlof opneemt. Er is een aantal uitzonderingen. De opbouw van uw vakantie-uren loopt door als u geheel of gedeeltelijk geen recht heeft op loon vanwege:

- ziekte
- zwangerschaps-, bevallings- of geboorteverlof, of adoptie- of pleegzorgverlof
- kortdurend of langdurend zorgverlof
- politiek verlof
- militaire dienst
- bijwonen van bijeenkomsten van vakbonden, met toestemming van uw leidinggevende
- om andere reden en tegen uw wil niet in staat zijn om te werken.

Ook loopt de opbouw van vakantie-uren door zolang u als verplichte Van Werk Naar Werk kandidaat (VWNW-kandidaat) geen functie heeft.

Tijdens opname van wettelijke vakantie-uren, IKB-uren en spaarverlof loopt de opbouw van wettelijke vakantie-uren door.

Opnemen vakantiedagen

Uw leidinggevende moet in principe instemmen met uw vakantieaanvraag, tenzij de bedrijfsvoering daardoor ernstig wordt verstoord. Uw leidinggevende moet uw vakantieaanvraag dan schriftelijk afkeuren, binnen twee weken na ontvangst van uw vakantieaanvraag. Uw werkgever moet wel toestaan dat u dan op een ander moment vakantie opneemt.

Indien uw leidinggevende uw vakantieaanvraag binnen twee weken niet heeft afgekeurd, of niet op uw vakantieaanvraag heeft gereageerd staat uw vakantie vast.

Vervallen vakantie-uren

U moet ieder jaar uw vakantie-uren kunnen opnemen. Uw leidinggevende mag daar geen bezwaar tegen maken. Ook niet met een beroep op ernstige verstoring van de bedrijfsvoering. Vakantie-uren die u niet heeft opgenomen, vervallen een jaar na het kalenderjaar waarin u ze heeft opgebouwd.

Dit betekent bijvoorbeeld dat u de vakantie-uren die u in 2024 heeft opgebouwd, uiterlijk op 31 december 2025 kunt opnemen.

Uw niet opgenomen vakantie-uren vervallen pas vijf jaar na het kalenderjaar waarin u ze heeft opgebouwd, als u niet in staat was uw vakantie-uren op tijd op te nemen. Bijvoorbeeld omdat u daarvoor te ziek was. Of als de bedrijfsvoering het niet toelaat om (genoeg) vakantie op te nemen.

Hoofdstuk 5. Aanvullingen verlobbepalingen Wet arbeid en zorg

Ouderschapsverlof

De Wet arbeid en zorg (Wazo) regelt uw aanspraak op ouderschapsverlof. Als u recht heeft op ouderschapsverlof, krijgt u maximaal 26 keer het aantal uren dat u per week werkt. Tot 2 augustus 2022 was dit wettelijke recht onbetaald. In de CAO Rijk was deze wettelijke aanspraak aangevuld met gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

Per 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo) in werking getreden. Sindsdien hebben werknemers in Nederland recht op negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof tijdens het eerste levensjaar van hun kind of het eerste jaar dat het kind door adoptie of pleegzorg in het gezin is gekomen. Sindsdien is het wettelijk betaald ouderschapsverlof onderdeel van de aanvulling in de CAO Rijk.

Recht op ouderschapsverlof

Er zijn meerdere regels die bepalen of u recht heeft op ouderschapsverlof. Voor ouderschapsverlof gelden de volgende regels:

- U kunt ouderschapsverlof opnemen voor kinderen tot 8 jaar.
- Voor elk kind heeft u recht op ouderschapsverlof.
- U kunt voor meerdere kinderen tegelijk ouderschapsverlof opnemen. U hoeft dus niet eerst het verlof voor één kind op te maken.
- Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof.
- U kunt ouderschapsverlof bij uw werkgever aanvragen zodra u in dienst bent.
- U kunt ouderschapsverlof krijgen voor uw kind, adoptiekind of erkend kind.
- U kunt ook ouderschapsverlof opnemen voor uw pleegkind, stiefkind of aspirant-adoptiekind. Uw kind moet bij u wonen volgens de basisregistratie personen. Bent u op hetzelfde moment met meerdere pleegkinderen, stiefkinderen of aspirant-adoptiekinderen samen gaan wonen? Dan heeft u voor al deze kinderen samen éénmaal recht op ouderschapsverlof en niet per kind.

Aantal ouderschapsverlofuren betaald en onbetaald

Hoeveel ouderschapsverlof u mag opnemen hangt af van uw [arbeidsduur](#). Per kind tot acht jaar heeft u in totaal recht op:

- betaald ouderschapsverlof van dertien weken (dertien keer uw arbeidsduur)
 - Hiervan mag u negen weken opnemen met 100% doorbetaling van uw maandinkomen tijdens het eerste levensjaar van uw kind of het eerste jaar dat het kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen.
 - Over de rest van uw betaald ouderschapsverlof krijgt u 75% van uw maandinkomen. Dit kan gaan over vier tot dertien weken. Dat hangt ervan af hoeveel 100% doorbetaald ouderschapsverlof u heeft opgenomen in het eerste jaar.
- onbetaald ouderschapsverlof van dertien weken (dertien keer uw arbeidsduur)

Voorbeeld

U heeft een arbeidsduur van 36 uur. In dat geval mag u in totaal 468 uur (13 weken x 36 uur) betaald ouderschapsverlof en 468 uur (13 weken x 36 uur) onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Hiervan neemt u negen weken ouderschapsverlof op in het eerste levensjaar van uw kind. In die periode is de doorbetaling van uw maandinkomen 100%. Hierna neemt u nog vier weken betaald ouderschapsverlof op. In die periode is de doorbetaling van uw maandinkomen 75%. De overige dertien weken neemt u onbetaald op.

Werkt u minder dan 36 uur per week? Dan is uw totale recht per kind naar verhouding lager. Verandert uw arbeidsduur tijdens uw ouderschapsverlof? Dan verandert ook het aantal uren ouderschapsverlof waarop u recht heeft.

Wettelijke aanspraak en aanvulling CAO Rijk

In onderstaande tabel ziet u de verschillen tussen de wettelijke aanspraak op betaald ouderschapsverlof uit de Wet arbeid en zorg (Wazo) en de wijziging van de Wazo-aanvulling in de CAO Rijk:

	Wazo aanspraak betaald ouderschapsverlof per 2 augustus 2022	Wazo-aanvulling in CAO Rijk tot 2 augustus 2022	Wazo-aanvulling in CAO Rijk per 2 augustus 2022
Duur	9 weken (van de 26 weken)	13 weken (van de 26 weken)	13 weken (van de 26 weken)
Inkomen	UWV-uitkering van 70% (maximum)dagloon in het eerste levensjaar van uw kind of het eerste jaar dat uw kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen (en nog geen 8 jaar is)	60% van uw maandinkomen tijdens opname voor het achtste levensjaar van uw kind	<ul style="list-style-type: none"> • 100% van uw maandinkomen tijdens opname 9 weken ouderschapsverlof als opgenomen in het eerste levensjaar van uw kind (of in het eerste jaar dat uw kind door adoptie of pleegzorg in uw gezin is gekomen (en nog geen 8 jaar is)) • 75% van uw maandinkomen tijdens de minimaal 4 en maximaal 13 (overige) weken, op te nemen voor het achtste levensjaar van uw kind.
Vereisten voor recht	Dienstverband (geen minimumtermijn)	Minimaal 1 jaar dienstverband bij de sector Rijk	De voorwaarde van 1 jaar in dienst zijn bij de sector Rijk voor de aanspraak op de cao-aanvulling is vervallen
Terugbetalingsplicht	Geen	Bij einde dienstverband op uw initiatief of ontslag op staande voet binnen 1 jaar na afloop van uw ouderschapsverlof	De terugbetalingsverplichting bij vertrek uit de sector Rijk is vervallen

Ouderschapsverlof aanvragen

Voordat u ouderschapsverlof kunt opnemen, bespreekt u eerst met uw leidinggevende hoeveel verlof u wilt gaan opnemen, wanneer en hoe. Dit doet u minimaal twee maanden voordat het verlof

moet ingaan. Na het gesprek met uw leidinggevende vraagt u uw verlof aan via het P-Direktportaal > Verlof en werktijd > Ouderschapsverlof > Ouderschapsverlof 2022. Hier vult u de gegevens van uw kind en een begindatum in. Dan kiest u 'Vast patroon' of 'Zelf registreren'. Nadat uw leidinggevende uw aanvraag heeft goedgekeurd, verwerkt P-Direkt uw verlof in het P-Direktportaal.

Vast patroon voor ouderschapsverlof

Weet u van tevoren op welke dag u ouderschapsverlofuren wilt opnemen? Dan kunt u bij de eerste aanvraag uw ouderschapsverlofuren inplannen in vaste blokken op vaste dagen in de week. Op het moment dat u dit patroon vastlegt, kiest u voor betaald of onbetaald ouderschapsverlof.

Ouderschapsverlof zelf registreren

Bekijkt u graag per keer wanneer u ouderschapsverlofuren opneemt en hoeveel? Kies dan bij uw eerste aanvraag voor 'zelf registreren'. U kunt vervolgens vanaf de begindatum zo vaak als dat nodig is uren opnemen. U registreert per keer deze uren zelf in het P-Direktportaal > Verlof en werktijd > Verlof registreren, verlofsaldo en teamkalender.

Verwerking voor salarisbetaling

Wilt u dat P-Direkt voor elke maand bij de salarisbetaling meteen de juiste inhouding toepast? Registreer dan alle uren vóór de 10^e van de maand.

Betaald ouderschapsverlof voor kinderen die geboren zijn vóór 2 augustus 2022

Is uw kind ouder dan één jaar op 2 augustus 2022? En is uw betaald ouderschapsverlof ingegaan vóór 2 augustus 2022? Dan geldt ook de Wazo-aanvulling in de CAO Rijk per 2 augustus 2022.

Voorbeeld

Op 2 augustus 2024 bent u ouder van een kind van vier jaar. U heeft recht op 26 weken ouderschapsverlof. U heeft vóór 2 augustus 2022 vijf weken betaald ouderschapsverlof opgenomen. In die periode ontving u 60% van uw maandinkomen. Per 2 september 2024 neemt u acht weken betaald ouderschapsverlof op. In die periode ontvangt u 75% van uw maandinkomen.

Heeft u vanwege de gekozen duur van uw betaald ouderschapsverlof een flexibel percentage tussen 55% en 27,5% van doorbetaling van uw maandinkomen? Dan wordt uw op 2 augustus 2022 resterende recht op betaald ouderschapsverlof naar rato verhoogd naar een flexibel percentage tussen 75% en 37,5%.

Hoofdstuk 6. Vaste beloning

§ 6.4 Jubileumuitkering

Wisselende arbeidsduur

Had u in de vijf jaar voorafgaand aan uw (gedeeltelijke) jubileumuitkering een wisselende arbeidsduur? Dan wordt voor het berekenen van de jubileumuitkering uitgegaan van uw gemiddelde arbeidsduur in die jaren bij de sector Rijk. Het gaat hierbij om een gewogen gemiddelde.

Voorbeeld

Na 21 jaar bij gemeenten in dienst te zijn geweest, werkt u vier jaar bij de sector Rijk. Dan wordt bij de berekening van uw (gedeeltelijke) jubileumuitkering uitgegaan van uw gemiddelde arbeidsduur van de laatste vier jaar.

Maanden	Arbeidsduur per week	Aandeel (%)
12	32	25%
36	36	75%

Gewogen gemiddelde arbeidsduur: 35 uur per week

Gedeeltelijke jubileumuitkering

De gedeeltelijke jubileumuitkering bedraagt een evenredig deel van de volledige jubileumuitkering, die u binnen vijf jaar zou ontvangen. Heeft u bijvoorbeeld op de ontslagdatum 38 dienstjaren? Dan is de gedeeltelijke jubileumuitkering 38/40 van de jubileumuitkering bij 40 dienstjaren.

U heeft recht op een gedeeltelijke jubileumuitkering als u voldoet aan de volgende drie voorwaarden:

- U heeft een diensttijd van minimaal tien jaar.
- U bent (gedeeltelijk) ontslagen vanwege een reorganisatie of arbeidsongeschiktheid door ziekte.
- U zou binnen vijf jaar na de ontslagdatum in aanmerking zijn gekomen voor een jubileumuitkering.

Het recht op een gedeeltelijke jubileumuitkering is ook een van de [voorzieningen in het Van Werk Naar Werk Beleid \(VWNW-beleid\)](#).

Gedeeltelijk ontslag wegens ziekte

Wordt u voor een deel van uw arbeidsduur ontslagen wegens ziekte en voldoet u aan de voorwaarden voor een gedeeltelijke jubileumuitkering? Dan zal deze uitsluitend worden berekend over het gedeelte waarvoor u bent ontslagen. De uren waarvoor u geen ontslag heeft gekregen, tellen volledig mee bij de berekening van een eventuele toekomstige jubileumuitkering.

Voorbeeld

Na 36 dienstjaren bent u vanwege ziekte ontslagen voor achttien uur per week. U verdiende op dat moment € 3.200. U krijgt dan een jubileumuitkering van 36/40 van € 1.600 = € 1.440.

