Akkoord over CAO Rijk 2024-2025

1. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 juli 2024 tot en met 31 december 2025.

2. Loon

2.1 Loonafspraken

Met ingang van 1 juli 2024 worden de salarisbedragen in de CAO Rijk 2024-2025 verhoogd met 8,5% en vervolgens verhoogd met € 50 (bruto). Daarnaast wordt per die datum het IKB-budget verhoogd tot 16,50% van het salaris en wordt met ingang van 1 januari 2025 het gedeeltelijke vloerbedrag gewijzigd in een maandelijks minimaal IKB-budget van € 440 (bruto) bij een volledige arbeidsduur.

In november 2024 en in juli 2025 ontvangen alle werknemers die op respectievelijk 1 november 2024 en 1 juli 2025 een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden hebben en waarop de CAO Rijk van toepassing is, een eenmalige uitkering van € 800 respectievelijk € 350 (bruto).

Vanwege de uitzonderlijk hoge inflatie na het afsluiten van het akkoord over de CAO Rijk 2022-2024 zijn werkgever Rijk en vakbonden (verder: partijen) een eenmalige cao-uitkering overeengekomen tijdens de looptijd van het akkoord over de CAO Rijk 2022-2024. Alle werknemers die op 1 mei 2024 een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden hebben en waarop de CAO Rijk van toepassing is, ontvangen in mei 2024 een eenmalige cao-uitkering van € 1.200 (bruto). Deze afspraak vormt een integraal onderdeel van het akkoord over de CAO Rijk 2024-2025.

De eenmalige cao-uitkeringen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor werknemers die een andere arbeidsduur hebben gelden de bedragen naar rato van de volledige arbeidsduur. Omstandigheden waarbij sprake is van gedeeltelijke doorbetaling van het maandinkomen hebben geen invloed op de hoogte van de eenmalige cao-uitkeringen. Werknemers die in mei 2024, november 2024 en/of juli 2025 geen maandinkomen ontvangen, ontvangen de eenmalige cao-uitkeringen alleen als dit vanwege een periode van maximaal zes weken verlof op grond van de CAO Rijk of verlof op grond van de Wet arbeid en zorg of vanwege een VWNW-verlofperiode is.

De loonafspraken zijn pensioengevend en werken door naar de al ingegane uitkeringen; waarbij de structurele loonafspraken doorwerken voor 9,7%.

De loonafspraken gelden ook voor de arbeidsbeperkten die een functie binnen het Functiegebouw Rijk vervullen. De salarisbedragen van de arbeidsbeperkten die niet zijn ingeschaald in een functie binnen het Functiegebouw Rijk, stijgen mee met het wettelijk minimumloon per 1 januari en per 1 juli en niet met deze loonafspraken.

De loonafspraken hebben geen gevolgen voor een aantal al vastgestelde bedragen. Het gaat hierbij om de transitievergoeding, de stimuleringspremie en andere bedragen die worden genoemd in een vaststellingsovereenkomst; tenzij in de vaststellingsovereenkomst expliciet is overeengekomen dat de daarin opgenomen bedragen worden aangepast aan de loonafspraken.

De salaristabellen per 1 juli 2024 zijn als bijlage 1 bij dit document gevoegd, als ook een overzicht van de aan de loonafspraken gekoppelde bedragen, waarbij de structurele loonafspraken doorwerken voor 9,6% dan wel doorwerken conform het salarisbedrag waaraan het (maximale) bedrag is gekoppeld.

2.2 FUWA Rijk

In de CAO Rijk 2022-2024 zijn partijen overeengekomen om gezamenlijk te werken aan een verbeterd en geactualiseerd functiewaarderingssysteem waarin ook meer recht wordt gedaan aan de intensiteit en complexiteit van de functies in de uitvoering.

Het project heeft inmiddels de kenmerken gedefinieerd die van belang zijn voor het waarderen van een functie binnen de Rijksoverheid. Deze kenmerken maken het mogelijk om aspecten van functies te wegen die nu onderbelicht zijn. Bestaande kenmerken worden aangepast zodat ze beter aansluiten bij het werk van bijvoorbeeld uitvoerende functies. Nieuwe kenmerken zijn onder andere sociaal-emotionele en motorische vaardigheden. FUWA Rijk zal recht doen aan alle functies binnen het Rijk (beleid, uitvoering, bedrijfsvoering, toezicht en handhaving).

FUWA Rijk heeft juridische en financiële gevolgen. Ook zal het Functiegebouw Rijk wijzigen. Onderdeel van het project is een analyse van de juridische en financiële gevolgen van FUWA Rijk.

Eind 2024 wordt een concept FUWA Rijk opgeleverd, inclusief een analyse van de gevolgen en scenario's voor invoering.

In het SOR zullen partijen met elkaar overleg voeren over FUWA Rijk en de gevolgen voor het loongebouw en de inschaling van functies. Partijen streven ernaar om hierover vóór het aflopen van CAO Rijk 2024–2025 overeenstemming te hebben bereikt.

3. Maatregelen vanwege krappe arbeidsmarkt

Partijen zijn zich bewust dat ook het Rijk als werkgever te maken heeft met arbeidsmarktkrapte. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zijn van belang voor het werven van nieuwe werknemers op vacatures en voor het behoud van de huidige werknemers. Daarnaast biedt de huidige CAO Rijk mogelijkheden om de capaciteit te vergroten. Partijen komen daarom de volgende nieuwe maatregelen overeen en attenderen de werkgevers binnen het Rijk op de bestaande mogelijkheden die de CAO Rijk biedt.

3.1 Aflossing studieschuld als IKB-doel

Met het IKB hebben werknemers de mogelijkheid om naar eigen keuze een deel van het inkomen te laten uitbetalen op door de werknemer gekozen tijdstippen. Ook kan de werknemer het inkomen deels omzetten in verlof of andersom en kan het budget worden besteed aan fiscaalvriendelijke doelen. Het IKB bestaat sinds 1 januari 2020. In de jaren daarna zijn nieuwe doelen toegevoegd aan het IKB waarvoor verschillende werkgeversbijdragen en maximale vergoedingen gelden.

Per 1 januari 2025 wordt aflossing studieschuld toegevoegd als IKB-doel. Jaarlijks kunnen werknemers maximaal € 2.000 uit hun IKB-budget inzetten voor het aflossen van de eigen studieschuld bij Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

3.2 Meer uren werken en doorwerken na AOW-leeftijd

Partijen brengen gericht ook alternatieven in de CAO Rijk onder de aandacht waarmee zonder instroom van nieuw personeel meer capaciteit kan worden gerealiseerd. Dit betreft binnen de kaders van de betreffende cao-bepalingen, de volgende mogelijkheden:

- incidenteel betaald meer uren te werken (maximaal 100 uur per jaar bij volledig dienstverband)
- uren-uitbreiding voor werknemers die minder dan een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week hebben
- uren-uitbreiding tot een maximaal 40-urige werkweek voor werknemers met een volledige arbeidsduur
- af te spreken dat een werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd blijft werken.

