



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Veel gestelde vragen n.a.v. het cao-onderhandelingsakkoord 2024

1. Looptijd nieuwe cao Werken voor waterschappen

1.1 Wat is de looptijd van de nieuwe cao Werken voor waterschappen?

De looptijd van de nieuwe cao is 1 jaar van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024.

2. Salarisontwikkeling nieuwe cao Werken voor waterschappen

2.1 Welke afspraken zijn er gemaakt over de salarisontwikkeling van werknemers?

- Verhoging schaalbedragen en salarissen per 1 januari 2024 met nominaal bruto € 25,- per maand bij een voltijdsdienstverband.
- Verhoging schaalbedragen en salarissen per 1 januari 2024 met 3,0% (ook over bruto € 25,-).
- Verhoging schaalbedragen en salarissen per 1 juli 2024 met 2,0%.

2.2 Is het aan de waterschappen zelf om te bepalen deze verhogingen toe te passen als het gaat om nieuwe medewerkers die per 1/1/2024 in dienst komen en waar vorig jaar een salarisbedrag mee is afgesproken?

Het past bij goed werkgeverschap om een salarisverhoging die in een cao is afgesproken ook door te voeren voor medewerkers die nieuw in dienst komen. Arbeidsrechtelijk gezien, is het aan het betreffende waterschap of deze cao-afpraak wordt toegepast voor een nieuw, in dienst komende medewerker.

3. Reiskostenvergoedingen woon-werkverkeer en dienstreizen

3.1 Worden de reiskostenvergoedingen per 1 januari 2024 verhoogd?

Ja, de cao volgt de verhoging van € 0,21 naar € 0,23 per kilometer conform de wijziging van de fiscale ruimte.

- De vergoeding voor woon-werkverkeer wordt (automatisch) verhoogd naar € 0,23.
- De kilometervergoeding voor dienstreizen wordt verhoogd naar € 0,39.

4. Verhoging PBB voor werknemers tot 35 jaar

4.1 De extra 6.000 is dus niet voor vitaliteit en voor vrijstelling van werk bedoeld, maar echt voor opleiding, etc.?

Ja, dat klopt. De werknemer tot 35 jaar beschikt op aanvraag over een budget van ten minste € 12.000,- wat hij gedurende een looptijd van 5 jaar kan besteden aan coaching, opleiding, ontwikkeling en loopbaan.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Zoals al eerder afgesproken kan maximaal 3000 euro van het PBB worden ingezet voor vitaliteit in de loopbaan, waaronder vrijstelling van werk, mits de medewerker van voor een bedrag van dezelfde grootte verlof koopt uit het IKB en inzet voor hetzelfde doel. De werknemer maakt samen met zijn leidinggevende een plan voor de besteding van het budget, afgestemd op zijn ambitie en loopbaanplannen. Zonder plan kan er geen gebruik worden gemaakt van de aanspraak.

4.2 Het huidige PBB-budget (de eerste € 6.000) loopt tot 1 januari 2025 en niet 1 januari 2024. Maar kunnen we dan gewoon vanaf 1 januari 2024 voor 5 jaar uitgaan van 12.000?

Ja, dat kan, maar voor organisaties is het waarschijnlijk afhankelijk van de wijze waarop zij hun eigen PBB-administratie in een systeem hebben ingericht en hoe daarop kan worden aangesloten. Er verandert niets aan de (huidige) "houdbaarheidsdatum" van 5 jaar; niet gebruikt dan vervalt de aanspraak!

4.3 Wanneer kan hier een aanvraag voor worden ingediend?

Dat kan vanaf 1 januari 2024.

4.4 Zijn er richtlijnen af te geven waar een aanvraag aan moet voldoen?

De belangrijkste richtlijn is dat er een plan van aanpak moet worden opgesteld. Verder is het aan de organisaties op welke wijze zij dit al hebben ingericht voor het lopende PBB.

4.5 Stel iemand zijn PBB is ingegaan op 1 januari 2021, geldt dan de € 12.000,- tot aan 1 januari 2026 en krijgt de medewerker die dan nog steeds 35- is per 1 januari 2026 opnieuw een PBB budget van € 12.000,-?

Ja, dat klopt. Maar voor organisaties is het waarschijnlijk afhankelijk van de wijze waarop zij hun eigen PBB-administratie in een systeem hebben ingericht en hoe daarop kan worden aangesloten. Er verandert niets aan de (huidige) "houdbaarheidsdatum" van 5 jaar; niet gebruikt dan vervalt de aanspraak! En wat al is gebruikt van de aanspraak wordt in mindering gebracht op de "nieuwe" aanspraak van € 12.000,-.

4.6 En hoe zit als de medewerkers 35 jaar worden, wordt dan het budget teruggebracht naar € 6.000,-?

Sociale partners gaan er van uit dat hier praktisch mee wordt omgegaan en het bedrag niet op dat moment gelijk wordt verlaagd. Het is mede afhankelijk van de ambitie van de werknemer (tot nu toe). Dus een goed gesprek hierover kan bijdragen aan jullie besluit.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

4.7 Hoe zit het met mensen die nu al een budget hebben en die jonger zijn dan 35 jaar? Krijgen die er € 6000 bij voor de huidige looptijd?

Ja, want de afspraak gaat in per 1 januari 2024. Voor organisaties is het waarschijnlijk afhankelijk van de wijze waarop zij hun eigen PBB-administratie in een systeem hebben ingericht en hoe daarop kan worden aangesloten. Er verandert niets aan de (huidige) "houdbaarheidsdatum" van 5 jaar; niet gebruikt dan vervalt de aanspraak! En wat al is gebruikt van de aanspraak wordt in mindering gebracht op de "nieuwe" aanspraak van € 12.000,-.

4.8 Geldt dit standaard voor iedereen die jonger is dan 35 jaar? Wanneer krijg je dit toegewezen?

Ja, de afspraak geldt voor iedere werknemer jonger dan 35 jaar. Het is een aanspraak waar de werknemer gebruik van kan maken door het indienen van een verzoek met een, in overleg met de leidinggevende, opgesteld plan van aanpak op welke wijze de werknemer van de aanspraak gebruik wil maken.

4.9 Zijn er voorwaarden voor besteding? Wat wordt onder een plan verstaan?

De voorwaarde is dat de aanspraak wordt besteed aan coaching, opleiding, ontwikkeling, loopbaan, etc. (de extra € 6.000,- kan niet worden besteed aan vitaliteit en/of vrijstelling van werk!). Het plan van aanpak is vormvrij, maar daar kunnen in staan: waarom, waarvoor, wat, hoe, etc. (motivatie, bestedingsdoelen, termijn(en), kosten etc.). Gebruik als medewerker en leidinggevende een goed gesprek om het over de inzet van het PBB voor de loopbaan te hebben.