U blijft dus voor achttien uur per week werkzaam. Na vier jaar heeft u dan recht op een netto jubileumuitkering van € 1.600 bij het bereiken van uw 40-jarige jubileum.

Gedeeltelijke jubileumuitkering bij reorganisatieontslag

Heeft u bij een reorganisatieontslag een gedeeltelijke jubileumuitkering ontvangen en bent u daarna opnieuw in dienst getreden bij een werkgever binnen de sector Rijk? Dan wordt deze

gedeeltelijke jubileumuitkering in mindering gebracht op een eventuele toekomstige jubileumuitkering.

De hoogte van het te verrekenen bedrag hangt af van de omvang van uw huidige contract. Als u een volledige arbeidsduur heeft, wordt het volledige bedrag van uw gedeeltelijke jubileumuitkering in mindering gebracht op uw totale jubileumuitkering. Dat kan betekenen dat u niets overhoudt. Bent u vanwege reorganisatie uit een functie met een volledige arbeidsduur ontslagen? En gaat u daarna voor 50% werken? Dan wordt de helft van het bedrag van uw gedeeltelijke jubileumuitkering verrekend.

Voorbeeld

Na 36 dienstjaren bent u vanwege een reorganisatie ontslagen. U had een volledige arbeidsduur en verdiende op dat moment € 3.200. U krijgt dan een gedeeltelijke jubileumuitkering van 36/40 van € 3.200 = € 2.880.

Na twee jaar komt u opnieuw in dienst bij de sector Rijk, in een andere functie voor achttien uur per week (50% van 36 uur). Na vier jaar heeft u dan recht op € 1.600 bij het bereiken van uw 40-jarige jubileum. Hiervan moet u echter de helft van uw gedeeltelijke jubileumuitkering aftrekken: $50\% \times € 2.880 = € 1.440$. Uw jubileumuitkering bedraagt dan $€ 1.600 - € 1.440 = € 160$.

§ 6.5 Eenmalige cao-uitkeringen 2024 en 2025

De eenmalige cao-uitkeringen gaan uit van peildatums: 1 november 2024 en 1 juli 2025. Dat houdt in dat uw situatie op die peildatums bepalend is voor uw aanspraak op deze eenmalige cao-uitkeringen van € 800 in november 2024 en € 350 in juli 2025. Dit zijn brutobedragen.

In dienst op peildatums

Voor uw recht op de eenmalige cao-uitkeringen geldt voor

- 2024 dat u op 1 november 2024
- 2025 dat u op 1 juli 2025

in dienst bent.

Dit recht geldt ook als u in

- 2024 na 1 november 2024
- 2025 na 1 juli 2025

uit dienst bent gegaan.

U heeft geen recht op de eenmalige cao-uitkeringen als u in

- 2024 na 1 november 2024
- 2025 na 1 juli 2025

in dienst bent gekomen.

Maandinkomen op peildatums

U heeft recht op de eenmalige cao-uitkeringen als u

- in 2024 op 1 november 2024
- in 2025 op 1 juli 2025

een maandinkomen ontvangt of geen maandinkomen ontvangt vanwege [de in de cao genoemde situaties](#). Dit is ook het geval als uw situatie na die datum is veranderd.

Arbeidsduur op peildatums

Uw arbeidsduur zoals opgenomen in uw arbeidsovereenkomst is bepalend voor de hoogte van de eenmalige cao-uitkeringen. Als u in

- 2024 op 1 november 2024
- 2025 op 1 juli 2025

een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week heeft, dan heeft u recht op € 800 respectievelijk € 350.

Als uw arbeidsduur op die data meer of minder is, dan krijgt u een bedrag naar rato.

Voorbeelden

Uw arbeidsduur op 1 november 2024 is 24 uur per week: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan $24/36 \times \text{€ } 800 = \text{€ } 533,33$.

Uw arbeidsduur op 1 juli 2025 is 38 uur per week: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan $38/36 \times \text{€ } 350 = \text{€ } 369,44$.

Uw arbeidsduur op 1 juli 2025 is 48 uur per week omdat u personenchauffeur bent: uw eenmalige cao-uitkering bedraagt dan $48/36 \times \text{€ } 350 = \text{€ } 466,67$.

Voormalige werknemers

Als u voorheen in dienst was bij de sector Rijk dan kunt u ook recht hebben op de eenmalige cao-uitkeringen. Dat is het geval als u in

- 2024 op 1 november 2024 recht heeft op
- 2025 op 1 juli 2025 recht heeft op
 - een SBF-uitkering of een uitkering overgangsrecht substantieel bezwarende functies
 - een bovenwettelijke WW-uitkering of een wachtgelduitkering.

De hoogte van uw eenmalige cao-uitkeringen is naar rato van uw uitkeringspercentage en naar rato van uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging.

Voorbeeld

Uw arbeidsduur op het moment dat u uit dienst ging was 32 uur en uw uitkeringspercentage is 70% van wat u verdiende toen u nog in dienst was. Uw eenmalige cao-uitkering in juli 2025 bedraagt dan $70\% \text{ van } 32/36 \times \text{€ } 350 = \text{€ } 311,11$

Als u op of na 1 januari 2020 uit dienst bent gegaan en nu recht heeft op de in de cao geregelde aanvulling op de WW, dan ontvangt u de eenmalige cao-uitkeringen niet. De reden hiervoor is dat uw uitkering de ontwikkeling van de WW volgt. Daarin is de gemiddelde loonontwikkeling van alle cao's in Nederland verwerkt, inclusief de eenmalige cao-uitkeringen in die cao's.

Hoofdstuk 7. Variabele beloning

§ 7.1 Toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst

U heeft recht op een toelage voor iedere aaneengesloten periode van 15 minuten bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst als uw leidinggevende u schriftelijk heeft verzocht om buiten de werktijden van uw arbeidspatroon regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar te zijn om bij oproep te werken.

Als uw leidinggevende u heeft laten weten dat u op of rond uw (werk)locatie moet blijven, heeft u recht op een hogere toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst dan wanneer dat niet het geval is. U moet op of rond uw (werk)locatie blijven wanneer u na een oproep op zeer korte termijn terug moet kunnen zijn op de (werk)locatie om te werken.

Als u naar aanleiding van een oproep om te werken moet reizen naar een (werk)locatie, is deze reistijd betaalde werktijd.

§ 7.5 Toelage of éénmalige uitkering om andere reden

Uw leidinggevende kan aanleiding zien om u een toelage te betalen om een andere reden dan de redenen waarvoor u daar volgens de cao of het personeelsreglement van uw organisatie recht op heeft. In dat geval zal uw leidinggevende u schriftelijk laten weten om welke reden u een toelage zult ontvangen en daarbij ook melden of er voorwaarden aan de betaling zijn verbonden en hoe lang u de toelage zult ontvangen. De periode dat u de toelage ontvangt kan ook onbeperkt (zonder einddatum) zijn.

§ 7.6 Overwerkvergoeding

Vergoeding in tijd

De vergoeding in tijd is overwerkverlof. Voor overwerkverlof dat u niet opneemt als verlof geldt dat aan het einde van het jaar steeds maximaal 36 uur worden toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof tot het overwerkverlof op is. Als u een arbeidsduur heeft die meer of minder dan gemiddeld 36 uur per week is geldt dit naar rato.

Als u werkt in roosterdienst, dan geldt voor u vanaf 1 januari 2024 de nieuwe overwerkvergoeding voor werknemers in roosterdienst. U ontvangt geen overwerkvergoeding in tijd meer (overwerkverlof). De gewerkte tijd die u heeft overgewerkt telt wel mee voor het aantal uren dat u per jaar moet werken waardoor overwerk kan leiden tot te veel gewerkte uren (zie ook de uitleg over afrekenen gewerkte uren per jaar bij hoofdstuk 22). Heeft u nog overwerkverlof dat u vóór 1 januari 2024 heeft opgebouwd? Dan heeft u dezelfde keuze als werknemers die niet in roosterdienst werken om deze uren op te nemen als verlof of (stapsgewijs) te laten overhevelen naar uw IKB-spaarverlof.

Hoofdstuk 8. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

§ 8.5 Gevolgen niet nakomen verplichtingen

Komt u tijdens uw arbeidsongeschikt vanwege ziekte uw verplichtingen niet na? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen binnen de wettelijke mogelijkheden opschorten of stopzetten. Bij een opschorting van uw maandinkomen stelt uw werkgever de betaling van uw maandinkomen uit tot het moment dat u weer voldoet aan uw verplichtingen. Voldoet u hier weer aan? Dan krijgt u alsnog uw volledige maandinkomen. Bij een stopzetting van uw maandinkomen is dit niet het geval. Als u in die situatie weer voldoet aan uw verplichtingen, dan heeft u vanaf dat moment weer recht op uw maandinkomen. U heeft in dat geval geen recht op uw maandinkomen over de periode die daaraan voorafging.

Wanneer loonopschorting of loonstopzetting?

Uw werkgever kan uw maandinkomen opschorten als u zich niet houdt aan redelijke voorschriften van uw werkgever. Het gaat daarbij om schriftelijke voorschriften voor het verstrekken van informatie waarmee uw werkgever het recht op maandinkomen kan vaststellen.

Houdt u zich niet aan de wettelijke regels voor re-integratie? Dan kan uw werkgever uw maandinkomen stopzetten.

De werkgever waarschuwt u schriftelijk voordat uw maandinkomen wordt opgeschort of stopgezet. Hierna volgen enkele voorbeelden van situaties waarbij uw werkgever het betalen van uw maandinkomen binnen de wettelijke mogelijkheden kan opschorten of stopzetten.

Niet of onvoldoende meewerken aan re-integratie

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte bent u verplicht mee te werken aan uw re-integratie, inclusief het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak voor uw re-integratie. Weigert u aan uw re-integratieverplichtingen te voldoen? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten.

U kunt bijvoorbeeld niet weigeren passend werk te verrichten waarvoor u volgens de medisch deskundige of de arbodienst geschikt bent. Ook mag u uw genezing niet belemmeren. Daarnaast geldt dat u binnen een redelijke termijn medische hulp inroept als dat nodig is. Bent u onder medische behandeling? Dan moet u tijdens het volledige verloop van uw ziekte onder medische behandeling blijven.

Is er werk aan u opgedragen door de medisch deskundige of de arbodienst? Dan moet u dat werk op het door hen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate hervatten. Dit is niet het geval als u daarvoor een geldig erkende reden heeft opgegeven bij de medisch deskundige of de arbodienst.

Wilt u tijdens uw arbeidsongeschiktheid door ziekte werk voor uzelf of derden verrichten? Dan is dat alleen mogelijk als het werk volgens de medisch deskundige of de arbodienst in het belang is van uw genezing. De inkomsten van dat werk meldt u bij uw werkgever vóór de uitbetaling van uw maandinkomen.

Tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte moet u meewerken aan het opstellen, evalueren of bijstellen van een plan van aanpak op basis van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dit is niet het geval als u hier een deugdelijke grond voor heeft.

Voorschriften niet naleven

Tijdens uw re-integratie leeft u de voorschriften van uw werkgever bij arbeidsongeschiktheid na. Doet u dit niet? Dan kan uw werkgever de betaling van uw maandinkomen opschorten. Het gaat hierbij om voorschriften over:

- het naleven van regels over ziekmelding; u meldt zich zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen twee dagen ziek bij uw werkgever
- het onder medische verzuimbegeleiding stellen
- het naleven van voorschriften ter bevordering van herstel en andere voorschriften van de medisch deskundige of de arbodienst
- het ondergaan van benodigd medisch onderzoek
- het gehoor geven aan verzoeken van de medisch deskundige of de arbodienst om informatie over de gezondheidstoestand en mogelijkheden

- het gevraagd en ongevraagd verstrekken van informatie die nodig is voor de re-integratie en de uitvoering van de loondoorbetaling bij ziekte

Een onderdeel van deze voorschriften is bijvoorbeeld, dat u tijdens uw arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte op verzoek van de medisch deskundige of de arbodienst de reden van uw arbeidsongeschiktheid moet meedelen. Daarnaast moet u verschijnen op verzoek van de medisch deskundige of de arbodienst. Dit is niet het geval als u daar een deugdelijke grond voor heeft.

Ziekte opzettelijk veroorzaakt

Heeft u uw ziekte en daarmee uw arbeidsongeschiktheid opzettelijk veroorzaakt? En is dit niet het gevolg van uw psychische toestand? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten.

Onjuiste informatie verstrekt bij medische keuring

Wordt u binnen zes maanden na aanvang van uw dienstverband arbeidsongeschikt? En heeft u bij uw medische keuring onjuiste informatie verstrekt of heeft u informatie verzwegen waardoor u ten onrechte bent goedgekeurd? Dan kan uw werkgever het betalen van uw maandinkomen stopzetten. Dit is niet het geval als u kunt aantonen dat u niet opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt of informatie heeft verzwegen.