Partijen benadrukken dat werkgever en werknemer een uitbreiding van de arbeidsduur ook tijdelijk overeen kunnen komen.

3.3 Mogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking

Partijen benadrukken het belang mensen met een handicap of chronische ziekte, waaronder ook mensen die zijn opgenomen in het doelgroepregister, de mogelijkheid te bieden om met een vaste

arbeidsovereenkomst passende werkzaamheden te verrichten binnen de sector Rijk. Dit kunnen zowel reguliere functies zijn als werkpakketten die via jobcarving tot stand zijn gekomen. Jobcarving is het afsplitsen van taken of werkzaamheden van bestaande functies om die vervolgens samen te voegen tot een nieuwe duurzame functie, ook wel het creëren van een passende functie voor één of meerdere personen. De inschaling vindt plaats volgens het Functiegebouw Rijk of, als de werknemer geen functie binnen het Functiegebouw Rijk kan vervullen, volgens hoofdstuk 18 van de CAO Rijk. Op deze (toekomstige) werknemers wordt het Personeelsbeleid Rijk onverkort toegepast, waarbij er aandacht is en blijft voor professionele ontwikkeling en de loopbaan. Personeelsadviseurs, aanwezig bij arbeidsvoorwaardengesprekken, hebben hierin een rol.

3.4 Capaciteitsmanagement

De krapte op de arbeidsmarkt leidt tot druk op organisaties. Niet altijd is er een balans tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting. Partijen vinden het van belang dat werkgever en medezeggenschap hierover met elkaar in gesprek gaan. Daarbij merken partijen het volgende op.

Artikel 24 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bepaalt dat de bestuurder in de zin van de WOR minimaal twee keer per jaar de algemene gang van zaken met de medezeggenschap bespreekt. Deze momenten bieden de mogelijkheid om beleidsmatig te bespreken hoe omgegaan moet worden met problemen rond de krappe arbeidsmarkt en hoe die het hoofd te bieden.

Daarnaast verplicht paragraaf 26.5 van de CAO Rijk roosterorganisaties om voorafgaande aan ieder jaar samen met de medezeggenschap aan de hand van de overeenkomst capaciteitsmanagement vast te stellen of de capaciteit op orde is. Mocht dat niet het geval zijn, dan moeten maatregelen worden genomen en geldt een specifieke bandbreedte ten aanzien van de jaarurensystematiek. Partijen merken op dat de capaciteit nog onvoldoende wordt vastgesteld bij sommige roosterorganisaties en roepen roosterorganisaties en de medezeggenschap op hier meer aandacht aan te besteden.

3.5 Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en leerarbeidsplaats (LAP)

Studenten met een leerwerkplek bij het Rijk hebben een arbeidsovereenkomst met de Staat der Nederlanden. Over hun inschaling is nu niets geregeld zodat er binnen het Rijk verschillend mee wordt omgegaan. Partijen vinden dit ongewenst en spreken daarom af om met ingang van 1 juli 2024 in de CAO Rijk 2024-2025 te regelen welke salarisbedragen gelden voor leerwerk-werknemers als zij geen functie binnen het Functiegebouw Rijk vervullen:

- voor mbo-werknemers met een BBL-opleiding geldt in dat geval salarisschaal 3
- voor hbo-werknemers met een duale opleiding (LAP) geldt in dat geval salarisschaal 5.

Hierbij vindt instroom bij aanvang van het leer-werktraject plaats op salarisnummer 0. Als de arbeidsovereenkomst voor 1 juli 2024 is aangegaan, wordt niet ten nadele van de werknemer van de hierboven genoemde schalen afgeweken. Daarnaast spreken partijen af om voor deze werknemers een eigen model voor een arbeidsovereenkomst in de cao op te nemen.

4. Sociale veiligheid

Binnen de sector Rijk bestaat een stelsel aan voorzieningen voor werknemers op het gebied van sociale veiligheid. Partijen hechten aan een goede inbedding van sociale veiligheid in de organisatie en vinden een sociaal veilig werkklimaat belangrijk. De Rijksoverheid wil een veilige en inclusieve werkomgeving bieden die het beste in mensen naar boven haalt, met respect voor de diversiteit binnen de organisatie. Pesten, intimidatie, discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en het onder druk zetten van werknemers zijn zaken die absoluut niet getolereerd worden.

In het akkoord over de CAO Rijk 2022-2024 zijn verschillende afspraken gemaakt omtrent sociale veiligheid. Zo zijn er pilots opgezet met personeelsraadgevers. Bij de evaluatie van deze decentrale pilots zal worden gekeken of de initiatieven invulling geven aan de behoefte van werknemers aan sociale veiligheid. Een format voor deze evaluatie wordt door partijen vastgesteld in het SOR.

Daarnaast is van groot belang dat werknemers zich op het gebied van sociale veiligheid kunnen wenden tot een onafhankelijke integriteitscommissie. Deze afspraak komt ook voort uit het

akkoord over de CAO Rijk 2022-2024. In urgente situaties is het waardevol dat bij deze integriteitscommissie ook een calamiteitenprocedure mogelijk is. Dit betreft integriteitssituaties die direct gerelateerd zijn aan het werk, zoals een acute maatschappelijke misstand, ernstige druk of ernstige ongepaste bejegening en grensoverschrijdend gedrag. Het is aan de werknemer om aannemelijk te maken dat sprake is van een acute situatie die geen uitstel duldt. De commissie zal de gemelde kwestie onderzoeken en behandelen, waarbij indien nodig direct actie wordt ondernomen richting de hoogst leidinggevende van de organisatie, om de veiligheid en het welzijn van de meldende werknemer te borgen.

Voor het goed functioneren van de rijksoverheid is een gezonde en sociaal veilige werkcultuur essentieel. Het (top)management binnen de Rijksoverheid speelt hierbij een belangrijke voorbeeldrol. Ook andere leidinggevenden hebben hierin een voorbeeldrol. Werkgever Rijk zal daarom meer aandacht besteden aan sociale veiligheid en het functioneren van leidinggevenden in relatie daarmee.

Partijen erkennen dat een transparante overheid een beschermde ambtenaar verdient. Als goed werkgever moet de werkgever Rijk zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkomgeving. Dat betekent ook een verantwoordelijkheid voor het beschermen van de persoonlijke levenssfeer van ambtenaren. De werkgever moet binnen de werkrelatie ruimte bieden voor professionele tegenspraak en reflectie. Het A&O-fonds Rijk en het programma Dialoog en Ethiek kunnen hier een rol in spelen.