4.10 Ik begrijp dat de extra PBB van €6000 voor werknemers tot 35 jaar op aanvraag is. Betekent dit dat we het extra budget niet standaard op hoeven te plussen in ons opleidingsadministratie voor die betreffende doelgroep, maar enkel op aanvraag?

Daarover hebben sociale partners geen afspraken gemaakt en past meer bij jullie bedrijfsvoering; de wijze waarop jullie dit nu al uitvoeren. Maar als een aanvraag wordt gedaan kan deze niet worden afgewezen op grond van het feit dat het extra budget niet is opgenomen in de opleidingsadministratie!

4.11 We zijn de PBB-budgets aan het onderhouden en hebben een vraag over de nieuwe regeling voor medewerkers jonger dan 35 jaar. Hypothetische situatie: Jan kwam in dienst op 01-01-2024. Zijn PBB-periode loopt van 01-01-2024 t/m 31-12-2028 en hij heeft een budget van 12000. Hij wordt echter 35 op 01-06-2024 en benut niet van zijn PBB-budget. Wat is zijn budget op 02-06-2024?



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Sociale partners hebben hierover geen afspraken gemaakt; zij vinden dat zij niet alles dicht moeten regelen om ook werkgevers en werknemers ruimte te geven en het over te laten aan het goede gesprek tussen werkgever en werknemer. De leidinggevende kan (moet) op zo'n moment het gesprek aan gaan met de werknemer over zijn ambitie, ontwikkeling, loopbaan, groei, etc. Als dat een goed onderbouwd plan van de werknemer oplevert dat met het hoge PBB gefinancierd kan worden dan kunnen wij ons voorstellen dat aanspraak op dat hoge PBB ook na de 35-jarige leeftijd van toepassing is. En let op: het PBB is een aanspraak waar gebruik van kan worden gemaakt en geen recht!

4.12 Stel er komt volgend jaar een medewerker van 36 jaar in dienst. Op 1 januari 2024 was hij nog geen 35 jaar. Is het dan de bedoeling dat deze medewerker dan ook een verhoogd budget van 6000 euro krijgt?

De leeftijd op datum van indiensttreding bepaalt de aanspraak op en de hoogte van het PBB. Dus in de geschetste casus heeft de medewerker aanspraak op ten minste € 6.000,--. Ook al hanteren jullie voor iedereen een vaste PBB-periode (zie vraag/antwoord hieronder).

4.13 Wij hanteren momenteel een looptijd van 5 jaar voor het PBB en voor iedereen vervalt die op een gelijk moment. Stel die medewerker van 36 jaar die in 2025 in dienst komt en op 1 januari 2024 nog geen 35 jaar was, vervalt de looptijd dan ook na 5 jaar vanaf 1 januari 2024 (dus 31-12-2028)?

Er zijn leden die voor iedereen dezelfde ingangsdatum/vervaldatum van de PBB-aanspraak hanteren en dan bij indiensttreding na de ingangsdatum (van een nieuwe periode) een bedrag reserveren voor de aanspraak van de nieuwe medewerker. Andere leden hanteren de datum indiensttreding als bepalend voor ingangsdatum/vervaldatum van de PBB-aanspraak. Het laatste vraagt mogelijk meer administratie, maar dan kom je niet op vraag 1.

5. Doorbetaling salaris bij opname wettelijk (betaald) ouderschapsverlof

5.1 Hoe gaan wij om met de aanvulling op het wettelijk betaald verlof in 2023 (vanaf de invoering van de afspraak over aanvulling vanaf 1 januari 2023)?

Er is geen aanspraak en/of recht op terugwerkende kracht (afgesproken).



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

5.2 Hoe gaan wij om met de aanvulling op het wettelijk betaald verlof dat over loopt van 2023 naar 2024?

Het principe is: er bestaat recht op de nieuwe cao afspraak 4 weken (weken 10 t/m 13) aanvullend betaald ouderschapsverlof zolang de 4 weken binnen het 1e levensjaar van het kind vallen.

5.3 Hoe gaan wij om met de uitbreiding met 4 weken als de eerste 9 weken in 2023 zijn “genoten” (incl. aanvulling), maar het kind in 2024 nog geen 1 jaar is?

Er bestaat recht op de nieuwe cao afspraak 4 weken (weken 10 t/m 13) aanvullend betaald ouderschapsverlof zolang de 4 weken binnen het 1e levensjaar van het kind vallen.

5.4 Hoe gaan wij om met de aanvulling op het wettelijk betaald verlof bij aanvragen die in 2023 zijn gedaan en in 2024 beginnen?

Er bestaat naast de aanvulling op de UWV-uitkering gedurende de eerste 9 weken ook recht op de nieuwe cao afspraak van 4 weken (weken 10 t/m 13) aanvullend betaald ouderschapsverlof zolang de 4 weken binnen het 1e levensjaar van het kind vallen.

5.5 Hoe moet met een aanvraag worden gegaan als het qua “workload” niet uit komt dat de 4 weken nog worden opgenomen? Kunnen er voor deze overgangperiode afspraken worden gemaakt dat het bijvoorbeeld later wordt opgenomen?

Daarover is niets afgesproken en is het een vraag in relatie tot jullie bedrijfsvoering en in hoeverre de werknemer bereid is afspraken te maken.

5.6 Ouders hebben in een eerste levensjaar van een kind recht op veel vrije dagen. Dat heeft effect op de planning van het werk. Hoe moet dat worden opgelost?

Naast uitbreiding van de omvang van het PBB is dit een 2e afspraak waarmee de sector aantrekkelijke wil zijn voor jongeren op de arbeidsmarkt. De planning is een vraag in relatie tot jullie bedrijfsvoering en in hoeverre de werknemer bereid is daarbij passende afspraken te maken.

Uitstel van (een deel van) het verlof op verzoek van de werkgever kan ook over de jaargrens heen met wederzijds goedvinden. Mits de uitkering van het UWV hiermee niet in gevaar komt. Blijkt dat wel het geval, dan moet de oplossing binnen de het jaar worden gezocht.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

5.7 Is deze interpretatie een juiste: de cao-afspraken daterend van 1-1-2024 (aanvullen eigen bijdrage tot 100% werkgeversvergoeding voor de 1e vier weken van het onbetaald ouderschapsverlof) valt daarmee onder “onbetaald ouderschapsverlof” en daarmee wordt medewerker wel gekort op wettelijk verlof omdat gemiddelde arbeidstijd verlaagd wordt?

De interpretatie is onjuist. Het ouderschapsverlof wordt doorbetaald dus wordt die periode beschouwd als verlof van werktijd en wijzigt de verlofopbouw niet. Over ouderschapsverlofuren die worden doorbetaald (hoeveel maakt niet uit) vindt vakantieopbouw plaats; dus geen korting op (boven)wettelijk verlof.