§ 8.7 Vergoeding schade en zorgkosten

Heeft u te maken met een [beroepsincident](#), [dienstongeval](#) of [beroepsziekte](#)? Dan zijn in de CAO Rijk [aanvullende rechten](#) opgenomen in aanvulling op de [wettelijke aansprakelijkheid](#) van de werkgever voor schade die werknemers in de uitvoering van hun werkzaamheden lijden. Hierna volgt een toelichting bij 'beroepsziekte'.

Psychische beroepsziekte

Een beroepsziekte kan zowel lichamelijk als psychisch zijn. In geval van een psychische beroepsziekte volgt uit jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep (CRvB): wanneer de gestelde schade in sterkere mate van psychische aard is, zal volgens vaste rechtspraak in meerdere mate sprake moeten zijn van factoren die – objectief bezien – een buitensporig karakter dragen in verhouding tot het werk of de werkomstandigheden (het zogenoemde: buitensporigheidscriterium). De beoordeling hiervan vergt een [juridische kwalificatie](#) van de zich voordoende feiten. Het is aan de werknemer om aannemelijk te maken dat deze buitensporige in het werk of de werkomstandigheden gelegen factoren zich voordoen.

Heeft de werknemer dit aannemelijk gemaakt? Dan volgt er een onderzoek om dit vast te stellen door een deskundige waarvan werknemer en werkgever beiden van mening zijn dat die onafhankelijk is. Aangezien het hier gaat om een onderzoek naar de schade en de buitensporige omstandigheden met het oog op financiële compensatie daarvoor, is hiervoor een ander soort onafhankelijke deskundige nodig dan een bedrijfsarts (een psycholoog of psychiater).

Dit buitensporigheidscriterium heeft als doel factoren die de psychische schade zouden hebben veroorzaakt te objectiveren. Een werknemer kan immers niet van tevoren worden beschermd tegen alle denkbare wrijvingen en (samenwerkings)problemen die zich op de werkvloer kunnen voordoen. Niet iedere werknemer reageert op dezelfde wijze op bepaalde werkomstandigheden. Waar de ene werknemer met psychische klachten uitvalt, kan een andere werknemer zonder (noemenswaardige) klachten datzelfde werk onder dezelfde omstandigheden blijven doen. Dit is in het algemeen anders dan bij fysieke klachten. Wat aangenomen wordt is dat buitensporige werkomstandigheden wel in meer of mindere mate effect hebben op de emotionele gesteldheid van mensen.

Gewijzigde uitleg buitensporigheidscriterium

Over het buitensporigheidscriterium heeft de CRvB in juni 2023 in een uitspraak over aansprakelijkheid wegens schending van de zorgplicht [een gewijzigde uitleg](#) gegeven. Voorheen

was de uitleg dat omstandigheden die weliswaar (ook) naar objectieve maatstaven gemeten zeer ingrijpend zijn – gedacht kan bijvoorbeeld worden aan confrontatie met dodelijke slachtoffers of ernstige dreiging van geweld – maar inherent zijn aan de functie, in beginsel niet binnen het buitensporigheids criterium vallen. Gewijzigd is dat dergelijke ervaringen inderdaad onvermijdelijk zijn in bepaalde functies, maar dat dit er niet aan af doet dat dergelijke ervaringen in het gewone leven uitzonderlijk zijn. Zeker als die ervaringen zich herhaaldelijk voordoen. Dit soort ervaringen kunnen objectiveerbaar en los van de emotionele gesteldheid van de degene die daarbij betrokken is, tot psychische klachten leiden.

Het buitensporigheids criterium wordt door de CRvB daardoor nu los gezien van de vraag of de werkzaamheden waar het om gaat al dan niet als inherent aan de betrokken functie zijn te beschouwen.

Hoofdstuk 9. Individuele keuzes in het arbeidsvoorwaardenpakket (IKB)

§ 9.1 Individueel Keuzebudget

U ontvangt naast salaris ook het Individueel Keuze Budget (IKB). Uw IKB bestaat uit geld (IKB-budget) en tijd (IKB-uren). Het IKB geeft u de mogelijkheid om naar uw eigen keuze een deel van uw maandinkomen te laten uitbetalen op door u gekozen tijdstippen. Daarnaast heeft u de mogelijkheid om uw maandinkomen deels om te zetten in verlof en andersom. Ook kunt u het IKB-budget besteden aan fiscaal vriendelijke doelen.

IKB-budget

Uw IKB-budget bedraagt 16,50% over uw salaris. Uw vakantie-uitkering van 8% over uw salaris is hierin opgenomen.

Ontvangt u toelagen? Dan ontvangt u de 8% vakantie-uitkering over uw toelagen maandelijks samen met uw toelagen.

Voor de vakantie-uitkering geldt een minimumbedrag van [momenteel](#) € 219,88.

Per 1 januari 2025 wordt het gedeeltelijke vloerbedrag gewijzigd in een maandelijks minimaal IKB-budget van € 440 (bruto) bij een volledige arbeidsduur.

Iedere maand bouwt u een deel van uw IKB-budget op. Op uw salarisstrook kunt u zien hoe hoog uw te besteden IKB-budget is.

U kunt het geld uit uw IKB-budget op verschillende manieren besteden: laten uitbetalen, extra uren kopen of besteden aan een fiscaal vriendelijk doel zoals een studie of bedrijfsfitness.

Uitbetalen

Uw IKB-budget krijgt u maandelijks beschikbaar, maar de maand waarin u dit laat uitbetalen kunt u zelf kiezen. Het is niet mogelijk om geld dat u later in het jaar krijgt naar voren te halen. Het is wel mogelijk om van tevoren aan te geven in welke maand u (een deel van) uw budget wilt inzetten. Als u geen keuze maakt, wordt uw IKB-budget uitbetaald in december. Dat is ook het geval als u aan het einde van het jaar nog een deel van uw IKB-budget over heeft.

Extra IKB-uren kopen

U kunt jaarlijks extra IKB-uren kopen. U kunt alleen hele uren kopen.

Voor één IKB-uur betaalt u het bedrag dat overeenkomt met uw maandinkomen per uur. De hoogte van het maandinkomen per uur wordt vastgesteld in de maand dat de gekochte IKB-uren worden bijgeschreven in het P-Direktportaal. U kunt IKB-uren kopen voor ten hoogste het budget dat u heeft opgebouwd. Wilt u bijvoorbeeld 40 IKB-uren kopen? Dan zult u in januari nog onvoldoende budget hebben.

U kunt per kalenderjaar maximaal 187 extra IKB-uren kopen. Als u deelneemt aan de PAS-regeling kunt u maximaal 157 extra IKB-uren kopen. Werkt u in deeltijd of meer dan gemiddeld 36 uur? Dan wordt het maximaal aantal IKB-uren dat u kunt kopen naar verhouding berekend en op hele uren naar beneden afgerond.

Extra gekochte IKB-uren kunt u niet meer verkopen.

Besteden aan fiscaal vriendelijk doel

U kunt uw IKB-budget besteden aan fiscaal vriendelijke doelen, zoals het volgen van een studie of bedrijfsfitness.

IKB-uren

U krijgt ieder jaar 64 IKB-uren. Bent u geboren voor 1983 en is uw dienstverband bij de sector Rijk voor 1 september 2022 begonnen? Dan geldt voor u een [overgangsbepaling](#) waardoor voor u een ander aantal IKB-uren geldt.

Uw IKB-uren bouwt u gedurende het jaar op maar u krijgt de IKB-uren ieder jaar per 1 januari beschikbaar voor het hele jaar. Komt u in de loop van een jaar in dienst? Dan krijgt u de IKB-uren naar rato beschikbaar. Wijzigt u in de loop van een jaar van arbeidsduur? Dan worden uw IKB-uren naar rato herrekend. Het aantal IKB-uren wordt naar boven afgerond.

Opnemen IKB-uren

U kunt uw IKB-uren opnemen als verlof. Bij opname van gekregen IKB-uren en gekochte IKB-uren krijgt u uw maandinkomen doorbetaald.

U bespreekt het opnemen van uw IKB-uren met uw leidinggevende. Uw leidinggevende moet in principe instemmen met uw aanvraag. De leidinggevende mag alleen bezwaar maken als uw afwezigheid grote problemen oplevert voor de organisatie.

Uitbetalen IKB-uren

U kunt de [IKB-uren die u heeft gekregen](#), laten uitbetalen op door u gekozen tijdstippen. U kunt maximaal 32 IKB-uren laten uitbetalen, maar als u bent geboren voor 1983 en uw dienstverband bij de sector Rijk is begonnen voor 1 september 2022 dan geldt voor u hiervoor een [overgangsbepaling](#). De waarde van een IKB-uur is gelijk aan uw maandinkomen per uur. Hierbij geldt de waarde op het moment van uitbetaling.

IKB-spaarverlof

U kunt uw IKB-uren opsparen in uw IKB-spaarverlof. IKB-uren die u niet heeft opgenomen als verlof en niet heeft laten uitbetalen, worden eind december toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof. Uw IKB-spaarverlof kan niet vervallen. U kunt maximaal 3600 uur sparen. Als u deelneemt aan de PAS-regeling kunt u maximaal 3031 uur sparen. Werkt u in deeltijd of meer dan gemiddeld 36 uur per week? Dan wordt het maximaal aantal te sparen uren naar verhouding berekend en naar beneden afgerond op hele uren.

U kunt uw IKB-spaarverlof gebruiken voor kortere of langere perioden van verlof. Bij opname van IKB-spaarverlof krijgt u tijdens uw verlof per uur de waarde van een IKB-spaarverlof uur uitbetaald. De waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw maandinkomen per uur. Deze waarde stijgt mee met periodieke salarisverhogingen en algemene salarismaatregelen.

Als u deelneemt aan de PAS-regeling moet u volgens de cao vanwege de fiscale regels bij opname van IKB-spaarverlof over een kalenderjaar gerekend minimaal 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken. Als u meer IKB-spaarverlof wilt opnemen omdat u minder dan 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur wilt blijven werken, dan moet eerst uw deelname aan de PAS-regeling worden beëindigd.

Heeft u uw werktijd in een SB-functie verminderd en ontvangt u een uitkering substantieel bezwarende functies (SBF-uitkering)? Ook dan moet u volgens de cao vanwege de fiscale regels minimaal 50% van uw oorspronkelijke arbeidsduur blijven werken. Dit houdt in dat u – afhankelijk van de mate waarin u uw werktijd in een SB-functie heeft verminderd – geen of slechts beperkt IKB-spaarverlof kunt opnemen.

Voor de fiscale regels om te bepalen of u nog 50% van uw arbeidsduur werkt geldt voor de tijd die u niet werkt omdat u:

- vakantie-uren opneemt die u in het lopende jaar heeft opgebouwd
- uw gekregen IKB-uren opneemt
- compensatie-uren opneemt
- overwerkverlof opneemt van uren die u in het lopende jaar heeft overgewerkt of
- ziek bent

dat dit wordt meegeteld als werktijd. Alle andere vormen van verlof tellen niet mee. Als u voor 1 januari 2024 uw werktijd in een SB-functie heeft verminderd en een SBF-uitkering ontvangt geldt voor u een [overgangsbepaling](#).

Als u aan het einde van een kalenderjaar een totaal verlofsaldo (wettelijke vakantie-uren, overwerkverlof en IKB-spaarverlof) heeft dat hoger is dan het maximum (3600 uur bij een 36-urige werkweek), krijgt u het meerdere uitbetaald. De daarbij gehanteerde waarde van een IKB-spaarverlof uur is gelijk aan uw maandinkomen per uur op dat moment. Neemt u deel aan de PAS-regeling? Dan geldt een totaal verlofsaldo van maximaal 3031 uur aan het einde van een kalenderjaar.

Fiscaal vriendelijke doelen

Uw IKB-budget kunt u – rekening houdend met de voorwaarden die daarvoor in de cao zijn opgenomen - besteden aan een voor u fiscaal vriendelijk doel, te weten:

- De aanschaf van een (tweedehands) fiets voor (een gedeelte van) uw woon-werkverkeer
- (Tweedehands) batterij voor elektrische fiets
- Bedrijfsfitness

- Vakbondscontributie
- Inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning
- Studie en/of opleiding voor beroep
- Vakliteratuur
- Opwaarderen Mobiliteitskaart Rijksoverheid
- Aanvullende belastingvrije vergoeding woon-werkverkeer.

Deze bestedingsmogelijkheden waren voorheen opgenomen in de IKAP-regeling.

*Voorbeeld: aanschaf fiets voor een gedeelte van uw woon-werkverkeer
U gebruikt een deel van uw IKB-budget voor de aanschaf van een fiets voor een gedeelte van uw woon-werkverkeer. Als u naar uw werklocatie reist gebruikt u die fiets om vanaf uw woning twee kilometer te fietsen naar een treinstation. Vervolgens reist u met de trein naar uw werklocatie.*

IKB-aanvraag

U kunt een IKB-aanvraag indienen in het P-Direktportaal. Als u vóór de 10e van een maand uw keuze opgeeft wordt die opdracht dezelfde maand uitgevoerd. U kunt het IKB-budget inzetten, wanneer het is opgebouwd. Het is daarbij mogelijk om van tevoren aan te geven in welke maand u (een deel van) het budget wilt inzetten. U kunt het budget voor meerdere doelen in een kalendermaand gebruiken, maar alleen voor zover het budget op dat moment toereikend is. Voor fiscaal vriendelijke doelen kunt u een IKB-aanvraag alleen doen in het kalenderjaar waarin u de kosten heeft gemaakt. Omdat bij de salarisbetaling van december uw resterende IKB-budget wordt uitbetaald, kunt u voor uitgaven aan fiscaal vriendelijke doelen die u doet na de sluitingsdatum in december geen IKB-budget gebruiken. In december 2024 is de sluitingsdatum 10 december om 22:00 uur.