5. Vervoer

Partijen reserveren in 2025 een budget van € 10 mln. om verduurzaming van het Rijk verder vorm te geven. Dit budget wordt ingezet om een rijksbrede visie op vervoer te ontwikkelen en om een vervolg te geven aan de pilot duurzame CAO Rijk (zie paragraaf 6.2).

5.1 Visie op vervoer

In de visie op vervoer bekijken partijen het gehele vergoedingensysteem voor zakelijk reizen (woon-werkverkeer en dienstreizen), inclusief aan het reizen gerelateerde vergoedingen zoals die voor verblijfkosten. Partijen benadrukken hierbij dat de duurzaamheidsdoelen die voortvloeien uit de ondertekening van het Rijk van de Coalitie Anders Reizen belangrijke uitgangspunten zijn. Duurzame vormen van vervoer moeten het uitgangspunt zijn. Wel zal rekening worden gehouden met de (verschillen in) aard van het werk, de werktijden en de bereikbaarheid van het werk, waarbij gekeken zal worden naar zowel de werklocatie als de woonplek en de verschillen tussen regio's daarbij, en naar de verbeterde mogelijkheden om per elektrische fiets naar het werk te reizen. Ten slotte zal worden gekeken naar de mogelijkheden van Mobility as a Service (MAAS) om verschillende vormen van vervoer te kunnen combineren.

5.2 Vergoedingen fiets

Partijen vinden het van belang om duurzaam vervoer te stimuleren. Fietsen naar het werk is duurzaam en gezond.

Kilometervergoeding fiets

Werknemers krijgen voor hun woon-werkverkeer een vergoeding voor het reisgedeelte naar het openbaar vervoer, mits de afstand daarvan minstens één kilometer bedraagt. De vergoeding hiervan is gelijk met de lage kilometervergoeding van € 0,07. Als een dienstreis met de eigen fiets wordt afgelegd, geldt nu de lage vergoeding van € 0,09. Deze bedragen worden met ingang van 1 oktober 2024 verhoogd naar € 0,21 als de afstand met de fiets wordt afgelegd.

Vergoeding fietsenstalling en OV-fiets natraject woon-werkverkeer

Werknemers die voor hun woon-werkverkeer de fiets in combinatie met openbaar vervoer gebruiken kunnen te maken hebben met kosten van een bewaakte fietsenstalling. Daarnaast kan het voor het natraject van station naar de werklocatie handig zijn om gebruik te kunnen maken van een deelfiets. Aan de vergoeding voor de fietsenstalling en het gebruik van een deelfiets zitten fiscale en uitvoeringstechnische kanten. Partijen onderzoeken of het mogelijk is binnen de looptijd van deze cao, deze twee voorzieningen die het fietsen bevorderen in te kunnen voeren.

5.3 Structurele leasefietsregeling

In het akkoord over de CAO Rijk (1 juli 2020 t/m 31 december 2020) is de pilot leasefietsen afgesproken met als doelstellingen duurzaamheid van vervoer, vitaliteit van werknemers en aantrekkelijkheid van het werkgeverschap. Deze pilot duurt tot september 2024. De leasefietsregeling wordt per 1 januari 2025 rijksbreed voortgezet.

a. De rijksbrede regeling start per 1 januari 2025. Voor bestaande leasefietsrijders wordt de periode tussen september 2024 en januari 2025 indien nodig overbrugd door de individuele leasecontracten met deze periode te verlengen. Bestaande leasefietsrijders worden hierover geïnformeerd.
b. Voorwaarden:
   - Deelname is mogelijk vanaf 5 kilometer enkele reis voor een (gedeelte van) het woon-werkverkeer. Hier is maatwerk mogelijk als de minimale afstand om medische redenen voor de werknemer niet mogelijk is. De leidinggevende beoordeelt dit.
   - De werkgever betaalt het leasebedrag behorende bij de volgende maximum consumentenadviesprijzen van de fiets:
     - Het (gedeelte van het) woon-werkverkeer is 5 tot 20 kilometer enkele reis: maximaal € 3.000.
     - Het (gedeelte van het) woon-werkverkeer is 20 kilometer of meer enkele reis: maximaal € 7.000.
   - De bedragen behorende bij de afstanden worden bij elke aanbesteding van de leasefietsregeling geïndexeerd, op basis van een relevante (consumentenprijs)index van de periode vanaf de vorige aanbesteding.
   - Het (gedeelte van het) woon-werkverkeer wordt hoofdzakelijk met de leasefiets afgelegd (de fiets is dus niet slechts voor privéreizen). De werknemer heeft geen recht op een kilometervergoeding als dat met de leasefiets wordt afgelegd.
   - Er geldt een verplichte bijtelling van (momenteel) 7% van de consumentenadviesprijs van de fiets. Dit bedrag wordt bij het salaris opgeteld. Daarover betaalt de werknemer loonheffing.
   - Een leasefiets in gebruik, betekent géén IKB-fiets. Een IKB-fiets aangeschaft in de afgelopen vijf jaar betekent géén leasefiets. Met IKB-fiets wordt ook bedoeld een fiets aangeschaft met alleen de werkgeversbijdrage.
   - De werknemer gebruikt de leasefiets voor minstens drie jaar. Het recht op het gebruik van de leasefiets vervalt als de werknemer het (gedeelte van het) woon-werkverkeer van de sector Rijk niet meer hoofdzakelijk met de leasefiets kan afleggen. In die gevallen gelden regels voor vroegtijdige beëindiging, door overname van de fiets of afkoop van het leasecontract.

In 2025 zal een nieuwe aanbestedingsprocedure plaatsvinden.

6. Duurzame CAO Rijk

In de CAO Rijk 2022-2024 is de pilot duurzame CAO Rijk overeengekomen. In deze paritaire pilot konden werknemers ideeën voor verduurzaming aandragen. De cao is daarbij breed opgevat. Het gaat om zaken die een werknemer in de praktijk tegenkomt. Van de woning waar hij thuis werkt, het vervoer naar het werk, tot het gebruik van ICT-middelen, de werkomgeving en het bedrijfsrestaurant. Werknemers hebben meer dan 300 ideeën voor verduurzaming aangedragen. Daaruit zijn 14 ideeën voortgekomen die werknemers uit alle geledingen van het Rijk in 2023 hebben uitgewerkt en via de methode 'design voor duurzaam' (dit is afgeleid van een beproefde designmethodiek) hebben uitgetest. Sommige ideeën hebben een direct raakvlak met de cao – zie ook de afspraak over de fiets bij paragraaf 5 – en sommige ideeën hebben meer betrekking op de bedrijfsvoering of het personeelsbeleid. Uitvraag onder ruim 17.000 werknemers bij het Rijk geeft aan dat rijksambtenaren duurzaamheid ondersteunen. 65% vindt verduurzaming van de bedrijfsvoering (zeer) belangrijk en ook 65% vindt het (zeer) belangrijk dat de werkgever duurzame individuele keuzes ondersteunt. Partijen komen daarom over duurzaamheid het volgende overeen.