6. Extra (bovenwettelijke) dag vakantie

6.1 In de tekst staat dat de 7,2 uur toegevoegd gaan worden aan de 144 wettelijke uren. Klopt dit?

Nee, de extra 7,2 uur wordt toegevoegd aan het bovenwettelijk verlof.

6.2 Wordt het verlofbudget dan 151,2 uur, of houden we de wettelijke definitie aan en wordt het 144 (4 weken) + een extra dag in IKB?

Aan artikel 4.3.1. wordt een artikel toegevoegd waarin staat dat de werknemer met een voltijddienstverband, naast de wettelijke vakantie in artikel 4.3.1, recht heeft op 7,2 bovenwettelijke uren. Het wordt geen extra dag in het IKB!

6.3 De vervaldatum van een bovenwettelijke dag is anders dan een wettelijke. Wat is de afspraak over de vervaldatum?

Hierin volgen wij het Burgerlijk Wetboek: bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar na het jaar waarin ze zijn opgebouwd (art. 7:642 BW).

7. Uitrustingsdagen

Context cao afspraak

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers verlof kunnen nemen op de dagen die passen bij hun levensovertuiging. Graag maken zij hieromtrent een diversiteitsafspraken. De zeven feestdagen zoals benoemd in de cao kunnen worden gewisseld met andere religieuze/culturele feestdagen.

Door in te zetten op meer diversiteit en inclusie vergroot de sector de herkenbaarheid voor alle groepen in de samenleving en zijn wij beter in staat om bij hen aan te sluiten. Daarnaast worden de organisaties als werkgever aantrekkelijker voor een grotere groep mensen.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

7.1 Verandert het aantal feestdagen?

Het aantal feestdagen is en blijft voor iedereen gelijk. De werknemer moet aan het begin van het jaar melden bij zijn leidinggevende welke twee feestdagen die vallen op een dag dat de werknemer werkt hij wil ruilen.

7.2 Wat gebeurt er met de geruilde feestdag als deze niet op de geplande dag wordt/kan worden gebruikt?

Als blijkt dat de geplande dag (door omstandigheden) niet wordt ingevuld als feestdag dan vervalt deze feestdag.

Als de werknemer door omstandigheden buiten zichzelf op de gekozen feestdag toch moet werken wordt deze betaald op de wijze die geldt voor werken op feestdagen.

7.3 Hier zal neem ik aan ieder bedrijf beleid op moeten maken, hoe mensen dit aan moeten geven, begin van het jaar?

Ja, dat klopt, maar de werknemer moet aan het begin van het jaar (bij voorkeur in januari) opgeven welke 2 dagen hij/zij wil ruilen om dit vast te leggen en er later geen discussie over te krijgen. En de leidinggevende moet hier natuurlijk van weten!

7.4 Kan de werkgever een verzoek om feestdagen te ruilen afwijzen?

Nee, tenzij er zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zijn.

7.5 We hebben een medewerker die 2e paasdag wil ruilen voor een andere culturele feestdag en nog een andere dag ook. Dat levert de volgende vraag op. Nu hij zelf 'gewone werkdagen' verruild voor werken op 2 feestdagen: Heeft hij dan op tweede Paasdag en tweede Pinksterdag ook recht op al die dure toeslagen?

Nee, die 2 cao-feestdagen zijn dan normale werkdagen voor deze werknemer (anders gaat iedereen ruilen).

7.6 Hoe moeten we dan omgaan met de vergoedingen waar een verschil zit tussen een normale dag en een feestdag, zoals ORD en feestdag?

1. Feestdagen zijn in de cao gedefinieerd. Als die dagen worden ingeruild door op die dagen te gaan werken dan gelden de toeslagen niet.
2. Als toch op de in de cao gedefinieerde dagen moet worden gewerkt dan gelden de toeslagen ook niet (is immers geen feestdag meer, maar werkdag, want is geruild).
3. Op de dagen die hiervoor als feestdag (niet gedefinieerd in de cao) in de plaats komen gelden de toeslagen wel als er moet worden gewerkt.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

7.7 Als iemand een medewerker heeft die bijvoorbeeld op a.s. maandag (was 2e paasdag) normaal gesproken werkt, zou hij deze dag dan mogen inruilen met Goede Vrijdag? De medewerker heeft hier geen gebruik van gemaakt. Wel zijn wij van mening dat goede vrijdag gezien kan worden als een religieuze dag, immers zijn er medewerkers die in de avond een kerkdienst zullen bijwonen.

Ja, dat kan, zolang 2e paasdag dan wordt gewerkt (i.p.v. Goede Vrijdag). Overigens is Goede Vrijdag opgenomen in het IKB en kan die uit het IKB worden "teruggekocht".

8. Gewerkte uren overwerk omzetten in "tijd voor tijd"

8.1 Kan "tijd voor tijd" onbeperkt opgespaard worden?

Nee, deze gewerkte uren overwerk moeten in het jaar dat ze zijn gemaakt worden opgenomen m.u.v. de gewerkte uren overwerk die in december zijn gemaakt; deze gewerkte uren overwerk worden in de loop van het volgend jaar opgenomen.

8.2 Heeft een waterschap hier eigen regelruimte in om aan te laten sluiten met bijv. intern beleid hoe om te gaan met opgebouwde "tijd voor tijd" of moet de cao zo geïnterpreteerd worden dat uitruil overwerk voor tijd voor tijd altijd mogelijk zijn?
In principe is uitruil van "tijd voor tijd" altijd mogelijk (zie ook vraag en antwoord bij 8.8).

8.3 Wat is de houdbaarheid van "tijd voor tijd"; worden deze gewerkte uren overwerk bijvoorbeeld na 1 jaar standaard uitgekeerd?

Het is de verantwoordelijkheid van de leidinggevende en werknemer dat de gewerkte uren overwerk die zijn omgezet in "tijd voor tijd" gedurende het jaar worden opgenomen. Als in de loop van het jaar blijkt dat dit aan het eind van het jaar niet gaat lukken kunnen leidinggevende en werknemer er voor kiezen de gewerkte uren overwerk niet meer om te zetten in "tijd voor tijd" en wordt het uitbetaald.

8.4 Als een werknemer verlof opneemt wordt het salaris + 21% IKB en toelagen + 8% IKB doorbetaald. Geldt dit ook als een werknemer "tijd voor tijd" uit zijn overwerk opneemt?

Ja, dit wordt op dezelfde wijze behandeld als bij vakantie (doorbetaling salaris etc.). Sociale partners zijn nog in overleg over de waarde van het IKB-uurloon in verschillende situaties.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

8.5 Als een werknemer kiest voor uitbetaling van het overwerk dan krijgt hij zijn bruto uurloon uitbetaald zonder toelagen en IKB?

Ja, de afspraak is niet gemaakt om een hoger loon af te spreken, maar om het voor de werknemer, in overleg met de leidinggevende, mogelijk te maken om momenten (perioden) van rust in te bouwen voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer.