Als u IKB-budget wilt inzetten voor een fiscaal vriendelijk doel moet u dat in een keer doen. Gebruikt u uw IKB-budget voor maandelijkse of kwartaalbetaling van bedrijfsfitness en/of vakbondscontributie? Dan kunt u aangeven dat u uw IKB-budget hiervoor gebruikt in de maanden dat u betaalt.

Gevolgen IKB

Gevolgen voor inkomensafhankelijke toeslagen en sociale uitkeringen

Door gebruik van het IKB kan uw bruto belastbaar inkomen afhankelijk van uw keuzes hoger of lager worden. Het bedrag van uw belastbaar inkomen bepaalt of en welk recht u heeft op:

- inkomensafhankelijke toeslagen (huurtoeslag, zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag of toeslagen voor studiefinanciering)
- voorzieningen en uitkeringen op grond van de sociale zekerheidswetten (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering).

Het is dus raadzaam om de gevolgen van de door u gewenste keuzecombinatie goed te bekijken. U kunt een proefberekening van uw salaris aanvragen via het P-Direktportaal.

Lang ziek en IKB-aanspraak

Bent u langere tijd ziek? Dan wordt uw maandinkomen de eerste 52 weken doorbetaald. Zolang u recht heeft op doorbetaling van uw maandinkomen, blijft uw IKB-aanspraak in principe hetzelfde. In het tweede ziektejaar betaalt uw werkgever 70% van uw maandinkomen. Vanaf dat moment bedraagt uw IKB-budget 19,93% van uw tot 70% verlaagde salaris.

IKB en loonbeslag

Als er beslag op uw inkomen wordt gelegd, dan kunt u geen keuzes meer maken voor het besteden van uw IKB-budget. Standaard wordt uw IKB-budget dan maandelijks uitbetaald. Als u IKB-budget heeft opgebouwd dat nog niet is uitbetaald dan wordt dat bij de eerstvolgende salarisbetaling ook uitbetaald. Eventuele keuzes die u heeft gemaakt voor besteding later in het jaar worden niet uitgevoerd. Bij loonbeslag kunt u uw IKB-budget ook niet gebruiken voor fiscaal vriendelijke doelen. Er is één uitzondering: u kunt nog kiezen voor het vriendelijke doel aanvullende vergoeding woon-werkverkeer. Als u daar al voor had gekozen, dan wordt die keuze wel uitgevoerd. Loonbeslag heeft geen gevolgen voor de IKB-uren die u krijgt maar u kunt geen IKB-uren kopen of verkopen. Eventuele keuzes die u hierover heeft gemaakt voor later in het jaar worden niet uitgevoerd.

IKB ten onrechte fiscaal vriendelijk uitbetaald

Als blijkt dat een deel van uw IKB-budget ten onrechte fiscaal vriendelijk is uitbetaald, heeft dit mogelijk gevolgen waarvoor u kunt worden aangesproken. Dit kan via de fiscus of uw werkgever.

IKB en uit dienst

Bij het einde van uw dienstverband krijgt u uw resterende IKB-budget uitbetaald. Uw IKB-uren worden berekend naar verhouding van het deel van het jaar dat u in dienst bent geweest. Heeft u dan al meer IKB-uren gebruikt? Dan wordt dat verrekend. Niet opgenomen IKB-uren en IKB-spaarverlof krijgt u uitbetaald.

Gevolgen voor sociale uitkeringen van gebruik IKB-budget

Ontvangt u na ontslag geen salaris meer, maar uitsluitend een uitkering wegens ziekte (ZW of WIA) of werkloosheid (WW plus aanvulling op de WW op grond van de CAO Rijk)? Dan kan gebruik van IKB van invloed zijn op de hoogte van uw uitkering. Het dagloon (het bedrag dat u gemiddeld per dag verdiende in het jaar voor uw ontslag) is de basis voor de berekening van uw uitkering bij werkloosheid. Bij ziekte en arbeidsongeschiktheid gaat het om het jaar voordat u ziek werd. Door gebruik van IKB kan uw dagloon hoger of lager uitvallen.

§ 9.2 Betaald meer uren werken (met gelijkblijvende arbeidsduur)

U kunt uw leidinggevende toestemming vragen om in een jaar tijdelijk meer uren te werken, zonder dat dit gevolgen heeft voor uw arbeidsduur. Dit moet u dan vooraf aanvragen.

Per jaar kunt u maximaal 100 uur meer uren werken. Dit maximum aantal uren geldt bij een volledige arbeidsduur. Werkt u in deeltijd? Dan geldt naar verhouding een lager aantal uren. Het maakt niet uit op welke tijdstippen u meer werkt, maar uw werktijd mag niet hoger worden dan gemiddeld 40 uur per week.

Deze extra gewerkte uren worden uitbetaald tegen de waarde van uw salaris per uur plus 16,50% IKB-budget op het moment van uitbetaling. Een salarisverhoging met terugwerkende kracht heeft geen invloed op de hoogte van de vergoeding. Uw te werken uren worden uitbetaald nadat uw leidinggevende toestemming heeft gegeven.

Heeft u voldoende compensatie-uren? Dan kunt u er ook voor kiezen om de meer te werken uren in mindering te brengen op uw tegoed aan compensatie-uren. Deze uren worden in één keer op uw saldo compensatie-uren in mindering gebracht. De vergoeding wordt berekend op basis van het gemiddelde aantal uren dat u per maand meer werkt. De totale vergoeding wordt in één keer uitbetaald.

In de periode waarin u gebruikmaakt van de PAS-regeling, ouderschapsverlof of langdurend bijzonder verlof kan geen gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid om meer uren te werken.

Hoofdstuk 10. Reizen en vergoedingen

§ 10.1 Woon-werkverkeer

Reist u met eigen vervoer van en naar uw werk? Dan komt u in aanmerking voor een vaste reisvergoeding woon-werkverkeer. Welke vergoeding u krijgt, hangt af van uw reispatroon en vervoermiddel.

Berekening vaste vergoeding

Voor de berekening van uw vaste maandelijkse vergoeding gebruikt uw werkgever een formule. Hierbij wordt uitgegaan van 214 reisdagen per jaar naar uw werk bij een vijfdaagse werkweek. Reist u minder dan vijf dagen per week of heeft u een tweewekelijks rooster met een verschillend aantal werkdagen per week? Dan wordt daarmee rekening gehouden.

De rekenformule is:

Enkele reisafstand x 2 x 214 dagen x kilometervergoeding (€ 0,07 of € 0,21) x (aantal reisdagen per week/5) / gedeeld door 12 maanden.

Voorbeeld 1

Volgens uw arbeidspatroon werkt u vier dagen per week. U reist vier dagen per week naar uw werklocatie. Uw enkele reisafstand is 25 kilometer. U reist met de auto, omdat uw werklocatie niet doelmatig met het openbaar vervoer bereikbaar is. U krijgt dan een hoge kilometervergoeding van € 0,21. U reist vier dagen per week naar uw werk. U krijgt dan maandelijks: $25 \times 2 \times 214 \times 0,21 \times (4/5)$ gedeeld door 12 = € 149,80.

Voorbeeld 2

Uw enkele reisafstand is 20 kilometer. U reist met de auto. U krijgt dan een lage kilometervergoeding van € 0,07. U reist de ene week vier dagen en de andere week vijf dagen per week naar uw werk. Dan heeft u recht op een vaste maandelijkse vergoeding van 4,5 dag per week. U krijgt dan maandelijks: $20 \times 2 \times 214 \times 0,07 \times (4,5/5)$ gedeeld door 12 = € 44,94.

Hybride werken en vergoeding reiskosten ander rijksgebouw

U heeft ook recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer als u [hybride werkt](#) en er soms voor kiest om niet op uw werklocatie, maar in een ander rijksgebouw te werken.

Gebruikt u in deze situatie uw eigen vervoer voor uw reis van en naar een ander rijksgebouw? Dan is de hoogte van uw reiskostenvergoeding per kilometer hetzelfde, als de reiskostenvergoeding per kilometer die dan geldt voor uw eigen werklocatie met hetzelfde vervoermiddel.

Voorbeeld

Volgens uw arbeidspatroon werkt u vier dagen per week. U reist één dag per week naar uw werklocatie met uw auto en ontvangt daarvoor een lage kilometervergoeding van € 0,07 per kilometer. Daarnaast reist u één dag per week naar een ander rijksgebouw met uw auto. Hiervoor ontvangt u dan ook een lage kilometervergoeding van € 0,07 per kilometer.

U kunt deze vergoeding declareren via het P-Direktportaal > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken.

Er is in de situatie waarin u zelf kiest om soms in een ander rijksgebouw te werken geen recht op een vergoeding voor [binnenlandse dienstreizen](#). Bij een binnenlandse dienstreis is sprake van een verzoek van uw werkgever om naar een andere locatie dan uw eigen werklocatie in Nederland te gaan.

§ 10.2 Dienstreizen binnenland

Gaat u binnen Nederland op dienstreis voor uw werk en krijgt u hiervoor een vergoeding van uw werkgever? Dan kan het zijn dat u belasting moet betalen over een deel van deze vergoeding.

Belasting over kilometervergoeding

Of u belasting betaalt over de kilometervergoeding voor eigen vervoer, hangt af van de hoogte van de vergoeding. De onbelaste vergoeding bedraagt € 0,23 per gereden kilometer. Dat is inclusief uw eventuele vergoeding voor parkeer-, veer-, en tolgelden.

Krijgt u de lage kilometervergoeding (€ 0,09)? Dan hoeft u daarvoor dus geen belasting te betalen. Krijgt u de hoge kilometervergoeding (€ 0,37)? Dan betaalt u belasting over het deel boven het onbelaste deel van de vergoeding ($€ 0,37 - € 0,23 = € 0,14$).

Salderen

Nu kan het voorkomen dat u voor sommige dienstreizen de hoge kilometervergoeding (€ 0,37) krijgt en voor andere dienstreizen de lage kilometervergoeding (€ 0,09). Uw werkgever mag dan van de Belastingdienst de gemiddelde vergoeding berekenen. Dit wordt ook wel 'salderen' genoemd. Dit is fiscaal gunstig voor u. Uw werkgever berekent maandelijks of u belasting moet betalen of dat u nog iets terugkrijgt. Het resultaat van die berekeningen ziet u terug op uw salarisstroom. Als u een vergoeding krijgt voor het woon-werkverkeer, wordt die vergoeding ook meegenomen bij het salderen.

Voorbeeld

U rijdt 1.500 kilometer en krijgt daarvoor de hoge kilometervergoeding. Uw vergoeding is € 555 ($€ 0,37 \times 1.500$ kilometer). Waarvan € 210 belast ($€ 0,14 \times 1.500$ kilometer). Tegelijkertijd rijdt u in hetzelfde jaar 1.000 km waarvoor u de lage kilometervergoeding krijgt. Hiervoor ontvangt u € 90 ($€ 0,09 \times 1.000$ kilometer).

Door uit te gaan van het gemiddelde (salderen) hoeft u veel minder belasting te betalen. U heeft in totaal € 645 ontvangen voor 2.500 kilometers. Dat is een gemiddelde vergoeding van € 0,26 per gereden kilometer ($€ 645 / 2.500$ kilometer). U hoeft dan slechts belasting te betalen over € 0,03 per gereden kilometer ($€ 0,26 - € 0,23 = € 0,03$). € 0,23 is het onbelaste maximum). Dit komt neer op € 75 belast (2.500 kilometer \times € 0,03).

Stel dat u in hetzelfde jaar 1.500 km woon-werkverkeer heeft gehad, waarvoor u de lage vergoeding van € 0,07 heeft gekregen. Uw vergoeding is € 105 ($€ 0,07 \times 1.500$ kilometer). Dan hoeft u over alle kilometervergoedingen in het geheel geen belasting te betalen omdat de genoten vergoeding voor de 4.000 gereden kilometers in dat jaar minder dan gemiddeld € 0,19 bedraagt ($€ 645 + € 105 = € 750$, $€ 750 / 4.000$ kilometer = € 0,19).

Vervoer vanwege de inhoudingsplichtige

De fiscale benaming van vervoer dat door uw werkgever is geregeld is: vervoer vanwege de inhoudingsplichtige. Heeft u kilometers gemaakt met 'vervoer vanwege de inhoudingsplichtige' (bijvoorbeeld met een dienstauto)? Dan mag u deze kilometers niet in de saldering betrekken.