6.1 Ondersteuning duurzame individuele keuzes

De CAO Rijk stimuleert via het IKB al duurzaam gedrag bij werknemers. Zo wordt verduurzaming van de woning en fietsen naar het werk gestimuleerd via een IKB-bijdrage en doordat een werknemer een bruto-netto voordeel heeft door een deel van zijn IKB-budget in te zetten voor deze doelen. Een aantal ideeën uit de pilot duurzame CAO Rijk had betrekking op het uitbreiden van het IKB met een aantal duurzame IKB-doelen, die duurzaam gedrag belonen. De duurzame doelen die door werknemers zijn aangedragen betreffen openbaar vervoer, duurzame huishoudelijke apparaten, onderhoudsbudget fiets en reparaties van kleding, meubels en apparaten, deelvervoer, biologische groente en fruitabonnementen en biologische planten. Daarnaast zou het vergoeden van een lidmaatschap van een sportvereniging de gezondheid van werknemers bevorderen. Het blijkt om uitvoeringstechnische redenen momenteel niet mogelijk om in dit cao-akkoord nieuwe duurzame IKB-doelen toe te voegen. Partijen komen overeen om gedurende de looptijd van dit cao-akkoord te onderzoeken en zo mogelijk afspraken te maken voor een volgend akkoord, over de manier waarop invulling gegeven kan worden aan de wens om duurzame individuele keuzes te ondersteunen, rekening houdend met de mogelijkheden om de bestaande systemen daarvoor aan te passen.

6.2 Vervolg pilot duurzame CAO Rijk

Partijen reserveren in 2025 een budget van € 10 mln. om verduurzaming van het Rijk verder vorm te geven. Dit budget wordt ingezet om een vervolg te geven aan de pilot duurzame CAO Rijk en om een rijksbrede visie op vervoer te ontwikkelen (zie paragraaf 5.1). Het budget wordt ingezet om pilots rond het gebruik van deelvervoer bij zakelijke reizen en de combinatie van zakelijk en privéreizen te testen, en wordt gebruikt om op de volgende aspecten van de bedrijfsvoering verduurzaming te stimuleren: biologische en plantaardige producten in de catering, vergroening van de werkomgeving, verlagen van de CO_2-uitstoot als gevolg van ICT en bevorderen van spreiding van het gebruik van werklocaties over de werkweek. Partijen willen bij het vormgeven van de rijksbrede visie en in deze volgende fase van verduurzaming van de bedrijfsvoering ook weer werknemers betrekken.

6.3 In gesprek over duurzaamheid

Een van de experimententeams is aan de slag gegaan met het bespreken van en communiceren over duurzaamheid. Zo geven veel mensen, waaronder ook werknemers van de sector Rijk, aan zich zorgen te maken over het klimaat en het verlies aan biodiversiteit. Maar in de samenleving en ook binnen het Rijk wordt door werknemers verschillend gedacht over (het belang van) duurzaamheid. We bevinden ons in een tijdperk van toenemende polarisatie. Partijen vinden het belangrijk dat werknemers hierover zonder polarisatie het gesprek kunnen voeren en zouden graag zien dat dit onderwerp beter wordt ingebed in het opleidings- en cursusaanbod voor werknemers van de sector Rijk. Het gaat dan bijvoorbeeld om trainingen over het verduurzamen van je eigen acties (ook binnen het werk), maar ook op het gebied van gesprekstechnieken over het onderwerp duurzaamheid. Partijen zorgen voor een betere inbedding hiervan in het aanbod van het A+O-fonds, met het doel dat dit ook in het bredere cursus- en ontwikkelingsaanbod van het Rijk wordt gevolgd.

7. Zorg

7.1 Zorgverlof

Partijen spreken af dat met ingang van 1 januari 2025 de periode waarin tijdens zorgverlof het maandloon volledig wordt doorbetaald te verlengen van maximaal twee naar maximaal vier weken per periode van twaalf maanden en benadrukken dat dit verlof binnen de periode van twaalf maanden naar behoefte flexibel kan worden ingezet (naar wens verspreid over de periode of geheel of gedeeltelijk aaneengesloten). Partijen benadrukken dat dit verlof ook kan worden gebruikt voor het verlenen van mantelzorg binnen de kaders van de Wet arbeid en zorg (Wazo). Mantelzorg is onbetaalde en vaak langdurige zorg voor zieke familieleden of vrienden. Dit kan verzorging zijn of hulp bij dagelijkse activiteiten. Kortdurend en langdurend zorgverlof (inclusief verlof voor mantelzorg) kunnen werknemers krijgen voor mensen uit hun omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Het gaat om:

- (pleeg)kinderen, partner, (pleeg)ouders, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen

- anderen in het huishouden van de werknemer (relaties in de familiaire of vriendensfeer, zonder dat er een arbeidsrelatie is)
- bekenden (iemand met wie de werknemer een sociale relatie heeft. Bijvoorbeeld schoonouders, een buurvrouw of een vriend. De hulpverlening vloeit rechtstreeks voort uit de sociale relatie en het is redelijk dat de zorg door de werknemer wordt verleend).

7.2 Ondersteuning bij klachten overgang en menstruatie
Partijen willen het bewustzijn vergroten voor de gevolgen die menstruatie- en/of overgangsklachten kunnen hebben voor het functioneren van werknemers. Via het A+O-fonds Rijk zullen activiteiten ontwikkeld worden om meer aandacht voor deze problematiek te realiseren en het bespreekbaar maken van deze klachten te vergroten. Het is daarnaast de bedoeling dat in geval van klachten leidinggevende en werknemer hierover samen het gesprek voeren en waar nodig maatwerkafspraken maken die passen bij de persoonlijke situatie van de werknemer. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over:

- tijdelijk andere werktijden, zodat minder klachten worden ervaren
- werkzaamheden tijdelijk aanpassen, zodat deze minder belastend zijn
- afspraken maken over hybride werken, als dat voor de functie van de werknemer mogelijk is.

8. Roosterafspraken

8.1 Afbouwtoelage roosterafspraken
Partijen hebben in de CAO Rijk 2022-2024 bij het maken van de afspraken over de roostertoelagen ook een afbouwtoelage afgesproken om de inkomenseffecten van het vervallen van decentrale afwijkende en aanvullende toelagen te compenseren.

Deze afbouwregeling bevat, net als de reguliere afbouwtoelage onregelmatige dienst en afbouwtoelage VWNW-beleid, het vereiste dat het bedrag waarmee de toelagen verminderen minimaal 3% van het salaris moet bedragen.

Waar de 3%-eis bij verandering in/van functie in de individuele situaties goed toepasbaar is, blijkt een door P-Direkt ingeregelde toepassing voor werknemers waar decentrale regelingen vervallen dat niet. Partijen spreken daarom af om de afbouwtoelage roosterafspraken zodanig te wijzigen dat deze ingaat op 1 juli 2024 en dat de 3%-eis om voor de afbouwtoelage in aanmerking te komen daarin vervalt.