8.6 Als een werknemer uit dienst gaat tegen welk tarief worden dan het opgebouwde tijd voor saldo uit overwerk uitbetaald?

Zoals hierboven geschreven moeten de leidinggevend en de werknemer er op toe zien dat “tijd voor tijd” wordt opgenomen en niet gespaard (werkgevers klagen vaak over verlofstuwmeren, maar daar is dus iets aan te doen). Maar als dan toch door allerlei omstandigheden (b.v. langdurige ziekte) “tijd voor tijd” in een jaar niet is gebruikt en moet worden uitbetaald dan geldt het bruto uurloon zonder toelagen en IKB (net als uitbetaling overwerk).

8.7 Wat voor uren zijn dit? Hoe moeten deze geboekt worden? Wat is de geldigheidsduur van deze uren?

De gewerkte uren overwerk kunnen later worden opgenomen, maar de overwerktoeslag moet worden uitbetaald. Deze moeten ergens (in een systeem?) worden bijgehouden als gewerkte uren overwerk die niet zijn uitbetaald, maar op een later moment worden opgenomen.

Deze gewerkte uren overwerk moeten aan het eind van het jaar zijn opgenomen; voor zover mogelijk geldt dat ook voor de overwerkuren in december, maar als dat niet lukt kunnen deze gewerkte uren overwerk in de loop van het volgend jaar worden opgenomen.

8.8 Er is een urenregistratie. Daarmee wordt inzichtelijk dat er “tijd voor tijd” uren worden opgebouwd en hoeveel. Daar kan uit blijken dat mensen in de praktijk deze uren niet opgemaakt krijgen. Hoe wordt dat opgelost?

Dan moet de leidinggevende in gesprek met de werknemer(s) om duidelijk te maken dat de gewerkte uren overwerk niet kunnen worden gespaard (en waarom zou de werknemer dat doen als hij/zij de uren toch al niet op kan maken).



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

8.9 Als “tijd voor tijd” apart wordt bij “geplust” telt dit dan ook mee voor de 10% verlof (wat normaal geldt bij IKB kopen) zonder dat dit invloed heeft op de pensioengrondslag?

Het ruilen van overwerkuren tegen verlofuren heeft geen invloed op de pensioengrondslag van gekochte uren uit het IKB. Er is dan sprake van een tijd voor tijdregeling. Daarnaast is variabel overwerk geen pensioengevend loonbestanddeel. Om deze redenen heeft het uitruilen van overwerk geen invloed op het pensioen en wordt het niet meegenomen in een correctie op de pensioengrondslag.

In een aparte bijlage bij deze Q&A wordt de onderbouwing van het antwoord gegeven.

9. Wachtdienst

Bij de berekening van 132 uren wachtdienst voor een week (maandag tot en met zondag) is al heel lang het uitgangspunt dat gedurende de 7,2 werkuren op maandag tot en met vrijdag collega's aanwezig en aan het werk zijn om calamiteiten, etc. op te vangen/pakken. En de parttimer en andere personen die b.v. vanwege ouderschapsverlof een dag niet werken, tijdens de werkuren niet wordt opgeroepen.

- Voor weekend/zon- en feestdagen zijn geen (extra) hogere vergoeding meer van toepassing. De oude vergoedingen voor weekend/zon- en feestdagen zijn verdisconteerd in de vergoedingen van 10% en 5%.
- Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage.
- Het waterschap maakt zelf een keuze of er een vast vergoeding wordt betaald of achteraf wordt gedeclareerd.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Hieronder de berekeningen van de toelagen voor de lichte en zware wachtdienst:

Vaste vergoeding	Zware wachtdienst	Lichte wachtdienst		
1 week wachtdienst = 132 uur	10% van max. schaal 9 = 4.680 euro	468,00 euro	5% van max. schaal 9 = 4.680 euro	234,00 euro
Vergoeding per uur	468,00 euro / 132 uur	3,55 euro	234,00 euro / 132 uur	1,77 euro
>13 wachtdiensten	468,00 euro + 30%	608,40 euro	234,00 euro + 30%	304,20 euro
Voorbeelden vervanging				
3 doordeweekse dagen	$3 \times (24-7,2) = 50,4 \text{ uur} \times 3,55 \text{ euro}$	178,92 euro	$3 \times (24-7,2) = 50,4 \text{ uur} \times 1,77 \text{ euro}$	89,21 euro
2 weekenddagen van vrijdag 16.00 uur tot maandag 8 uur	$8 + 2 \times 24 + 8 = 64 \text{ uur} \times 3,55 \text{ euro}$	227,20 euro	$8 + 2 \times 24 + 8 = 64 \text{ uur} \times 1,77 \text{ euro}$	113,28 euro

9.1 Waarom is gekozen voor twee soorten wachtdienst?

In verband met de soms zware belasting van verschillende soorten wachtdiensten wordt onderscheid gemaakt in wachtdiensten die extra belastend zijn en die minder belastend zijn.

9.2 Waarom is één percentage afgesproken voor de wachtdiensten?

Hiervoor is gekozen om de berekening van de toelage te vereenvoudigen.

9.3 Als een lagere toelage wordt toegekend hebben werknemers dan recht op een afbouwregeling?

Ja, dan hebben de werknemers recht op een afbouwregeling overeenkomstig cao artikel 3.3.6. De afbouwregeling geldt ook als een medewerker de laatste jaren (structureel) "verplicht" meer wachtdiensten liep dan dertien en nu "verplicht" terug moet naar 13. Dit is een organisatorische aanpassing van de wachtdienst.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

9.4 Waarom is een maximale frequentie van 13 wachtdiensten per jaar afgesproken?

Hiervoor is gekozen om de werkdruk te verlagen in relatie tot de gezondheid en veiligheid van de werknemer.

9.5 Kan van de maximale frequentie van 13 wachtdiensten per jaar worden afgeweken?

Ja, in goed overleg tussen werkgever en werknemer kunnen er maximaal 16 wachtdiensten per jaar worden gedraaid. Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage.

9.6 Kan van de maximale frequentie van 16 wachtdiensten per jaar worden afgeweken?

Ja, in goed overleg tussen werkgever, werknemer en medezeggenschap kunnen voor specifieke werkzaamheden met een aantoonbaar en zwaarwegend bedrijfsbelang afspraken worden gemaakt over meer dan 16 wachtdiensten. Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage.

9.7 Hoe kunnen we dit inrichten vanaf 1 januari 2024, we hebben nu een ingericht wachtdienstrooster. Dit vraagt overleg met de organisatie (leidinggevenden, OR, directie). Ook al heb je tot 1 juli 2024 de tijd, is dat nog erg krap verwachten we?

Dat begrijpen sociale partners (vandaar de datum 1 juli) en hebben daar begrip voor. Het kan ook na 1 juli 2024, maar dan is sprake van een nabetaling met terugwerkende kracht tot 1 juli 2024 als de nieuwe toelage hoger is dan de oude toelage en geen terugbetaling als de nieuwe toelage lager is dan de oude toelage.