Als 'vervoer vanwege de inhoudingsplichtige' geldt ook:

- U reist mee met een collega die daarvoor een veelvoud van de lage kilometervergoeding ontvangt.
- U reist mee met een collega die daarvoor ook omrijkmeters voor het ophalen van de collega's vergoed krijgt op basis van de hoge kilometervergoeding.

Let op! Als u meereist met een collega die de hoge kilometervergoeding ontvangt en geen vergoeding voor omrijden, dan mogen die kilometers wel in de saldering worden betrokken.

Hoofdstuk 11. Overige vergoedingen

§ 11.2 Thuiswerkvergoeding en voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning

Thuiswerkvergoeding

U kunt als u [hybride werkt](#) recht hebben op een [thuiswerkvergoeding en op voorzieningen voor uw thuiswerkplek](#). Dit is niet het geval als u op grond van de [overgangsbepaling](#) een andere vergoeding voor thuiswerken of de thuiswerkplek ontvangt.

Hoogte thuiswerkvergoeding

Werkt u op een dag thuis? Dan heeft u recht op een thuiswerkvergoeding. De thuiswerkvergoeding bedraagt [momenteel](#) € 2,35 netto per thuisgewerkte dag. Deze vergoeding is niet afhankelijk van uw arbeidsduur.

U heeft geen recht op een thuiswerkvergoeding als u op een dag deels thuiswerkt en deels op kantoor, locatie of elders werkt en daardoor recht heeft op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis, of in plaats daarvan gebruikmaakt van een [dienstauto](#).

U heeft ook geen recht op een thuiswerkvergoeding voor dagen waarop u vanwege ziekte, vakantie of (bijzonder) verlof in het geheel niet heeft gewerkt.

Werkt u in een dergelijke situatie gedeeltelijk? Dan geldt de thuiswerkvergoeding wel als u thuiswerkt en daardoor geen recht heeft op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer of dienstreis.

Voorbeeld 1

U werkt op een dag zes uur thuis en neemt twee vakantie-uren op. U kunt voor deze dag een thuiswerkvergoeding aanvragen.

Voorbeeld 2

Vanwege ziekte re-integreert u een halve werkdag per week. U kunt voor deze dag een thuiswerkvergoeding aanvragen als u deze dag thuis heeft gewerkt.

Thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer

Uit fiscale wet- en regelgeving volgt dat er op één dag geen samenloop mag zijn van een onbelaste thuiswerkvergoeding en een onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Bij reiskosten voor woon-werkverkeer gaat het hierbij om bijvoorbeeld:

- vergoedingen voor openbaar vervoer
- vergoedingen per kilometer voor eigen vervoer

Er mag ook geen samenloop zijn van een onbelaste thuiswerkvergoeding en het gebruikmaken van een dienstauto.

Aanvragen/declareren

U moet uw thuiswerkvergoeding binnen drie maanden na de maand waarin u heeft thuisgewerkt aanvragen op de door uw werkgever voorgeschreven manier. Als u dat niet doet, vervalt die maand uw recht op een thuiswerkvergoeding. U kunt uw thuiswerkvergoeding voor een dag waarop u thuiswerkt aanvragen via het P-Direktportaal > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken.

Voorbeeld

U werkt in maart vijftien dagen thuis. Als u in juli uw thuiswerkvergoeding wilt aanvragen is dat niet meer mogelijk in het P-Direktportaal. U had uw thuiswerkvergoeding uiterlijk in de maand juni moeten aanvragen.

Als u op een dag (deels thuiswerkt en deels) op kantoor, locatie of elders werkt heeft u recht op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis.

Maakt u voor woon-werkverkeer gebruik van uw eigen vervoer? Dan declareert u uw reiskosten voor die dag via het P-Direktportaal > Financiën en salaris > Hybride werken > Vergoeding bij hybride werken. Dienstreizen declareert u via het P-Direktportaal > Reizen. Dit doet u maandelijks achteraf, [maar uiterlijk binnen drie maanden](#).

Maakt u gebruik van uw Mobiliteitskaart Rijksoverheid? Dan hoeft u niets te doen. U heeft op een dag dat u recht heeft op een vergoeding voor uw reiskosten woon-werkverkeer of dienstreis geen recht op een thuiswerkvergoeding.

U kunt uw thuiswerkdagen en de dagen dat u reiskosten maakt bijhouden, bijvoorbeeld in uw (outlook)agenda. Achteraf dient u maandelijks uw aanvraag en/of declaratie in via het P-Direktportaal. Dient u uw aanvraag en/of declaratie voor de sluitingsdatum van de salarisverwerking in? Dan betaalt P-Direkt uw vergoeding bij de salarisbetaling van diezelfde maand aan u uit. Uw leidinggevende controleert uw aanvraag en/of declaratie achteraf.

Heeft u een vaste maandelijks vergoeding voor uw reiskosten voor woon-werkverkeer en werkt u hybride? Dan kunt u geen thuiswerkvergoeding aanvragen via het P-Direktportaal. In dat geval zet u eerst uw vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer stop. Hierna kunt u voor de dagen waarop u thuiswerkt een thuiswerkvergoeding aanvragen. En voor de dagen waarop u reiskosten maakt voor woon-werkverkeer kunt u uw reiskosten declareren. Als u niet hybride werkt, dan kunt u uw vaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer behouden.

Voorbeeld 1

U werkt vijf dagen per week. U reist in januari twee dagen per week met uw eigen vervoer naar uw werklocatie. De overige drie werkdagen werkt u thuis. In februari declareert u via het P-Direktportaal de reiskosten die u heeft gemaakt op de dagen waarop u in januari naar uw werklocatie heeft gereisd. Daarnaast vraagt u voor de dagen waarop u in januari heeft thuisgewerkt een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 2

U werkt in februari tien dagen op uw werklocatie en reist daar met uw eigen vervoer naartoe. In die maand werkt u daarnaast vijf dagen deels op uw werklocatie en deels thuis. Naar uw werklocatie reist u ook op die dagen met uw eigen vervoer. De overige werkdagen in februari werkt u uitsluitend thuis. In maart declareert u via het P-Direktportaal uw reiskosten voor de vijftien dagen waarop u in februari naar uw werklocatie heeft gereisd met uw eigen vervoer. Voor de overige dagen waarop u in februari uitsluitend heeft thuisgewerkt vraagt u een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 3

U werkt in augustus veertien dagen op uw werklocatie. Hiervoor reist u met het openbaar vervoer en maakt u gebruik van uw Mobiliteitskaart Rijksoverheid. Op de overige werkdagen in augustus werkt u thuis. In september vraagt u voor de dagen waarop u in augustus heeft thuisgewerkt en geen gebruik heeft gemaakt van uw Mobiliteitskaart Rijksoverheid een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorbeeld 4

U reist in oktober vier keer naar uw werklocatie met eigen vervoer. Daarnaast maakt u vier dienstreizen met uw eigen vervoer. De overige werkdagen werkt u thuis. In november declareert u via het P-Direktportaal uw reiskosten voor woon-werkverkeer en dienstreizen voor de maand oktober. Daarnaast vraagt u voor de overige werkdagen waarop u in oktober heeft thuisgewerkt een thuiswerkvergoeding aan via het P-Direktportaal.

Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning

Voorzieningen thuiswerkplek

U kunt als u [hybride werkt](#) recht hebben op [voorzieningen voor uw thuiswerkplek](#). In de "Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" vindt u een overzicht van de drie onderdelen van deze voorzieningen voor uw thuiswerkplek. De voorwaarden die voor de voorzieningen gelden zijn in de tabel vermeld. De in de tabel genoemde bedragen zijn niet afhankelijk van uw arbeidsduur.

Verduurzaming woning

U kunt de vergoeding van uw werkgever ook gebruiken voor de [verduurzaming van uw woning](#). Als u niet regelmatig thuiswerkt heeft u ook recht op deze vergoeding voor de kosten van verduurzaming van uw woning. In de "Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" vindt u een overzicht van de voorzieningen die hieronder vallen.

Tabel Voorzieningen thuiswerkplek en/of verduurzaming woning

1. Arbovoorzieningen thuiswerkplek	2. Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning	3. IKB-doel inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning
<p>Arbovoorzieningen vanwege de zorgplicht van uw werkgever voor een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek.</p>	<p>Vergoeding van uw werkgever voor uitgaven die u declareert voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal te declareren bedrag via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk 	<p>IKB-budget fiscaal vriendelijk inzetten voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal in te zetten IKB-budget via het P-Direktportaal: € 750 • Eenmaal per vijf kalenderjaren • In meerdere delen mogelijk <p>In te zetten nadat "Vergoeding werkgever voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning" (zie 2.) volledig is gebruikt.</p>
<p>Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen</p> <p>a. Verstelbare bureaustoel</p> <p>b. Bureau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstelbaar bureau (€ 375) of • verstelbaar zit-/stabureau (€ 450) <p>c. Los toetsenbord (€ 32)</p> <p>d. Losse muis (€ 28)</p> <p>e. Beeldscherm (€ 182)</p> <p>f. Voetensteun (€ 60)</p> <p>g. Laptophouder (€ 60)</p> <ul style="list-style-type: none"> • a. wordt verstrekt door uw werkgever. • b. t/m g. kunt u aanschaffen en declareren via het P-Direktportaal tot het maximale bedrag. • b. t/m e.: voor kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag kunt u de vergoeding van uw werkgever en aanvullend uw IKB-budget voor inrichting thuiswerkplek en/of verduurzaming woning gebruiken (zie 2.). Dit doet u in dezelfde maand dat u deze maximale bedragen declareert en met hetzelfde bewijsstuk. 	<p>Inrichting thuiswerkplek</p> <p><i>Onder inrichting thuiswerkplek valt bijvoorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlichting (bijvoorbeeld plafond-, wand- en/of bureaulamp) • Opbergsysteem (bijvoorbeeld boekenkast, ladenblok, archiefkast, wandsysteem) • Bureau (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1b.) • Raambekleding (bijvoorbeeld gordijnen, vitrage, rolgordijn, jaloezieën, plissé/vouwgordijn) • Vloerbekleding (bijvoorbeeld vast tapijt, parket/laminaat/kurk, vinyl/linoleum, tegel) • Muurbekleding (bijvoorbeeld verf, behang) • Kamerscherm/wandscheiding • Los toetsenbord, losse muis en beeldscherm (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1c. t/m e.) • Verbetering wifi en router (inclusief aansluitkosten) • Printer (die u voor uw werk gebruikt) <p>Tweedehands aankopen vallen hier ook onder.</p> <p><i>Niet onder inrichting thuiswerkplek valt bijvoorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Meubels en hulpmiddelen die onder "Arbovoorzieningen thuiswerkplek" vallen (zie 1.), met uitzondering van een bureau (kosten die uitgaan boven het maximaal te declareren bedrag; zie 1b.) • Kosten voor (internet)abonnementen • Kantoorbenedigheden • Airconditioning 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Verbouwkosten • (Grote) ICT-middelen (computer, laptop, tablet, telefoon, opslagmedia zoals servers) <p>Verduurzaming woning Hieronder vallen algemeen aanvaarde maatregelen voor verduurzaming van uw woning. Hiervoor is aangesloten bij de kennis van Milieu Centraal, het Nationaal Warmtefonds en experts binnen de sector Rijk op het gebied van duurzaam bouwen en duurzame energie.</p> <p><i>Onder verduurzaming woning valt bijvoorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Isolatie (bijvoorbeeld gevel, spouwmuur, dak, vloer, zolder- en vlieringvloer, bodem, isolerende deuren en isolerende raambekleding, HR++ glas, HR+++ glas, vacuümglas) • Duurzaam verwarmen, koelen en ventileren (bijvoorbeeld (hybride) warmtepomp, zonneboiler, installaties voor warmteterugwinning, CO2-gestuurde ventilatie, aansluiting op warmtenet, reflecterende en schaduwdekken, zonwering) • Duurzame energie (bijvoorbeeld aanschaf zonnepanelen) • Klimaatbestendig maken en biodiversiteit versterken (bijvoorbeeld groene daken en gevels, waterdaken, regenpijp afkoppelen) • Bewustwording (bijvoorbeeld energiemonitor met slimme meter, maatwerkadvies) • Kleine maatregelen (bijvoorbeeld radiatorfolie en -ventilator, tochtstrippen en -borstels, kozijnfolie, waterbesparende douchekop, sensoren voor lampen en kranen, efficiënter maken van bestaande verwarming) <p>Tweedehands aankopen vallen hier ook onder.</p> <p><i>Niet onder verduurzaming van uw woning valt bijvoorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verduurzaming van recreatiewoningen • Inrichting van de woning (met uitzondering van isolerende raambekleding) • Kosten voor energiecontracten • Elektrisch plaatselijk verwarmen (bijvoorbeeld kachel, infraroodpanelen) • Vloerverwarming • Elektrisch koken (bijvoorbeeld inductiekookplaat) • Ledlampen • Cv-ketels (hr-ketel, vr-ketel etc.) • Airconditioning (mobiel en vast/split) • Kosten van leningen voor verduurzaming 	
<p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan te schaffen na overleg met uw leidinggevende. • Uw leidinggevende beoordeelt uw declaratie achteraf. • Schaft u duurdere Arbovoorzieningen aan? Dan is het meerdere voor uw eigen rekening. Dit is anders als u hierover met uw werkgever maatwerkafspraken heeft gemaakt. 	<p>Voorwaarden/bijzonderheden</p> <ul style="list-style-type: none"> • U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. • Achteraf beoordeelt uw leidinggevende de declaratie en vindt er een bonnencontrole plaats. • De aangeschafte goederen voor de inrichting van uw thuiswerkplek zijn uitdrukkelijk voor de inrichting van uw thuiswerkplek bedoeld en niet voor een andere ruimte. • De voorzieningen voor de verduurzaming van uw woning zijn uitdrukkelijk bedoeld voor uw koop- of huurwoning die uw hoofdverblijf is of wordt. • Treedt u in dienst bij de sector Rijk? Dan kunt u deze vergoeding inzetten voor de afkoop van de eventuele restwaarde van thuiswerkvoorzieningen bij uw voormalige werkgever. 	<p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> • U heeft vooraf geen toestemming van uw leidinggevende nodig. • Achteraf vindt er een bonnencontrole plaats.
<p>Uit dienst</p>	<p>Uit dienst</p>	<p>Uit dienst</p>

Bij uitdiensttreding geeft u de verstrekte voorzieningen (bureaustoel) terug aan uw werkgever. De door u gedeclareerde voorzieningen blijven uw eigendom. Voor de ICT-middelen geldt dat de restwaarde wordt bepaald en voor rekening van uw werkgever fiscaal wordt verrekend.	Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen.	Bij uitdiensttreding vindt geen verrekening plaats.
Als u hybride werkt komen de inrichting van uw thuiswerkplek en uw ervaringen met hybride werken aan de orde in het jaarlijkse personeelsgesprek.		