8.2 Garantietoelage roosterdienst
Voor werknemers in roosterdienst zijn de roostertoelagen een substantieel onderdeel van hun maandinkomen. Voor een tijdelijk verlies aan roostertoelage vanwege tijdelijke of incidentele andere werkzaamheden of tijdelijk een ander rooster vanwege zwangerschap, is de afbouwtoelage TOD een onvoldoende voorziening. Dit vinden partijen ongewenst. Partijen komen overeen om voor 1 mei 2024 een definitieve afspraak te maken over de vormgeving van een garantietoelage roosterdiensten, die per 1 januari 2025 in werking kan treden. Partijen bezien in de periode tot 1 mei 2024 of onderstaande vormgeving niet tot onbedoelde negatieve effecten op decentraal niveau leiden:

De garantietoelage roosterdienst geldt in geval van een afwijkend rooster vanwege:

- het wettelijk recht op een ander rooster vanwege zwangerschap
- OR-werkzaamheden of vakbondswerkzaamheden
- het volgen of geven van een opleiding of cursus
- het op verzoek van de werkgever tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden
- een andere reden die naar oordeel van werkgever in het belang van de organisatie is.

Als een werknemer in roosterdienst hierdoor een periode niet of nagenoeg niet werkt op andere tijden dan tussen 08:00 en 18:00 uur en/of op zaterdag, zondag en feestdagen, dan ontvangt de werknemer gedurende die periode voor alle gewerkte uren de garantietoelage in plaats van de roostertoelagen die volgen uit het arbeidspatroon en de eventuele bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten.

Als een werknemer in roosterdienst hierdoor gedeeltelijk of incidenteel minder werkt op andere tijden dan tussen 08:00 en 18:00 uur en/of op zaterdag, zondag en feestdagen, dan ontvangt de werknemer voor die uren het uurbedrag van de garantietoelage.

De berekeningsgrondslag van de garantietoelage roosterdienst is gelijk aan de vervangende toelage tijdens ziekte en verlof (per periode of per uur). De garantietoelage roosterdienst wordt toegevoegd aan de berekeningsbasis van de vervangende toelage.

Decentrale afspraken die een voorziening troffen voor een tijdelijk verlies aan roostertoelagen vervallen met ingang van 1 januari 2025. Waar van toepassing zullen organisaties afspraken hierover in hun personeelsreglement schrappen. Organisaties waar geen afspraken waren maar in de praktijk wel een werkwijze werd gevolgd om het verlies aan roostertoelagen te compenseren (bijvoorbeeld werken met een fictief rooster), zullen met ingang van 1 januari 2025 die werkwijze beëindigen en de garantietoelage TOD gaan toepassen.

8.3 Woordvoerderstoelage
Bij veel organisaties binnen het Rijk moeten woordvoerders ook buiten hun werktijden beschikbaar zijn. Zij ontvangen nu vaak een vaste toelage die soms gebaseerd is op de cao-bepaling voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten, en soms op grond van andere cao-bepalingen.

Nu de mogelijkheid om een vaste toelage voor bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst vervalt, en een rijksbrede uniforme beloning van belang is, spreken partijen af om met ingang van 1 juli 2024 een woordvoerderstoelage in te voeren die de huidige voorzieningen om woordvoerders te compenseren voor het uitvoeren van hun taken buiten de tijden van hun arbeidspatroon gaat vervangen. Deze toelage komt vanaf augustus 2024 met terugwerkende kracht tot en met 1 juli 2024 tot uitbetaling.

De hoogte van de toelage is afhankelijk van de mate waarin de woordvoerder buiten de werktijden beschikbaar moet zijn en de complexiteit van het werkterrein. De volgende drie categorieën worden onderscheiden:

- Categorie I: € 175
- Categorie II: € 225
- Categorie III: € 250.

Het recht op deze toelage is in plaats van het recht op een toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst. De bedragen van deze toelagen worden gekoppeld aan de afspraken over loonsverhogingen in de CAO Rijk.

In het decentraal georganiseerd overleg spreken partijen af welke categorie geldt voor de woordvoerdersfuncties van de organisatie en nemen het resultaat daarvan op in het personeelsreglement. Voor zover de huidige voorzieningen waarvoor de woordvoerderstoelage in de plaats komt zijn opgenomen in het personeelsreglement worden die per 1 juli 2024 geschrapt.

Als overgangsmaatregel geldt dat voor de huidige woordvoerders die tot 1 juli 2024 een toelage of vergoeding ontvangen waarvoor de woordvoerderstoelage in de plaats komt, de categorie gaat gelden waarvan het bedrag niet lager is dan het bedrag dat zij tot 1 juli 2024 ontvangen. Deze persoonlijke indeling staat los van en heeft geen gevolgen voor de afspraken die partijen in het decentraal georganiseerd overleg gaan maken over het indelen van de woordvoerdersfuncties naar de drie categorieën.

8.4 SOR-werkgroep Roosterafspraken
In het akkoord over de CAO Rijk 2022-2024 zijn partijen een groot aantal roosterafspraken overeengekomen. Deze afspraken zijn uiterlijk op 1 januari 2024 opgenomen in de CAO Rijk en daarmee ook van kracht geworden.

Partijen onderkennen dat de uitvoering van deze afspraken zou kunnen leiden tot onbedoelde arbeidsvoorwaardelijke effecten en/of knelpunten, naast de positieve effecten die het roosterakkoord ook heeft bewerkstelligd voor werknemers in roosterdienst en roosterorganisaties.

Als werkgever Rijk en/of vakbonden aangeven een mogelijk onbedoeld effect en/of knelpunt te zien, spreken zij daarover in de SOR-werkgroep Roosterafspraken die bestaat uit een vertegenwoordiging van partijen. Deze werkgroep beoordeelt allereerst of er sprake is van een

onbedoeld effect en/of knelpunt. Als dat zo is, doet de werkgroep vervolgens aan het SOR voorstellen voor een oplossing. Deze SOR-werkgroep Roosterafspraken wordt uiterlijk 1 mei 2024 opgericht.

9. Overige onderwerpen en technische aanpassingen

Partijen komen een aantal aanpassingen van veelal technische aard overeen, met name gericht op vereenvoudiging van regelingen. Sommige aanpassingen worden hier doorgevoerd, bij sommige onderwerpen wordt de afspraak gemaakt dat de aanpassingen in het SOR nader worden uitgewerkt, en bij de eerstvolgende wijziging van de cao worden doorgevoerd. Dit is per onderwerp hieronder aangegeven.