9.8 Hoe ziet de berekening van de toelagen eruit?

De toelage wachtdienst voor een week (maandag tot en met zondag) wachtdienst is bij een lichte wachtdienst 5% en bij een zware wachtdienst 10% van het salaris van het maximum van salarisschaal 9.

9.9 Hoe ziet de afbouwregeling er uit en welke criteria zijn daar voor? Is die anders dan de huidige afbouwregeling voor wachtdienst?

Nee, de huidige afbouwregeling voor wachtdienst is van toepassing.

9.10 Wat houdt "rusttijden" in?

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om na de laatste oproep gedurende een wachtdienst tussen 00.00 uur en 07.00 uur, maximaal 8 uur rust te genieten.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Dit betekent dat de uren die de werknemer dezelfde dag in alle redelijkheid later begint dan zijn gebruikelijke werktijd, rusturen. Deze komen voor rekening van de werkgever.

9.11 Wat moet bij "soort actie na oproep" worden verstaan onder score 2 "Naar buitenlocatie (installatie) en handelen" en score 3 "Naar andere locatie en handelen"?

Bij score 2 (niet limitatief): naar een kantoor (werk of andere organisatie), rwzi, rioolgemaal, poldergemaal, magazijn, werkplaats (werken binnen is mogelijk).

Bij score 3 (niet limitatief): werken in de buitenlucht: dijken/dijkbewaking, stuwen, watersysteem (bijv. vervuilingen), persleidingen, rioleringen, waterleidingen, etc.

In tegenstelling tot wat bij score 2 staat kan het bij een installatie (rwzi, rioolgemaal, poldergemaal) noodzakelijk zijn om buiten te werken.

Het gaat om het gemiddelde, welke situatie komt het meeste voor.

9.12 Telt het overnemen van een niet volledige wachtdienst van iemand anders als extra wachtdienst?

Als er incidenteel wordt geruild heeft dat geen invloed op het aantal wachtdiensten. Er wordt immers geruild en dat houdt in dat er later een wachtdienst wordt terug geruild. Daarnaast hangt het af van het wel/niet overschrijden van het vaste patroon van maximaal 13 weken in een jaar. Als er vervangen wordt in opdracht van de leidinggevende dan heeft dat niet gelijk een extra toeslag tot gevolg als men in totaal onder de 13 diensten blijft. Mogelijk kan men van een later ingeroosterde wachtdienst worden vrijgesteld. In de cao-tekst staat: "Voor elke dienst boven de 13 wachtdiensten per jaar betaalt de werkgever 30% extra toeslag over de wachtdiensttoelage". En onder een dienst wordt dus een week (op maandag tot en met zondag beschikbaar) verstaan.

9.13 Telt het als extra wachtdienst als iemand de eigen wachtdienst verlengd door die van een ander over te nemen en dus bijvoorbeeld twee weken of anderhalve week draait in plaats van de normale week?

Als het gaat om de extra week dan is sprake van een extra wachtdienst (tenzij het binnen de 13 weken blijft). Het is ook mogelijk dat er bij het overnemen van een wachtdienst sprake is van ruilen. Zie ook het antwoord hiervoor.

9.14 Kortom wat verstaan we onder een wachtdienst?

In principe verstaan sociale partners, bij het maken van afspraken over wachtdienst, onder een wachtdienst een periode van één week (van maandag tot en met zondag beschikbaar).



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Op welke dag deze start en eindigt hangt af van de bedrijfsvoering en het daarbij behorende rooster. Maar het kan zijn dat om bepaalde redenen organisaties al langer werken met kortere wachtdiensten. Dus het gaat ook om wat gebruikelijk is bij de organisatie. In het laatste geval zal er mogelijk sneller sprake zijn van overschrijding van de 13 weken!

9.15 Door de weeks is er achtervang voor de wachtdienst tijdens de rusturen. Hoe moet daar in het weekend mee om worden gegaan?

Ook dan moet er een achtervang zijn waarvoor het management een oplossing voor moet zoeken. Een insteek is hierover praktische afspraken te maken (i.p.v. het organiseren van een achtervang). Weekend dagen zijn anders dan werkdagen; in principe is er gedurende het weekend tijd om op andere momenten rust te nemen (je hoeft immers dezelfde of volgende dag niet aan het werk).

9.16 De vorige cao kende een verhoogde toelage op zaterdag, zondag en feestdagen. Dat lijkt nu verdwenen?

Dat klopt, de verhoogde toelage is opgenomen in de percentages van 5% en 10%.

9.17 Zowel de OR als een van onze P&O adviseurs vragen zich af welke medewerkers in aanmerking komen voor de afbouwregeling als zij minder wachtdiensten (van X naar max 13 per jaar) gaan en ook in geval als een medewerker van de huidige vergoeding naar een lichte vergoeding over gaan. Zij stellen dat geen enkele medewerker waarschijnlijk voldoet aan de eis van sterk blijvende vermindering (meer dan 50%). Is het dan zo dat alle medewerkers die door de wijzigingen van de cao een achteruitgang hebben, recht hebben op afbouw conform de afbouwregeling uit de cao. En de verdere voorwaarden niet van toepassing zijn?

Het klopt dat in het geval werknemers van een “zware” naar een “lichte” wachtdienst gaan en/of van b.v. de voor de werknemers gebruikelijke 15 naar 13 wachtdiensten de afbouwregeling van toepassing is. De voorwaarde in lid 3 dat er sprake moet zijn van een blijvend sterke vermindering van 50%, is in deze situatie als gevolg van de cao afspraken niet van toepassing. Het gaat in deze eenmalige situatie (terug naar maximaal 13 wachtdiensten en/of van zwaar naar licht) om cao artikel 3.3.6 Afbouwregeling, leden 4 en 5.

Voor de situaties als genoemd in leden 1 en 2 blijft de afbouwregeling van toepassing.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

9.18 Wat is de reden dat jullie gekozen hebben voor een lichte en zware wachtdienst?

In het advies van de werkgroep Wachtdienst/Onregelmatige dienst/Ploegendienst staat hierover het volgende:

Zowel uit het onderzoek onder de leden als uit de gesprekken in de werkgroep leidt één algemene vergoeding voor wachtdienst, ongeacht de intensiteit van de wachtdienst, tot veel onbegrip. Het slechts incidenteel of sporadisch (telefonisch) bereikbaar zijn voor een calamiteit of incident heeft een heel andere intensiteit dan het beschikbaar zijn om bijvoorbeeld storingen op locatie te verhelpen.