Vastgestelde noodzakelijke arbovoorzieningen

Als u regelmatig thuiswerkt moet uw thuiswerkplek aan ergonomische eisen voldoen, zodat u gezond en veilig kunt werken. Deze eisen staan beschreven in de [arbocatalogus Rijk](#). Uw werkgever zorgt ervoor dat u kunt beschikken over de noodzakelijke arbovoorzieningen voor uw thuiswerkplek. Deze arbovoorzieningen zijn in overeenstemming met de [GOR Rijk](#) uitgewerkt. Is de medezeggenschap van uw organisatie niet vertegenwoordigd in de GOR Rijk? Dan heeft uw werkgever over deze voorzieningen afspraken met de eigen medezeggenschap gemaakt.

Start termijn van vijf kalenderjaren

De termijn van vijf kalenderjaren start in het jaar dat u de vergoeding van uw werkgever voor inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning (voor het eerst) ontvangt.

Voorbeeld:

U gebruikt in maart 2024 voor het eerst een deel van de "vergoeding van uw werkgever voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of verduurzaming van uw woning" voor raambekleding voor uw thuiswerkplek. In augustus 2025 gebruikt u weer een deel deze vergoeding voor vloerbekleding voor uw thuiswerkplek. De termijn van vijf kalenderjaren is gestart in 2024.

De vergoeding van uw werkgever voor de verduurzaming van uw woning kon ook worden besteed aan kosten voor de verduurzaming van uw woning die u in de periode 1 juli tot en met 31 december 2022 heeft gemaakt. Deze kon u in de periode van 1 januari tot en met 31 maart 2023 declareren via het P-Direktportaal. Als u van deze mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, is de termijn van vijf kalenderjaren gestart in 2023.

Terugbetalen vergoeding werkgever voor de inrichting van uw thuiswerkplek en/of de verduurzaming van uw woning

Bij uitdiensttreding binnen een jaar na ontvangst van de vergoeding moet u het uitgegeven bedrag terugbetalen. Dit is alleen anders als uw werkgever van mening is dat dit vanwege uw omstandigheden niet hoeft.

Voor de vaststelling van dit bedrag gaat het om het bedrag dat u in de twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitdiensttreding heeft ontvangen.

§ 12.3 Voorzieningen bij studie en opleiding

Afhankelijk van de aanleiding waarom u een studie of opleiding volgt, regelt de cao op welke voorzieningen u recht heeft: een studiekostenvergoeding, vergoeding van reis en verblijfkosten en studieverlof, inclusief verlof voor zelfstudie. U kunt bijvoorbeeld een opleiding volgen als onderdeel van een gemaakte loopbaanafspraken, maar ook op verzoek van uw leidinggevende. Uw leidinggevende kan u alleen verplichten een opleiding te volgen wanneer dat redelijkerwijs voor de uitvoering van uw werkzaamheden kan worden verlangd.

Hoofdstuk 13. Ambtelijke integriteit en regels en voorzieningen bij melden vermoeden misstand

§ 13.1 Functies met regelmatig een nieuwe verklaring omtrent het gedrag

U heeft bij de sector Rijk te maken met integriteits- en beveiligingsbeleid. Binnen sommige organisaties kan het nodig zijn dat integriteitsrisico's extra worden beperkt. Hierdoor geldt mogelijk binnen uw organisatie en voor uw functie dat u regelmatig opnieuw een verklaring omtrent het gedrag (VOG) moet geven. Functies waarbij dit het geval is staan vermeld in de personeelsreglementen van de organisaties binnen de sector Rijk.

VOG-toets door Justis

Justis beoordeelt uw aanvraag van een verklaring omtrent het gedrag. Hierbij kijkt Justis of u strafbare feiten op uw naam heeft staan die een risico vormen voor de functie of het doel waarvoor u de verklaring omtrent het gedrag aanvraagt. Voor [bepaalde kwetsbare functies](#) waarvoor een hoge mate van integriteit vereist is, kan een VOG politiegegevens nodig zijn. Politiegegevens kunnen dan in sommige gevallen reden zijn zo'n VOG politiegegevens te weigeren. Voordat Justis een verklaring omtrent het gedrag afwijst, krijgt u altijd eerst een voornemen tot afwijzing. U mag hierop uw zienswijze indienen. Op de [website van Justis](#) kunt u meer lezen over de beoordeling door Justis, de zienswijze, en bezwaar en beroep.

Geen verklaring omtrent het gedrag gekregen

Krijgt u geen verklaring omtrent het gedrag? Dan mag u uw functie niet meer uitoefenen. U wordt dan [geschorst](#). In de meeste gevallen zoekt u daarna samen met een mobiliteitsadviseur naar een andere [passende functie](#). Dit wordt ook wel herplaatsing genoemd. De mobiliteitsadviseur zoekt actief met u naar een andere passende functie. Ook van u wordt een actieve houding verwacht. Dit is alleen anders als uw werkgever afziet van herplaatsing op grond van de [wettelijke mogelijkheid](#) daarvoor. Bijvoorbeeld als u verwijtbaar heeft gehandeld. Of juist verwijtbaar niet heeft gehandeld waar u dat wel had moeten doen.

Heeft u een arbeidshandicap? Dan is de redelijke herplaatsingstermijn altijd 26 weken. Heeft u de AOW-leeftijd bereikt? Dan is de herplaatsingstermijn één maand.

Is herplaatsing niet gelukt? Of ziet uw werkgever af van herplaatsing? Dan zal uw werkgever de kantonrechter verzoeken om uw arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de rechter uw arbeidsovereenkomst ontbindt, betekent dat dat u niet meer werkzaam bent bij de sector Rijk. Als uw werkgever afziet van herplaatsing, dan zal de rechter dit toetsen aan de wet. Over ontbinding staan regels in het Burgerlijk Wetboek, waar uw werkgever zich aan moet houden.

In plaats van herplaatsing kunt u ook kiezen voor een outplacementtraject van zes maanden. Uw werkgever en u stemmen daarvoor in met beëindiging van uw arbeidsovereenkomst. Uw werkgever vraagt in dat geval niet om ontbinding bij de kantonrechter.

Afwijken van de bepalingen

Er kunnen redenen zijn om in bijzondere situaties in individuele gevallen van deze bepalingen af te wijken. Dit kan bijvoorbeeld als u niet binnen drie maanden een verklaring omtrent het gedrag hebt kunnen geven en dat buiten uw schuld niet is gelukt.

§ 13.2 Voorzieningen bij melden vermoeden van misstand

Personen die een melding kunnen doen en die worden beschermd

Deze cao regelt dat u een vermoeden van een misstand kunt melden als u als werknemer of in een andere hoedanigheid (bijvoorbeeld als uitzendkracht en stagiair) werkt of heeft gewerkt binnen de sector Rijk.

De [Wet bescherming klokkenluiders](#) (waarin de [EU-klokkenluidersrichtlijn](#) is omgezet) regelt dat ook andere personen een melding van een vermoeden van een misstand kunnen doen en

bescherming tegen benadeling krijgen. In de Wet bescherming klokkenluiders spreekt men over 'werkgerelateerde activiteiten'. Dit is het verrichten van werkzaamheden, onafhankelijk van de aard van de werkrelatie. Of dat nu een arbeidsovereenkomst is, een opdrachtnemers/opdrachtgeversrelatie, een dienstverleningsrelatie of iets anders. Zo kunnen bijvoorbeeld ook zzp'ers, sollicitanten en leveranciers een melding doen. Zij kunnen niet intern, maar wel extern een melding doen en mogen niet worden benadeeld als gevolg van hun melding.

Manieren van intern melding doen

Een [interne melding](#) kunt u op een aantal manieren doen:

- schriftelijk
- mondeling via de telefoon of via een ander spraakberichtsysteem of
- op uw verzoek binnen een redelijke termijn tijdens een gesprek op een locatie.

Bescherming tegen benadeling bij een melding

Doet u een melding over een vermoeden van een misstand? Dan mag u tijdens en na de behandeling van de melding niet worden benadeeld als gevolg van uw melding, als u uw melding heeft gedaan op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat het bij de melding redelijk was voor u om aan te nemen dat de informatie op het moment van de melding juist was. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Vermoedens die nergens op zijn gebaseerd of geruchten vallen hier niet onder. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om de juistheid van de informatie aan te nemen.

Bescherming tegen benadeling bij openbaarmaking

Maakt u informatie openbaar over een vermoeden van een misstand? Dan mag u tijdens en na de behandeling van de openbaarmaking niet worden benadeeld als gevolg van uw openbaarmaking, als u de openbaarmaking heeft gedaan op redelijke gronden. Dat wil zeggen dat het bij de openbaarmaking redelijk was voor u om aan te nemen dat de informatie op het moment van de openbaarmaking juist was. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Vermoedens die nergens op zijn gebaseerd of geruchten vallen hier niet onder. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om de juistheid van de informatie aan te nemen.

Bij een openbaarmaking van informatie over een vermoeden van een misstand is het daarnaast belangrijk dat u:

- vóór openbaarmaking een melding heeft gedaan bij uw werkgever en/of een [andere bevoegde instantie](#) en
- reden heeft aan te nemen dat het onderzoek naar aanleiding van uw melding onvoldoende voortgang heeft. Bijvoorbeeld als uw werkgever of een andere bevoegde instantie u niet binnen een redelijke termijn over uw melding informeert.

U hoeft niet vóór openbaarmaking een melding te doen, als het redelijk was voor u om aan te nemen dat:

- de misstand een (dreigend) gevaar kan zijn voor het algemeen belang
- er een risico is voor benadeling als u een melding doet of
- het niet waarschijnlijk is dat de misstand goed wordt opgelost.

U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om aan te nemen dat sprake was van een misstand.

Voorbeelden van benadeling

Voorbeelden van benadeling zijn schorsing, ontslag en loonsverlaging, maar ook intimidatie en pesterijen. Onder de bescherming vallen ook dreigingen met benadeling of (mislukte) pogingen tot benadeling. Daarnaast gaat het niet alleen maar om maatregelen en handelingen in een relatie tussen werknemer en werkgever, maar ook andere werkgerelateerde maatregelen. Bijvoorbeeld het intrekken van een vergunning, opname op een zwarte lijst, of vroegtijdige beëindiging van een

contract voor bijvoorbeeld de levering van goederen of diensten. Het gaat om benadeling door de juridische entiteit, bijvoorbeeld de werkgever of opdrachtgever, waarover de melding ging.

Bescherming tegen juridische procedures

Als u een melding of openbaarmaking doet, kan het zijn dat u uw ambtelijke geheimhoudingsplicht schendt of andere (strafrechtelijke) regels breekt. Als u de melding of openbaarmaking op redelijke gronden heeft gedaan, krijgt u bescherming tegen juridische procedures. Op redelijke gronden wil zeggen, dat het redelijk was voor u om aan te nemen dat de melding of openbaarmaking noodzakelijk was om de misstand aan het licht te brengen. U hoeft dit niet te bewijzen, maar u moet wel betrouwbare informatie kunnen geven. Het is aan de benadelende partij (vaak de werkgever) om te bewijzen dat het niet redelijk was voor u om dat aan te nemen.