9.1 Tijdelijk dienstverband voor tijdelijke werkzaamheden

Binnen de sector Rijk geldt dat een vast dienstverband het uitgangspunt is. Toch kunnen er redenen zijn om een tijdelijk dienstverband aan te gaan, bijvoorbeeld als het gaat om tijdelijk werk. Partijen constateren dat de huidige formulering in de praktijk in specifieke situaties te strak is gebleken, bijvoorbeeld indien het gaat om het aantrekken van tijdelijke expertise. Om deze reden besluiten partijen de bepaling in de cao die het aangaan van een tijdelijk dienstverband regelt, met ingang van 1 juli 2024 als volgt te formuleren:

> *In uw arbeidsovereenkomst staat of deze vast of tijdelijk is. U sluit een vaste arbeidsovereenkomst. Dit is alleen anders als u binnen de wettelijke mogelijkheden een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluit:*
>
> - *voor een periode voorafgaand aan een vaste arbeidsovereenkomst om uw geschiktheid daarvoor te beoordelen. In dat geval kunt u een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal twaalf maanden sluiten. Als door uw afwezigheid een juiste beoordeling binnen twaalf maanden niet mogelijk is, dan wordt uw tijdelijke arbeidsovereenkomst verlengd met de duur van uw afwezigheid*
> - *voor werkzaamheden die u slechts tijdelijk gaat uitvoeren*
> - *voor de duur van een gelijktijdig te volgen opleiding of trainee-programma*
> - *als oproepkracht*
> - *als u meer dan zes maanden na outsourcing gebruik maakt van uw recht om terug te keren of*
> - *als AOW-gerechtigde werknemer.*
>
> *In die gevallen sluit u een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan er een andere reden zijn om een tijdelijke arbeidsovereenkomst te sluiten.*

Partijen benadrukken hierbij dat wanneer tijdelijke werkzaamheden overgaan in structurele taken, een vaste arbeidsovereenkomst moet worden aangegaan. In het SOR monitoren partijen de verdeling tussen vast en tijdelijk, op basis van gegevens uit de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

9.2 Gedeeltelijke jubileumuitkering bij AOW-ontslag

Partijen constateren dat werknemers waarvan het dienstverband eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd soms kort na het bereiken van die leeftijd recht zouden hebben gehad op een jubileumuitkering als zij in dienst waren gebleven bij het Rijk. Daarmee verkeren zij in dezelfde situatie als werknemers waarvan het dienstverband eindigt vanwege arbeidsongeschiktheid of toepassing van het VWNW-beleid en waarvoor – onder voorwaarden – een gedeeltelijke jubileumuitkering geldt. Daarom spreken partijen af dat voor werknemers die op of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd uit dienst gaan met ingang van 1 januari 2025 onder dezelfde voorwaarden recht krijgen op de gedeeltelijke jubileumuitkering die is opgenomen in de CAO Rijk.

9.3 Voorzieningen bij uitzending naar het Caribisch deel van het Koninkrijk

De voorzieningen uit de per 1 januari 2020 vervallen regelingen Voorzieningenstelsel Uitzendingen Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (VUBZK) en de Regeling vergoedingen bij uitzending deskundigen voor korte duur naar het Caribisch deel van het Koninkrijk (KU) zijn nog niet omgezet in een hoofdstuk van de CAO Rijk. Deze per 1 januari 2020 vervallen regelingen worden op grond van het Wnra-overgangsrecht nog steeds toegepast. Partijen constateren dat het in 2023 gestarte

traject om deze voorzieningen op te nemen in een nieuw hoofdstuk van de volgende CAO Rijk zich in de afrondende fase bevindt, zodat het mogelijk is dit hoofdstuk met ingang van 1 juli 2024 in de CAO Rijk 2024-2025 op te nemen met als ingangsdatum 1 januari 2025.

9.4 Vergoedingen bij verhuizen en tijdelijke huisvesting
Met de komst van het nieuwe hoofdstuk over de voorzieningen bij uitzendingen naar het Caribisch deel van het Koninkrijk zijn de vergoedingen bij verhuizen en tijdelijke huisvesting binnen Europees Nederland nog het enige onderdeel van de per 1 januari 2020 vervallen regelgeving dat niet is omgezet in een cao-bepaling. De vergoedingen bij verhuizing gelden bij verhuizingen op verzoek van de werkgever en vanwege het VWNW-beleid maar worden weinig gebruikt. Partijen spreken af om met ingang van 1 juli 2024 een verhuiskostenvergoeding voor inrichtingskosten en tijdelijke dubbele woonlasten overeenkomstig die bij een uitzending naar het Caribisch deel van het Koninkrijk in te voeren en daarbij voor de andere aspecten van deze verouderde gedetailleerde vervallen regelgeving eenvoudiger voorzieningen te treffen zoals beschreven in bijlage 2 van deze overeenkomst.

9.5 Studiekostenbeding
In de cao is in de paragraaf "Voorzieningen bij studie en opleiding" de mogelijkheid van een studiebeding opgenomen. Partijen constateren dat de tekst daarover omvangrijk is, terwijl de wettelijke beperkingen en de beperkingen vanuit de cao ervoor zorgen dat van terugbetaling van studiekostenvergoedingen weinig gebruik kan worden gemaakt. Daarom spreken partijen af om met ingang van 1 juli 2024 in de betreffende paragraaf de tekst hierover te beperken tot een korte passage en daarbij te verwijzen naar een nieuw in de cao op te nemen bijlage met daarin een vanaf 1 juli 2024 verplicht te gebruiken model studieovereenkomst met studiekostenbeding: "In de meeste situaties mag uw werkgever u niet vragen om de studiekostenvergoeding van een studie of opleiding geheel of gedeeltelijk terug te betalen. In de situaties waarin dit wettelijk is toegestaan en ook de cao-bepalingen dat niet uitsluiten, kan uw werkgever dit alleen vragen als u daarvoor een studieovereenkomst met een studiekostenbeding heeft gesloten. Het te gebruiken model daarvoor is opgenomen in bijlage x van de cao". Onderdeel van de nieuwe bijlage van de cao is een toelichting over de (on)mogelijkheden rond het terug moeten betalen van studiekosten.

9.6 Re-integratie en loondoorbetaling bij ziekte
Partijen constateren dat er in de praktijk diverse problemen zijn rond de toepassing van het hoofdstuk in de cao over ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dit met name door onbedoelde gevolgen van toepassing van de cao-bepalingen (definitie passend werk, herplaatsing voorafgaand aan WIA-beschikking), door de samenloop van cao-aanspraken rond loondoorbetaling en wettelijke aanspraken (ZW en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen) en door onvolledigheden in de beschrijving van cao-aanspraken voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn.

Partijen spreken af om de geconstateerde problemen in overleg met deskundigen uit de uitvoeringspraktijk nader in kaart te brengen met als doel deze problemen zoveel als mogelijk per 1 januari 2025 weg te nemen door aanpassing van de bestaande cao-teksten.