Uit een extern onderzoek uitgevoerd voor de sector werden (op basis van andere cao's) nog 2 voorstellen gedaan:

- De cao-regeling wachtdienst is uitsluitend van toepassing op een bepaalde functiegroep of bedrijfs onderdeel. Voor andere medewerkers dient de werkgever een eigen regeling te treffen.
- Vanwege het specifieke karakter van wachtdiensten voor sommige functies of functiegroepen wordt hiervoor een afwijkende regeling getroffen, al dan niet op werkgeversniveau bepaald.

Op grond van het advies en de discussie die daar op volgde hebben sociale partners een lichte en zware wachtdienst afgesproken.

10. Roosterdienst

10.1 Waarom is afgesproken onregelmatige dienst in het vervolg roosterdienst te noemen?

Eigenlijk kennen de waterschappen geen onregelmatige dienst, omdat het genoemde werk in het rapport om gepland- en ingeroosterd werk gaat binnen en buiten het dagvenster.

10.2 Wanneer is er sprake van een roosterdienst?

Als tot 1 januari 2024 sprake was een onregelmatige dienst. Van belang is dat als alle uren alleen binnen het dagvenster (van 07.00 uur tot 19.00 uur) vallen er in principe geen sprake is van een roosterdienst. Dus als afgesproken is dat op een locatie een werkdag structureel om 07.30 uur begint en om 16.30 uur (incl. 1 uur pauze) eindigt dan is er geen sprake is van roosterdienst.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

10.3 Wat zijn de voorwaarden voor deze roosterdienst?

Dezelfde als die voor de huidige onregelmatige dienst (feitelijk is alleen de naam gewijzigd en zijn de toelagen iets verhoogd). Als de organisatie tot nu toe geen onregelmatige dienst kent/heeft is er in principe geen aanleiding waarom de organisatie dat dan nu wel zou moeten kennen/hebben.

10.4 Wat zijn de vergoedingen (zie cao artikel 3.3.5)?

1. De toelage roosterdienst bestaat uit 2 onderdelen. Een vaste toelage per maand volgens lid 2 of lid 3 en een toelage per gewerkt uur volgens lid 4.
2. De werknemer die, anders dan overwerk, regelmatig werkt buiten het dagvenster, ontvangt een toelage van 1% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.
3. De werknemer die regelmatig werkt buiten het dagvenster en ook op zaterdagen en zondagen of in de nachten tussen 00.00 uur en 06.00 uur ingeroosterd is en werkt, ontvangt een toelage van 5% van het voor de werknemer in die maand geldende salaris.

11. Compensatie werk met bijzondere eisen

11.1 Waarom is gekozen voor vergoeding voor compensatie werk met bijzondere eisen?

Nadat een aantal jaren geleden de afspraak was gemaakt bleek en blijkt er in de praktijk voortdurend discussie te zijn over welke werkzaamheden en/of welke functie in aanmerking komt voor de compensatie. Sociale partners hebben besloten in de cao criteria af te spreken waaraan moet worden voldaan om in aanmerking te komen voor compensatie.

Sociale partners beseffen dat ook de criteria in de cao lokaal aanleiding kunnen zijn voor de nodige discussies. Zij vinden het begrijpelijk dat wanneer er tot op heden lokaal een goed en bruikbaar systeem is om de compensatie te bepalen, dit systeem wordt ingezet om aan de voorwaarde in de cao te voldoen.

11.2 Welke vergoeding krijgen de mensen die nu € 72 krijgen?

Dat hangt af van de weging op grond van de geformuleerde criteria.

11.3 Als de compensatie vervalt hebben werknemers dan recht op een afbouwregeling?

Ja, dan hebben de werknemers recht op een afbouwregeling overeenkomstig cao artikel 3.3.3.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

12. Regeling voor Vervroegde Uittreding – drempelvrijstelling

In het Pensioenakkoord in 2019 is afgesproken dat de RVU-heffing tijdelijk zal worden versoepeld in de periode 2021-2025. Vanaf 1 januari 2021 betalen werkgevers geen fiscale strafheffing/ RVU-heffing meer voor werknemers die nog drie jaar of minder moeten werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd, mits zij een vergoeding betalen die niet hoger is dan de RVU-drempelvrijstelling.

In geval van een RVU-uitkering, ongeacht of de werknemer in dienst blijft of met ontslag gaat, bepaalt de Belastingdienst, dat de werknemer niet langer wordt gekwalificeerd als “werknemer”. De Belastingdienst ziet de RVU-uitkering als een materiële beëindiging van de dienstbetrekking. Op grond daarvan is pensioenopbouw tijdens of op basis van een RVU-uitkering niet mogelijk.

12.1 Een tweetal voorbeelden over het gebruik maken van RVU:

Voorbeeld 1

Een werknemer bereikt op 12-02-2027 zijn AOW-leeftijd. Hij wil met gebruik maken de RVU conform de cao afspraak die per 1-1-2024 gemaakt is. Wanneer en hoe kan deze werknemer met RVU?

Deze medewerker heeft recht op de RVU uitkering met ingang van 12-02-2025.

Van belang is dat betrokkene volledig ontslag neemt om van de RVU-drempelvrijstelling gebruik te kunnen maken. **Als de werknemer uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk op 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.**

In dit voorbeeld gaat de werknemer per 1-2-2025 met RVU tot 1-2-2027. Daarna gaat de werknemer met AOW en kan gebruik maken van het ABP-keuze pensioen. Tijdens de RVU kan de werknemer ook gebruik maken van het ABP keuze pensioen als aanvulling op zijn inkomen uit de RVU.

De werknemer moet maximaal 6 maanden en minimaal 3 maanden voor de datum dat deze met RVU wil de aanvraag voor RVU doen bij de werkgever. Dus in dit voorbeeld moet tussen 1 augustus 2024 en 1 november 2024 de RVU zijn aangevraagd bij de werkgever.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Voorbeeld 2

Een werknemer bereikt op 12-02-2027 zijn AOW-leeftijd. Hij wil met ingang van 01-03-2024 stoppen met werken, en zijn ABP keuze pensioen in laten gaan. Heeft deze medewerker dan ook recht op de RVU uitkering met ingang van 12-02-2025?

Met verwijzing naar de criteria in voorbeeld 1 in kan de medewerker in voorbeeld 2 geen gebruik maken van de RVU.

Waarom niet?

De werknemer wil per 1-3-2024 stoppen met werken en met ABP keuze pensioen gaan. Hiervoor zal de werknemer ontslag moeten nemen. Daarom is de werknemer per 1-2-2025 niet meer in dienst bij het waterschap. Daardoor voldoet de werknemer niet aan de criteria die in de cao per 1-1-2024 zijn afgesproken.

Wat kan wel?

De werknemer kan vanaf 1-3-2024 tot 1-2-2025 gebruik maakt van de regelingen in de cao van koopverlof uit het IKB, eventueel in combinatie met vrijstelling van werk vanuit het PBB. De werknemer blijft dan in dienst van het waterschap en kan per 1-2-2025 met ontslag gaan en gebruik maken van de RVU tot 1-2-2027. Daarna gaat de werknemer met AOW.