Als u een melding of openbaarmaking op redelijke gronden heeft gedaan en daarbij uw ambtelijke geheimhoudingsplicht heeft geschonden, geldt naast de bescherming tegen juridische procedures dat de werkgever geen aangifte zal doen wegens schending van de ambtelijke geheimhoudingsplicht. Het is daarbij van belang dat het voor u redelijk was om op basis van betrouwbare informatie aan te nemen dat de melding of openbaarmaking zwaarder zou moeten wegen dan uw ambtelijke geheimhoudingsplicht. Als uw werkgever twijfelt of u redelijke gronden heeft, zou uw werkgever terughoudend moeten zijn bij het doen van aangifte. Uw werkgever kan u vragen te onderbouwen dat u redelijke gronden heeft en deze laten toetsen door een objectieve derde.

Anderen die naast de melder ook bescherming krijgen bij een melding of openbaarmaking

Heeft u op redelijke gronden een melding gedaan? Dan mogen ook de volgende anderen niet worden benadeeld als gevolg van uw melding of openbaarmaking:

- (rechts)personen die u hebben bijgestaan
- betrokken personen met wie u verbonden bent en die door uw werkgever kunnen worden benadeeld
- andere personen of organisaties met wie u op een andere manier in het kader van uw werk verbonden bent
- een rechtspersoon waarvan u eigenaar bent, waarvoor u werkt of waarmee u op een andere manier in het kader van uw werk verbonden bent.
- degene(n) die uw melding in ontvangst heeft of hebben genomen
- degenen die opvolging geven of hebben gegeven aan uw melding (interne onderzoekers).

U kunt bijvoorbeeld zijn bijgestaan door een vertrouwenspersoon of een vakbondsvertegenwoordiger.

Bij betrokken personen die door de werkgever kunnen worden benadeeld kan het gaan om (directe) collega's, maar ook bijvoorbeeld familieleden. Het kan bijvoorbeeld gaan om een broer of een verre achternicht die een eigen bedrijf heeft dat schilderswerkzaamheden voor de werkgever van de melder verricht (bijvoorbeeld in het kader van aanneming van werk), maar ook om een goede huisvriend. Ook die personen mogen niet worden benadeeld door uw werkgever, door bijvoorbeeld het contract te beëindigen.

Looptijd vergoeding procedure bij benadeling

Ervaart u na afronding van een melding over een vermoeden van een misstand benadeling en wilt u een procedure voeren tegen uw (voormalig) werkgever? Dan heeft u recht op een vergoeding voor kosten voor beroepsmatige rechtsbijstand vanwege deze procedure.

Hoofdstuk 14. Organisatieverandering en VWNW-beleid

§ 14.3 Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties

Salarisgarantie en salarissuppletie

Als u een functie binnen de sector Rijk houdt, dan wordt uw salarisgarantie en salarissuppletie maandelijks uitbetaald. Voor de salarisgarantie hoeft u geen aanvraag in te dienen. Uitbetaling van uw salarissuppletie kunt u aanvragen bij P-Direkt. Uw maandelijks salarisgarantie en salarissuppletie die u ontvangt zijn pensioengevend. De bedragen van uw salarisgarantie en salarissuppletie staan op uw salarisstrook.

Als u in uw nieuwe functie een arbeidsovereenkomst met een werkgever buiten de sector Rijk heeft, dan wordt uw salarisgarantie als bedrag in een keer uitbetaald bij de beëindiging van uw dienstverband. Uitbetaling van uw salarissuppletie kunt u aanvragen binnen zes maanden na afloop van het jaar waarvoor u uitbetaling aanvraagt. Uw voormalige werkgever laat u weten bij welke organisatie u dit kunt doen.

Rekenvoorbeelden salarisgarantie en salarissuppletie

Als u een functie met een lager salaris accepteert, heeft u twee jaar recht op [salarisgarantie en vervolgens op salarissuppletie](#). Hierna volgen enkele rekenvoorbeelden over de salarisgarantie en salarissuppletie.

Maximaal bedrag salarisgarantie en salarissuppletie:

In uw oude functie was u ingeschaald in salarisschaal 7 salarisnummer 9 (€ 3.753,46). U heeft een functie buiten de sector Rijk geaccepteerd waarvan de vaste inkomensbestanddelen € 2.500 per maand bedragen. De salarisgarantie en salarissuppletie bedragen voor u maximaal het verschil tussen salarisschaal 7 salarisnummer 9 en salarisschaal 5 salarisnummer 9 (€ 3.325,28). Het maakt dus niet uit dat het werkelijke verschil tussen salarisschaal 7 salarisnummer 9 en uw nieuwe inkomen van € 2.500 groter is.

Gevolgen bij inkomensstijging (niet vanwege wijziging arbeidsduur):

Uw salaris plus uw IKB-budget bedroeg in uw oude functie € 3.000 per maand. Na acceptatie van uw nieuwe functie in een schaal lager bedraagt uw salaris plus uw IKB-budget € 2.500. Uw aanvulling als gevolg van de salarisgarantie bedraagt € 500 per maand. Na een half jaar krijgt u een verhoging van uw salaris plus uw IKB-budget van € 150 per maand en gaat u € 2.650 verdienen. Uw salarisgarantie daalt naar € 350 per maand, zodat uw inkomen nog steeds in totaal € 3.000 blijft.

Gevolgen bij inkomensdaling (niet vanwege wijziging arbeidsduur):

U heeft recht op een salarissuppletie van € 4.000 per jaar. Vanwege deelname aan ouderschapsverlof is uw inkomen in een jaar 10% lager. De salarissuppletie over dat jaar daalt ook met 10% en bedraagt € 3.600.

Gevolgen vermindering arbeidsduur op eigen verzoek:

In uw oude functie werkte u 36 uur en verdiende € 3.000. In uw nieuwe functie kiest u er zelf voor om 32 uur te gaan werken en verdient dan € 2.200. Uw aanvulling vanwege de salarisgarantie bedraagt € 466,67 ($32/36 \times € 3.000 - € 2.200$) per maand. Na 2 jaar kiest u ervoor om 28 uur te werken en verdient dan € 1.925. Uw salarissuppletie wordt dan verlaagd tot € 408,33 ($28/36 \times € 3.000 - € 1.925$).

Gevolgen toename arbeidsduur:

In uw oude functie werkte u 32 uur en verdiende € 3.000 per maand. In uw nieuwe functie gaat u 36 uur werken en verdient dan € 2.600. Uw aanvulling vanwege de salarisgarantie of salarissuppletie bedraagt € 689 per maand. Op basis van 32 uur zou u in uw nieuwe functie

€ 2.311 (32/36 X € 2.600) verdienen. Het verschil tussen € 3.000 en € 2.311 is de hoogte van uw salarisgarantie en -suppletie.

§ 14.4 Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie

Stimuleringspremie

De hoogte van uw stimuleringspremie is afhankelijk van uw ABP-pensioenjaren en de hoogte van uw salaris. Alle ABP-pensioenjaren tellen mee: uw diensttijd binnen de sector Rijk maar ook de tijd die u bijvoorbeeld bij een gemeente of in het onderwijs heeft gewerkt.

Voorbeeld

Als u afziet van uw volledige periode van achttien maanden Van Werk Naar Werk begeleiding (VWNW-begeleiding) en veertien ABP-pensioenjaren heeft, dan heeft u recht op acht maandsalarissen (zie hiervoor de [tabel in paragraaf 14.4 CAO Rijk](#)). Als uw salaris € 4.868,02 per maand bedraagt heeft u dus recht op een stimuleringspremie van $8 \times € 4.868,02 = € 38.944,16$

Heeft u voor het einde van uw dienstverband al een aantal maanden VWNW-begeleiding gehad? Dan ontvangt u alleen over uw resterende maanden de stimuleringspremie. Dit wordt naar rato van de volledige begeleidingstermijn van achttien maanden berekend. Daarbij wordt rekening gehouden met een maand opzegtermijn.

Voorbeeld

Als u na zes maanden VWNW-begeleiding uw dienstverband wilt beëindigen is uw resterende begeleidingsperiode nog twaalf maanden. Omdat een maand opzegtermijn niet in mindering wordt gebracht heeft u recht op 13/18e deel van een volledige stimuleringspremie. Bij hetzelfde aantal ABP-pensioenjaren en hetzelfde salaris als in het vorige voorbeeld heeft u dan recht op een stimuleringspremie van $8 \times € 4.868,02 \times 13/18 = € 28.126,34$.

Het aantal maandsalarissen voor uw stimuleringspremie kan niet hoger zijn dan uw resterende dienstverband.

Voorbeeld

Als uw dienstverband over zes maanden eindigt omdat u dan uw AOW-leeftijd bereikt, dan kan uw stimuleringspremie niet hoger zijn dan zes maandsalarissen ook al volgt uit uw ABP-pensioenjaren een hoger aantal maanden.

De stimuleringspremie die volgt uit de algemene berekeningswijze is gemaximeerd. Het maximumbedrag is in 2024 € 94.000 of twaalf maandsalarissen, verhoogd met 16,50% IKB-budget als dat een hoger bedrag oplevert. Bij het toepassen van het maximumbedrag is uw arbeidsduur niet van belang.

Voorbeeld

Als u 35 ABP-pensioenjaren heeft, heeft u recht op 24 maandsalarissen. Als uw maandsalaris € 4.340,57 is, levert dat een bedrag op van € 104.173,68. Omdat dit meer is dan € 94.000, wordt gekeken of twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB een hoger bedrag oplevert dan € 94.000. Omdat dit niet het geval is (dat levert namelijk € 60.681,17 op) wordt uw stimuleringspremie gemaximeerd op € 94.000. Als u een maandsalaris heeft van € 7.457,71 dan zou in dit voorbeeld uw stimuleringspremie € 104.258,79 bedragen, want twaalf maandsalarissen verhoogd met 16,50% IKB-budget is dan hoger dan € 94.000.

Hoofdstuk 15. Ordemaatregelen en straffen

Uw werkgever kan maatregelen nemen om de orde binnen de organisatie te bewaren en maatregelen nemen wanneer u zich niet als een goed ambtenaar gedraagt. Er zijn twee soorten maatregelen: ordemaatregelen en straffen. In de cao leest u onder welke voorwaarden een maatregel kan worden opgelegd.

Ordemaatregelen

Een ordemaatregel is een maatregel die de werkgever kan nemen om de orde binnen de organisatie en de continuïteit van werkzaamheden te verzekeren. Een ordemaatregel is een tijdelijke (nood)maatregel, geen straf.

Uw werkgever legt niet zomaar een ordemaatregel op, maar gaat hier zorgvuldig mee om. Een ordemaatregel moet goed gemotiveerd zijn met een zorgvuldige afweging van uw belangen en die van uw organisatie. Bovendien mag een ordemaatregel niet langer duren dan met het oog op de situatie nodig is.

Ontzegging van de toegang

Uw werkgever kan u de toegang tot het gebouw of terrein ontzeggen als er onmiddellijk moet worden ingegrepen op de werkplek, bijvoorbeeld bij een escalerend conflict. Maar het kan ook zo zijn dat er een onderzoek is ingesteld naar mogelijke strafbare handelingen en het daarom beter is dat u tijdens dat onderzoek niet aanwezig bent. Gedurende de periode dat de toegang is ontzegd, kan de werkgever u een redelijke opdracht geven om uw eigen of andere werkzaamheden te verrichten op een andere werkplek.

Schorsing

Uw werkgever kan u schorsen als tegen u een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld, als uw werkgever van plan is uw dienstverband te beëindigen wegens een dringende reden of omdat u verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten, of als uw werkgever dit in het belang van de organisatie nodig vindt. Bij een schorsing mag u niet langer uw functie uitoefenen. Een schorsing kan worden gecombineerd met een ontzegging van de toegang. Een schorsing of ontzegging heeft geen gevolgen voor uw maandinkomen en ook niet voor uw opbouw van vakantie-uren en IKB-uren.

Straffen

Uw werkgever kan u een straf opleggen als u zich niet als een goed ambtenaar gedraagt. Als een straf wordt opgelegd, dan wordt dit altijd schriftelijk kenbaar gemaakt. De straf staat in verhouding tot uw gedraging die heeft geleid tot het opleggen van de straf. Als u het niet eens bent met de straf die uw werkgever u schriftelijk heeft opgelegd, dan kunt u binnen vier weken naar de [geschillencommissie](#). Als u dit doet zal uw werkgever de opgelegde straf nog niet uitvoeren en daar pas toe over gaan nadat de geschillencommissie uitspraak heeft gedaan. Daarbij zal uw werkgever de uitspraak van de geschillencommissie volgen of daar met een schriftelijke motivering van afwijken.

Om ervoor te zorgen dat er binnen de sector Rijk op een gelijke manier wordt omgegaan met de wettelijke mogelijkheden voor straffen, is in de cao opgenomen welke straffen gegeven kunnen worden. Als u als straf bent verplaatst en daardoor hogere kosten heeft, kan uw werkgever beslissen dat u daarvoor een vergoeding krijgt. Dit kunnen extra reiskosten voor uw woon-werkverkeer of verhuiskosten zijn. De bepalingen in de cao daarover gelden daarbij als maximum.

Heeft u voor hetzelfde feit al een straf gekregen van de rechter? Dan staat deze straf los van de door uw werkgever opgelegde straf. In de praktijk wordt wel rekening gehouden met een eventuele strafrechtelijke procedure, maar meestal wacht uw werkgever hier niet op. Ook een eventuele vrijspraak van de rechter staat los van een straf opgelegd door uw werkgever.