9.7 Pilot mediation en juridische ondersteuning van melders misstand
In het akkoord over de CAO Rijk 2022-2024 hebben partijen de rijksbrede pilot mediation en juridische ondersteuning van melders van een misstand afgesproken. Deze pilot is bedoeld om de drempel te verlagen om een melding te doen door een hogere vergoeding in te voeren bij het voeren van een procedure vanwege ervaren benadeling door een melding. Partijen spreken af om de hogere vergoeding vanwege de pilot die nu is opgenomen in paragraaf 13.2 van de cao vanaf 1 juli 2024 structureel in de CAO Rijk 2024-2025 op te nemen.

9.8 Optimaliseren voorzieningen bij buitenlandse dienstreizen
Partijen constateren dat de toekenning van de voorzieningen bij buitenlandse dienstreizen nog grotendeels zijn toegeschreven op een situatie waarin dat handmatige op decentraal niveau gebeurt, terwijl dit door WereldWijdWerken (3W) grotendeels rijksbreed en geautomatiseerd wordt gedaan. De huidige beschrijving van de voorzieningen bevat een aantal bepalingen die zich niet goed laten automatiseren en een aantal bepalingen die sterk zijn verouderd.

Met het oog op een snelle afwikkeling van ingediende declaraties, beheersing van administratieve lasten, actualisatie aan gewijzigde omstandigheden en uitvoerbare cao-bepalingen spreken partijen af om met ingang van 1 januari 2025 de betreffende cao-paragraaf op een aantal punten

aan te passen. Versobering van aanspraken is hierbij niet aan de orde. Vooruitlopend hierop spreken partijen af om per 1 juli 2024 een vereenvoudigde voorziening voor de vergoeding tijdens het reisgedeelte van de dienstreis in de cao op te nemen waardoor de doorlooptijd van de afwikkeling van ingediende declaraties sterk kan worden verminderd.

9.9 Indexering cao-bepalingen
Partijen constateren dat de paragraaf van de cao waarin de wijze van indexering van cao-bedragen is opgenomen enkele discrepanties in de te hanteren periode van prijsontwikkeling en enkele onnodige verwijzingen naar bedragen van derden bevat. Partijen spreken af om in de CAO Rijk 2024-2025 met ingang van 1 juli 2024 waar dat van toepassing is de prijsontwikkeling te uniformeren op de periode september-september en verwijzing naar bedragen van derden alleen te doen als dat nodig is.

9.10 Omissies en verduidelijkingen cao-tekst
Partijen hebben de afgelopen tijd een aantal omissies geconstateerd en wensen tot verduidelijking. Partijen spreken af dat in de tweede helft van 2024 een structurele SOR-werkgroep wordt ingericht met als doel omissies en verduidelijkingen van de cao en de uitleg te behandelen. De eerste resultaten van de werkgroep worden aan het SOR van november 2024 voorgelegd met als doel de door de werkgroep voorgestelde aanpassingen in de versie van 1 januari 2025 van de CAO Rijk 2024-2025 te verwerken.

Den Haag, 24 april 2024,

De staatssecretaris Koninkrijksrelaties en Digitalisering

FNV

Ambtenarencentrum

CNV, mede namens de VDBZ

CMHF Overheid

Bijlage 1. Salarisbedragen en gekoppelde cao-bedragen

A. Salarisschalen CAO Rijk per 1 juli 2024, maandbedragen in euro

B. Verhoging bedragen in de CAO Rijk die aan de loonafspraken zijn gekoppeld

A. Salarisschalen CAO Rijk per 1 juli 2024, maandbedragen in euro

Nr.	Salaris 1-1-2024	Salaris 1-7-2024	SCHAAL 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Salaris 1-7-2024	Nr.
1	2107,63	2336,78	0																			2336,78	1
2	2144,51	2376,79	1																			2376,79	2
3	2182,05	2417,52	2																			2417,52	3
4	2220,23	2458,95	3	0																		2458,95	4
5	2259,09	2501,11	4	1																		2501,11	5
6	2298,62	2544,00	5	2																		2544,00	6
7	2338,85	2587,65	6	3	0																	2587,65	7
8	2379,78	2632,06	7	4	1																	2632,06	8
9	2421,42	2677,24	8	5	2	0																2677,24	9
10	2463,80	2723,22	9	6	3	1																2723,22	10
11	2506,92	2770,01	10	7	4	2	0															2770,01	11
12	2550,79	2817,61		8	5	3	1															2817,61	12
13	2595,43	2866,04		9	6	4	2	0														2866,04	13
14	2640,85	2915,32		10	7	5	3	1														2915,32	14
15	2687,07	2965,47			8	6	4	2														2965,47	15
16	2734,10	3016,50			9	7	5	3	0													3016,50	16
17	2799,28	3087,22			10	8	6	4	1													3087,22	17
18	2872,21	3166,35				9	7	5	2													3166,35	18
19	2945,77	3246,16				10	8	6	3	0												3246,16	19
20	3018,69	3325,28					9	7	4	1												3325,28	20
21	3091,60	3404,39					10	8	5	2		0										3404,39	21
22	3165,83	3484,93						9	6	3	0											3484,93	22
23	3238,72	3564,01						10	7	4	1	1										3564,01	23
24	3311,63	3643,12							8	5	2											3643,12	24
25	3413,33	3753,46							9	6	3	2										3753,46	25
26	3529,72	3879,75							10	7	4											3879,75	26
27	3662,77	4024,11								8	5	3	0									4024,11	27
28	3807,30	4180,92								9	6											4180,92	28
29	3954,44	4340,57								10	7	4	1									4340,57	29
30	4114,96	4514,73									8	5	2									4514,73	30
31	4278,07	4691,71									9	6	3	0								4691,71	31
32	4440,57	4868,02									10	7	4	1								4868,02	32
33	4595,34	5035,94										8	5	2								5035,94	33
34	4758,46	5212,93										9	6	3	0							5212,93	34
35	4921,54	5389,87										10	7	4	1							5389,87	35
36	5131,33	5617,49											8	5	2							5617,49	36
37	5359,03	5864,55											9	6	3	0						5864,55	37
38	5586,12	6110,94											10	7	4	1						6110,94	38
39	5827,89	6373,26												8	5	2						6373,26	39
40	6074,13	6640,43												9	6	3	0					6640,43	40
41	6320,43	6907,67												10	7	4	1					6907,67	41
42	6567,26	7175,48													8	5	2					7175,48	42
43	6827,38	7457,71													9	6	3	0				7457,71	43
44	7094,65	7747,70													10	7	4	1				7747,70	44
45	7338,91	8012,72														8	5	2				8012,72	45
46	7586,97	8281,86														9	6	3	0			8281,86	46
47	7834,47	8550,40														10	7	4	1			8550,40	47
48	8055,92	8790,67															8	5	2			8790,67	48
49	8287,86	9042,33															9	6	3	0		9042,33	49
50	8534,77	9310,23															10	7	4	1		9310,23	50
51	8777,13	9573,19																8	5	2		9573,19	51
52	9024,04	9841,08																9	6	3	0	9841,08	52
53	9293,94	10133,92																10	7	4	1	10133,92	53
54	9570,95	10434,48																	8	5	2	10434,48	54
55	9848,75	10735,89																	9	6	3	10735,89	55
56	10125,79	11036,48																	10	7	4	11036,48	56
57	10428,03	11364,41																		8	5	11364,41	57
58	10730,26	11692,33																		9	6	11692,33	58
59	11033,19	12021,01																		10	7	12021,01	59
60	11295,85	12306,00																			8	12306,00	60
61	11557,82	12590,23																			9	12590,23	61
62	11821,18	12875,98																			10	12875,98	62
	12101,08	13179,67																				13179,67	
	12380,99	13483,37																				13483,37	
	12660,94	13787,12																				13787,12	