Tijdens de RVU kan de werknemer ook gebruik maken van het ABP keuze pensioen als aanvulling op zijn inkomen uit de RVU.

Wat ook nog kan is dat de werknemer gedeeltelijk gebruik maakt van koopverlof uit het IKB, eventueel in combinatie met vrijstelling van werk vanuit het PBB. En daarnaast gedeeltelijk gebruik maakt van het ABP keuze pensioen. Voor dit laatst moet de werknemer gedeeltelijk ontslag nemen. Daardoor is de werknemer nog maar gedeeltelijk in dienst en kan daardoor ook maar voor een gedeelte gebruik maken van de RVU eventueel in combinatie met ABP keuze pensioen.

12.2 Dit betekent praktisch dat een werknemer die aan deze criteria voldoet op 1 januari kan aangeven gebruik te willen c.q. gaan maken van dit recht?

Ja, dat klopt, maar zowel werkgever als werknemer moeten rekening houden met de opzegtermijn(en) conform de cao Werken voor waterschappen.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

12.3 Klopt het dat de uitkering aansluit bij de hoogte van de RVU drempelvrijstelling?

Ja, dat klopt. De hoogte van de drempelvrijstelling, het RVU-bedrag dat is vrijgesteld van RVU-heffing, wordt jaarlijks geïndexeerd. Het bedrag staat vermeld in de wet op de Loonbelasting, artikel 32ba, zevende lid. De hoogte (in 2023: €2.037 bruto per maand, ofwel €24.444 bruto per jaar) is gelijk aan een netto AOW-uitkering van een alleenstaande en wordt in lijn daarmee jaarlijks bijgesteld. De RVU-uitkering is vanaf 1 januari 2024 maximaal € 2.182 bruto per maand.

12.4 Kan iedere werknemer gebruik maken van de RVU ongeacht of de werkgever hier een belang bij heeft en of dit begroot is dan wel de medewerker een kerngezonde key-functionaris is (bijvoorbeeld)?

Als een werknemer hiervan gebruik wenst te maken dan kan dat ongeacht het belang van de werkgever, of het begroot is en of er sprake is van een kerngezonde key-functionaris.

Als de werkgever de werknemer graag in dienst wil houden dan gaan sociale partners er van uit dat hierover een gesprek wordt gevoerd door werkgever en werknemer en er ruimte is voor nadere afspraken. Dan is er geen sprake meer van RVU, maar van een maatwerkregeling. Tenzij partijen dit niet vinden passen om in aanmerking te komen van de RVU-drempelvrijstelling en wordt de RVU-regeling gewoon uitgevoerd.

12.5 Komt in de Q&A ook wat cao-partijen precies daarmee bedoelen? Bijvoorbeeld in vrijgestelde uren per week en in percentages/ bruto bedragen per maand?

De RVU is een “fiscale maatregel”; het is geen “generatiepact-achtige” regeling! Naast de cao voorwaarden moet ook aan fiscale regels worden voldaan.

Een is dat er sprake moet zijn van het dienstverband volledig wordt beëindigd! Ook de betaling is geregeld (zie 12.3).

Daarnaast kun je er hier ook meer over lezen <https://www.awvn.nl/rvu-regeling/hr-van-a-tot-z/rvu-regeling-vervroegd-uit treden>



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

12.6 Gaan cao-partijen ervan uit dat elke werkgever in de sector het maximale bedrag uitkeert? Of is dat lokaal per waterschap te bepalen (of individueel per medewerker)?

De RVU is een nationale afspraak uit het landelijke Pensioenakkoord. Wij hadden er tot nu toe geen cao-afpraak over gemaakt (VNG bijvoorbeeld wel), maar op individueel niveau (maatwerk) kon het al. Vakbonden vonden dat er daardoor te veel sprake was van willekeur en wilde een “recht” afspreken in de cao. Het bedrag dat landelijk is/wordt vastgesteld en ook is vastgelegd in de cao-waterschappen, is het bedrag dat moet worden uitgekeerd; daar kan/mag niet van worden afgeweken!

Doe je dat wel dan kan dat fiscale gevolgen hebben tenzij er via in een vaststellingsovereenkomst, via een maatwerkafpraak, meerdere andere afspraken worden gemaakt. In principe maakt men dan geen gebruik van RVU regeling.

12.7 Wat wordt er bedoeld met maximaal 2 jaar? Is dat dat je binnen 2 jaar van je AOW-gerechtigde leeftijd moet zitten om er gebruik van te kunnen maken. Of is het dat als je binnen 2 jaar van je pensioen zit, mag je er geen gebruik van maken?

Als de werknemer uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk op 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.

12.8 Er staat dat medewerkers die minimaal 41 jaar gewerkt voor een bij het ABP aangesloten organisatie waarvan de laatste 10 jaar in de sector waterschappen per 1 januari 2024 recht hebben op een RVU als zij maximaal 2 jaar voor hun AOW zitten. De datum van 1 januari 2024 wordt hier expliciet genoemd. Medewerkers die in de loop van 2024 aan alle criteria voldoen, hebben die ook recht op een RVU of geldt de peildatum van 1 januari?

Ja, medewerkers die in de loop van 2024 (t/m 2028) aan alle criteria voldoen, kunnen gebruik maken van de RVU.

12.9 Tot wanneer loopt de RVU-regeling?

In het pensioenakkoord is afgesproken dat de RVU-heffing tijdelijk zal worden versoepeld in de periode 2021 tot en met 2025.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Voor zover de RVU ziet op uitkeringen aan werknemers die ten hoogste 36 maanden jonger zijn dan de voor hen geldende AOW-leeftijd, is de werkgever geen 52% RVU-heffing verschuldigd over het deel van de regeling dat een zogeheten drempelvrijstelling niet te boven gaat. De RVU-regeling is tijdelijk.

In het pensioenakkoord is afgesproken dat als je op 31 december 2025 maximaal drie jaar voor de AOW-leeftijd zit, kun je nog gebruik maken van de RVU-regeling als je in 2026, 2027 of 2028 aan de voorwaarden voldoet. **Voorwaarde is wel dat de afspraak over deelname aan de RVU-regeling uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd.**

~~In afwijking van de afspraak in het pensioenakkoord hebben sociale partners in de sector waterschappen in de cao afgesproken dat als je op 31 december 2025 maximaal twee jaar voor de AOW-leeftijd zit, je nog gebruik kan maken van de RVU-regeling als je in 2026 of 2027 aan de voorwaarden voldoet. Ook hiervoor geldt de voorwaarde dat de afspraak over deelname aan de RVU-regeling uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd.~~

12.10 Hoe hoog is de RVU-uitkering?

RVU uitkering is even hoog als netto AOW uitkering. Deze wordt jaarlijks verhoogd door de overheid (In 2024 is de RVU-uitkering € 2.182 bruto per maand (bij fulltime dienstverband)). De uitkering wordt meestal maandelijks uitgekeerd, maar 1-malig per jaar is ook mogelijk.