Hoofdstuk 16. Individuele geschillen

§ 16.1 Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA)

Als u een meningsverschil heeft met uw leidinggevende, probeer er dan samen uit te komen door in gesprek te gaan. Komt u er met een onderling gesprek niet uit of heeft u vragen hoe u het beste kunt handelen? Dan kan zowel u als uw leidinggevende terecht bij het Rijksloket advies en bemiddeling arbeidszaken (RABA). Het RABA is onafhankelijk en informeert, adviseert en bemiddelt bij het vinden van een oplossing. Het RABA kan bijvoorbeeld adviseren om een deskundige in te schakelen voor een bemiddelend gesprek. De medewerkers van het RABA zijn deskundig op het terrein van uw rechtspositie en opgeleid om verschillen van mening te analyseren, hierover te adviseren en te helpen oplossen. Zij zullen luisteren naar uw verhaal en dat van uw leidinggevende en vervolgens advies geven over de beste aanpak.

Het RABA kan adviseren om uw meningsverschil voor te leggen aan de geschillencommissie. Dat is een onafhankelijke commissie die een oordeel geeft over het voorgelegde meningsverschil. Zonder tussenkomst van het RABA kunt u voor meningsverschillen over een aantal onderwerpen ook rechtstreeks terecht bij de geschillencommissie.

Het opvolgen van het advies van het RABA is niet verplicht.

§ 16.2 Geschillencommissie

De geschillencommissie is onafhankelijk en bestaat uit een onafhankelijke voorzitter en een gelijk aantal leden namens vakbonden en de werkgever. De geschillencommissie doet uitspraak over een voorgelegd meningsverschil. Afwijken van die uitspraak kan alleen gemotiveerd gebeuren.

In de cao leest u bij welke onderwerpen van verschillen van mening u zonder tussenkomst van het RABA bij de geschillencommissie terecht kunt. Voor een verschil van mening over een ander onderwerp is de tussenkomst van het RABA nodig.

Een geschil over een ontslag om een dringende reden kunt u niet voorleggen aan de geschillencommissie. Reden daarvoor is dat voor deze ontslaggrond [een wettelijke procedure](#) met een eigen tijdpad geldt.

Naar de rechter

Als u een verschil van mening heeft met uw werkgever of er met behulp van het RABA en/of de geschillencommissie niet uitkomt, dan kunt u naar de kantonrechter. U kunt ook naar de kantonrechter zonder inschakeling van het RABA en/of de geschillencommissie, maar dan moet u er rekening mee houden dat de rechter mogelijk zal vragen waarom u die stap overslaat. De rechter zal beslissen wie gelijk heeft en een uitspraak (beschikking) doen of erop aansturen dat er een schikking wordt getroffen.

Hoofdstuk 22

U werkt in roosterdienst als u regelmatig of vrij regelmatig moet werken op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Hiermee wordt bedoeld dat u een arbeidspatroon heeft waarbij u minimaal twaalf keer per jaar moet werken op een andere tijd dan op maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur. Als u op deze tijdstippen werkt omdat u moet overwerken, dan is geen sprake van roosterdienst omdat overwerk geen onderdeel is van uw arbeidspatroon.

Jaarurensystematiek

Als u werkt in roosterdienst geldt per 1 januari 2024 een jaarurensystematiek. Per kalendermaand kan het aantal te werken uren verschillen, maar het uitgangspunt is dat op jaarbasis [het aantal te werken uren wordt behaald](#). De op een dag gerealiseerde meer- of minderuren worden verwerkt in het rooster en in de jaaruren.

§ 22.2 Afrekenen gewerkte uren per jaar

In de cao is geregeld [hoeveel uur u per jaar moet werken](#). Als u in een jaar meer uren heeft gewerkt dan het aantal uur dat u per jaar moet werken, dan worden de eerste 18 te veel gewerkte uren automatisch toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof. Als u meer dan 18 uren te veel heeft gewerkt, dan krijgt u over deze uren een vergoeding van 125% van uw salaris per uur.

In plaats van de vergoeding van 125%, kunt u er ook voor kiezen om bovenop de 18 te veel gewerkte uren die standaard worden toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof, maximaal 36 te veel gewerkte uren toe te voegen aan uw IKB-spaarverlof. U kunt van uw te veel gewerkte uren per jaar dus maximaal 54 uur toevoegen aan uw IKB-spaarverlof.

Voorbeeld

Aan het einde van het jaar blijkt dat u 60 uur te veel heeft gewerkt. De eerste 18 te veel gewerkte uren worden automatisch toegevoegd aan uw IKB-spaarverlof.

Van de overige 42 uur (60 - 18 uur) geldt dat u automatisch een vergoeding van 125% van uw salaris per uur krijgt, tenzij u ervoor kiest deze uren toe te voegen aan uw IKB-spaarverlof. Omdat daarvoor een maximum van 36 uur geldt, ontvangt u voor 6 uren (42 - 36 uur) in ieder geval een vergoeding van 125% van uw salaris per uur.

Als u in een jaar minder dan het voor dat jaar geldende aantal uren heeft gewerkt dan worden daarvan maximaal 18 uren opgeteld bij het aantal te werken uren van het volgende jaar. Eventuele overige te weinig gewerkte uren vervallen.

Als u stopt met werken in roosterdienst of als uw dienstverband eindigt, geldt voor uw saldo gewerkte uren op de einddatum dat:

- u voor te veel gewerkte uren een vergoeding krijgt van 125% van uw salaris per uur
- te weinig gewerkte uren vervallen.

§ 22.3 t/m 22.10 Toelagen en overwerkvergoeding bij werken in roosterdienst

Als u in roosterdienst werkt en recht heeft op de toelagen uit hoofdstuk 22, kunnen die in sommige gevallen samenlopen. Dit betekent dat u over hetzelfde uur recht kunt hebben op meerdere toelagen. In onderstaande tabel staat weergegeven, welke toelagen met elkaar kunnen samenlopen. Dit staat los van de overige toelagen die u per maand kunt ontvangen vanwege onregelmatige dienst: de [aanvullende TOD](#), de [TOD-55+](#) en de [aflopende TOD](#). Deze blijft u ongewijzigd ontvangen op de in de cao bepaalde wijze.

Toelage onregelmatige dienst (TOD)	<ul style="list-style-type: none">• Toelage werktijdverschuiving• Toelage vrijwillige nachtdienst• Overwerkvergoeding
------------------------------------	---

Toelage vrijwillige nachtdienst	<ul style="list-style-type: none"> • TOD • Toelage werktijdverschuiving • Overwerkvergoeding
Toelage werktijdverschuiving	<ul style="list-style-type: none"> • TOD • Toelage vrijwillige nachtdienst
Overwerkvergoeding	<ul style="list-style-type: none"> • TOD • Toelage vrijwillige nachtdienst

De toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst kan niet samenlopen met een andere toelage. Een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst vindt namelijk plaats buiten werktijd. Als u wordt opgeroepen om te werken vanuit een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, kunt u recht hebben op de toelagen uit hoofdstuk 22, maar natuurlijk alleen als u in roosterdienst werkt. Als u 's nachts wordt opgeroepen vanuit een bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst, kunt u daarvoor geen toelage vrijwillige nachtdienst krijgen, omdat dit geen ingeroosterde nachtdienst is.

Voorbeeld 1

U heeft dienst op zaterdag van 07.00 tot 15.00 uur. U heeft daarom recht op TOD op alle uren dat u werkt. Uw leidinggevende vraagt u om tussen 15.00 en 16.00 uur te blijven. Omdat uw werktijd meer dan vier uur bedraagt en u meer dan 30 minuten overwerkt, heeft u recht op een overwerkvergoeding tussen 15.00 en 16.00 uur. U heeft over dit uur ook recht op TOD.

Voorbeeld 2

Volgens uw rooster heeft u dienst op maandag van 14.00 tot 20.30 uur (inclusief half uur pauze). Zaterdagmiddag wordt u gevraagd deze dienst niet te draaien, maar in plaats daarvan een dienst op maandag van 06.00 tot 12.30 uur (inclusief half uur pauze). Omdat aan u korter dan 72 uur geleden is gevraagd te werken op tijdstippen die afwijken van uw arbeidspatroon, en er geen sprake is van overwerk omdat u hetzelfde aantal uur moet werken op deze dag, heeft u recht op een toelage werktijdverschuiving voor 6 uur. Tussen 06.00 en 08.00 uur heeft u bovendien recht op TOD.

Voorbeeld 3

U heeft dienst van dinsdag 22.00 tot woensdag 07.00 uur. U heeft over de uren dat u werkt recht op TOD. Omdat u 56 jaar bent, heeft u over de uren dat u werkt tussen 00.00 en 06.00 uur ook recht op de toelage vrijwillige nachtdienst.

Hoofdstuk 26. Overleg tussen vakbonden en werkgever

Georganiseerd overleg

Het georganiseerd overleg is het overleg tussen werkgevers en vakbonden over arbeidsvoorwaarden. De vakbonden onderhandelen namens de werknemers.

Het overleg vindt op twee niveaus plaats:

- op het niveau van de sector (rijksbreed), in het Sectoroverleg Rijk (SOR). Dit wordt het sectorale overleg genoemd
- op het niveau van de organisatie. Dit wordt het decentraal georganiseerd overleg genoemd (DGO).

Sectorale overleg

In het sectorale overleg komen vooral arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid voor de sector Rijk aan de orde. Hierbij overleggen de werkgever en de vakbonden. Bij de sector Rijk vertegenwoordigt de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de werkgeverskant.

De vakbonden die deelnemen, zijn:

- de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
- het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)
- het Ambtenarencentrum (AC)
- de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF Overheid).

Afspraken die in het sectorale overleg over arbeidsvoorwaarden worden gemaakt worden opgenomen in de CAO Rijk.

Decentraal georganiseerd overleg

Het decentraal georganiseerd overleg wordt gevoerd door de dienstleiding van een organisatie binnen de sector Rijk en de vakbonden die ook deelnemen aan het sectorale overleg. Het overleg gaat over de rechtspositionele zaken die één organisatie aangaan voor zover deze cao daarvoor ruimte laat. Afspraken in het decentraal georganiseerd overleg daarover worden opgenomen in het personeelsreglement van de betreffende organisatie.

Als er binnen een organisatie een nieuw overleg-onderwerp ontstaat waarover afspraken gemaakt moeten worden, dan is als deze cao niet voorschrijft dat daarover afspraken met vakbonden gemaakt moeten worden en het onderwerp niet arbeidsvoorwaardelijk van aard is, soms niet meteen duidelijk of dat onderwerp in het decentraal georganiseerd overleg hoort, of in het overleg met de ondernemingsraad. In dat geval overlegt de dienstleiding van de organisatie samen met de vakbonden in het decentraal georganiseerd overleg en de ondernemingsraad op welke overlegtafel over het onderwerp afspraken gemaakt moeten worden. Daarbij wordt uiteraard rekening gehouden met wat over het toedelen van onderwerpen is opgenomen in de Wet op de ondernemingsraden.

§ 26.5 Overleg met vakbonden en medezeggenschap over roosterdienst

Vervallen decentrale regelingen

Alle regelingen die het uitsluiten dat werknemers de toelagen, zoals tot 1 januari 2024 genoemd in paragraaf 7.1 t/m 7.6 van Hoofdstuk 7 van de CAO Rijk, ontvangen komen te vervallen. Dit is ook het geval als die regelingen na 1 januari 2024 nog in het personeelsreglement van een organisatie staan omdat het nog niet is aangepast. In plaats daarvan komen de toelagen in [Hoofdstuk 22](#) van de cao die gelden vanaf 1 januari 2024. Ook alle regelingen die deze toelagen aanvullen in plaats van uitsluiten, maar wel als grondslag de afwijkingmogelijkheden in paragrafen 7.1 t/m 7.6 van Hoofdstuk 7 van de CAO Rijk hadden (of de vroegere grondslagen daarvoor in het BBRA 1984) vervallen. Dit is alleen anders voor toelagen die zich ondertussen hebben ontwikkeld tot een zelfstandige toelage, volledig naast de reguliere toelagen.

Als een regeling die komt te vervallen een substantiële vergoeding biedt voor elementen waarin de toe te passen standaard toelagen niet voorzien, dan kan daarvoor een beroep worden gedaan op de hardheidsclausule. Partijen in het DGO kunnen dan afspreken op welke manier dit element moet

terugkomen en worden vastgelegd in het personeelsreglement. Als partijen in het DGO daarover niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist het SOR daarover.

Als een decentrale toelage een bepaalde toelage genoemd in paragraaf 7.1 t/m 7.6 van de CAO Rijk uitsluit, dan kan daarvoor alleen beroep worden gedaan op de hardheidsclausule voor een aspect in de regeling dat een ander element compenseert dan waarop de toelagen in 7.1 t/m 7.6 zien.

In december 2023 is een [SOR-afspraken](#) gemaakt die het voor organisaties mogelijk maakt om vaste en decentrale toelagen nog tot 1 juli 2024 uit te betalen, zodat er meer tijd is voor overleg en een zorgvuldige uitvoering.