B. Verhoging bedragen in de CAO Rijk die aan de loonafspraken zijn gekoppeld

		is nu	1-7-2024
§ 7.6	De maximumbedragen van de toelage bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdienst	€ 1,90 € 2,53 € 3,80 € 5,07 € 7,60	€ 2,09 € 2,78 € 4,17 € 5,56 € 8,35
§ 7.7.	De bedragen van de toelage bezwarende omstandigheden	€ 39,54 € 79,09 € 118,63	€ 43,41 € 86,81 € 130,22
§ 9.1	De minimum vakantie-uitkering	€ 200,62	€ 219,88
§ 11.4	De vergoedingsbedragen voor bedrijfshulpverleners	€ 281,62 € 563,22 € 844,85 € 460,83 € 563,22 € 672,06 € 28,18	€ 308,66 € 617,29 € 925,96 € 505,07 € 617,29 € 736,58 € 30,89
H 21	De vaste toelage voor personenchauffeurs	€ 195,35	€ 214,10
§ 22.3	De maximumbedragen van de toelage onregelmatige dienst	€ 5,07 € 12,67 € 17,74 € 25,35	€ 5,56 € 13,91 € 19,48 € 27,82
§ 22.7	Het maximumbedrag van de toelage vrijwillige nachtdienst	€ 6,34	€ 6,96
§ 22.8	Het maximumbedrag van de toelage werktijdverschuiving	€ 11,41	€ 12,52
§ 25.5	Het vergoedingsbedrag voor verplicht thuis telewerken (overgangsregeling)	€ 91,70	€ 100,50
§ 27.10	Het bedrag per werknemer voor het A+O-fonds	€ 34,45	€ 37,76

Bijlage 2. Vergoedingen bij verhuizen en tijdelijke huisvesting per 1 juli 2024

1. Voorzieningen bij verhuizing

De voorzieningen bij verhuizing bestaan uit de volgende onderdelen:

a. Transport inboedel
b. Vergoeding voor inrichtingskosten
c. Tijdelijke dubbele woonlasten
d. Maximaal vier dagen verlof voor de verhuizing

Er zijn geen andere aanvullende voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze voorzieningen dan de huidige afstandsvoorwaarden (nieuwe werklocatie op meer dan 50 km afstand van woning, door verhuizing teruggebracht tot binnen een afstand van 25 km) en de voorwaarde dat het ofwel op verzoek van de werkgever is, ofwel vanwege het VWNW-beleid is. Deze voorwaarden wijzigen niet.

Het onderscheid tussen werknemers die wel en niet een eigen huishouding voeren (bij inrichtingskosten en verlof) komt te vervallen.

Terugbetalingsverplichting als werknemer binnen 24 maanden na de verhuizing ontslag neemt of als arbeidsovereenkomst is ontbonden door kantonrechter op grond van ernstig verwijtbaar handelen of als ontslag om een dringende reden blijft gehandhaafd. In lijn met andere terugbetalingsverplichtingen komt de uitzondering te vervallen dat geen terugbetalingsverplichting geldt in geval na ontslag in dienst wordt getreden bij andere overheidsorganisatie buiten het Rijk.

a. Transport inboedel

- Vergoeding van 75% van de kosten van verhuizing van verhuisbedrijf tot een maximum van een vergoeding van € 3500 (is nu goedkoopste van drie offertes die werknemer moet aanvragen) met mogelijkheid om ten voordele te kunnen afwijken in bijzondere situaties of
- Vergoeding van benzinekosten en twee dagen huur van een vrachtauto of transportbus (geen wijziging) of
- Vergoeding voor verhuizing inboedel met eigen vervoer tot maximaal drie ritten naar de nieuwe woning voor € 0,21 per kilometer (is nu twee ritten voor € 0,37 per kilometer).

b. Vergoeding voor inrichtingskosten

3,25% van het jaarsalaris voor elke woon- en slaapkamer van de oude woning van de werknemer (formulering wordt: de woon- en slaapkamers die de werknemer en zijn eventuele gezinsleden gebruikten) met een maximum van 13% van het maandsalaris maar niet meer dan het fiscale vrijgestelde maximum van € 7.750 (is nu het verouderd fiscale maximum van € 5.818,46).

c. Dubbele woonlasten

Een vergoeding voor dubbele woonlasten die op juridische gronden niet te voorkomen zijn (hypotheekrente voor twee woningen of verplichte opzegtermijn voor de huur van de oude woning) van maximaal € 600 netto per maand (is nu het nog van 600 gulden technisch omgezette bedrag van € 272,27 per maand) voor maximaal vier maanden.

d. Verlof voor de verhuizing

Maximaal vier dagen verlof voor de verhuizing (ongewijzigd). De twee dagen verlof voor het zoeken van een woning komen niet terug vanwege de sinds invoering van de regeling gewijzigde manier waarop beschikbare woonruimte wordt aangeboden.

2. Vergoeding tijdelijk andere woonruimte

Deze vergoeding is aan de orde als werkgever en werknemer hebben afgesproken dat werknemer tijdelijk op een andere werklocatie gaat werken waarvan de werkgever van mening is dat werknemer niet dagelijks heen en weer kan reizen tussen de woning en de tijdelijk andere werklocatie. Deze situatie komt nog nauwelijks voor vanwege het hybride werken, de huizenmarkt en het gegeven dat eventuele gezinsleden over het algemeen niet meer tijdelijk zullen

meeverhuizen. Als er sprake is van een dergelijke tijdelijke andere werklocatie zal een werknemer eerder steeds enkele dagen per week daar verblijven in bijvoorbeeld een Airbnb of vakantiehuisje.

Ter vervanging van de huidige vergoedingen hiervoor komt daarom een voorziening per dag dat werknemer tijdelijke woonruimte bij de tijdelijke andere werklocatie woont: de logiescomponent van de verblijfsvergoeding bij binnenlandse dienstreizen.