12.11 Krijgt de sector waterschappen subsidie uit de MDIEU pot en is er daarom voor gekozen om alleen de RVU regeling te laten toepassen bij werknemers die volledig uit dienst treden?

Nee, de sector waterschappen maakt als sector geen gebruik van MDIEU. Dit is eerder wel op hoofdlijnen onderzocht en het leek niet haalbaar om aan alle voorwaarden voor een subsidie te voldoen. Daarbij zouden de afzonderlijke werkgevers de subsidie moeten aanvragen en zelf een bijdrage ter grootte van de subsidie moeten inzetten. Wil een werkgever toch meedoen, dan kan men dit alsnog doen.

Achtergrond van de nationale RVU-regeling is: “De intentie is immers om werknemers voor wie het doorwerken te zwaar is geworden, in staat te stellen om maximaal drie jaar voor AOW-leeftijd ‘met pensioen’ te gaan”. Om deze reden hebben de vakbonden de RVU-regeling voorgesteld. Voorwaarde daarbij is dat het dienstverband volledig wordt beëindigd. En werkgevers willen geen “generatiepact-achtige regeling” afspreken; dat doe je wel als het dienstverband gedeeltelijk blijft bestaan.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

In de cao tekst staat (zie transponeringstabel):

b. zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a;

Dit laat onverlet dat je maatwerk kan afspreken, maar dan valt het niet onder de cao afspraak over RVU!

12.12 Als een werknemer met keuzepensioen gaat mag hij daarnaast gewoon bijverdienen?

Aan de cao tafel zijn er geen afspraken over het wel – of niet mogen werken als een medewerker gebruik maakt van de RVU.

Zoals ook bij vraag 12.11 aangegeven is de intentie van de RVU om werknemers fit de eindstreep, hun AOW, te laten halen. Sociale partners zijn het erover eens dat het niet de bedoeling is dat een werknemer tijdens haar/zijn RVU volledig gaat werken.

Anderzijds kan het mensen goed doen om na het werkzame leven iets om handen te hebben en niet achter de geraniums te gaan zitten. Dit kan in de vorm van vrijwilligers werk, maar ook in parttime werk. Werkgever en werknemer zouden hier in een goed gesprek afspraken over moeten maken.

12.13 Kun je afspreken in de vaststellingsovereenkomst inzake de RVU dat iemand recht heeft op de maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling en dat je dan het bedrag op dit moment noemt?

Ja hoor, prima om zo te doen. Je kan eventueel daarachter vermeld dat het vermelde bedrag voor dit jaar geldt.

12.14 Nog een vraag over de RVU. De maandelijkse fiscale drempelvrijstelling voor de RVU is gebaseerd op een periode van maximaal 36 maanden (dus 2.182 euro x 36 = 78.552 euro totaal). In onze CAO is een max termijn van 24 maanden. Blijft het maandelijkse bedrag dan gelijk, of is het bedoeling dat we dat verhogen om tot het maximale bedrag te komen (dus als iemand 24 maanden kiest, 3.273 euro per maand, of bij 18 maanden 4.364 euro, om maar even twee voorbeelden te gebruiken)?

Het maandelijkse bedrag blijft gelijk en wordt niet verhoogd op basis van het aantal maanden om tot het maximale bedrag bij de afgesproken periode te komen. Voor 24 maanden is het $24 \times 2.182 \text{ euro} = 52.368 \text{ euro}$.

De hoogte van de RVU-drempelvrijstelling is gekoppeld aan de hoogte van de netto-AOW en wordt in de jaren 2021 tot en met 2028 jaarlijks herzien, zodat deze blijft aansluiten bij de hoogte van de netto-AOW.

De hoogte van de totale fiscale (cumulatieve) RVU-drempelvrijstelling hangt af van de lengte van de periode tot de AOW-datum. Resteren er 24 maanden tot het bereiken van de AOW-leeftijd,



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

dan is de RVU-drempelvrijstelling het maandbedrag maal 24. Resteert er nog maar één maand tot de AOW, dan is de RVU-drempelvrijstelling eenmaal het bedrag.

Als afspraak tussen werkgever en werknemer zou leiden tot een uitkering die hoger is dan het vrijgestelde drempelbedrag, dan is over het meerdere een heffing van 52% verschuldigd. Er is dan ook geen sprake meer van RVU conform de cao afspraak, maar van een maatwerk regeling.

~~12.15 Ik heb nog een aanvullende vraag over de RVU. In de CAO staat 2026 en 2027 genoemd. Wettelijk is het tot en met 2028. Ik begrijp dat wij hier niet bij aansluiten? Dat klopt!~~

12.16 Verder in de loop van 2024 en 2025 aan alle criteria voldoen komen in aanmerking. Ik heb een werknemer die op 13-5-2027 de AOW-leeftijd bereikt en op 1-4-2027 41 overheidsjaren heeft. Deze komt dan niet in aanmerking omdat hij uiterlijk 31 december 2025 aan het criterium 41 overheidsjaren had moeten voldoen en daar voldoet hij niet aan?

Sociale partners hebben in het nieuwe artikel 7.4, lid 2 (zie transponeringstabel) afgesproken:

~~Als de werknemer uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk op 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.~~

In lid 1 staan de voorwaarden.

12.17 RVU regeling – deze moet voor 31-12-2025 worden aangevraagd, voorwaarden zijn: 41 ABP pensioenjaren/ 10 dienstjaren waterschappen / 2 jaar voor AOW. In sheet 18 van de CAO presentatie staat dat de werknemer voor 1 januari 2028 de AOW leeftijd moet hebben bereikt. Mag een werknemer de RVU regeling nu al aanvragen terwijl de ingangsdatum van de regeling na 31-12-2025 ligt en eindigt in 2028?

De RVU-vrijstelling geldt alleen voor de werknemers die in de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 maximaal 36 maanden ~~(onze cao-afspraken is 24 maanden)~~ van hun wettelijke AOW-leeftijd verwijderd zijn. Er is hierbij een uitlooperperiode van 2 jaar als de RVU-afspraken zijn gemaakt voor of op 31 december 2025. Als uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd wordt bereikt, dan kan tot en met deze periode de RVU-drempelvrijstelling worden toegepast op die RVU.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Als de werknemer uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk op 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar. Dit moet voor 1 januari 2026 door werkgever en werknemer zijn vastgelegd in een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst om gebruik te kunnen maken van de RVU-drempelvrijstelling. Daarnaast moet de werknemer uiterlijk op 31 december 2025 de leeftijd bereikt hebben die maximaal 24 maanden (zie vorige alinea) ligt voor zijn AOW-leeftijd.

12.18 Wij zijn artikel 7.4 RVU aan het uitwerken en interpreteren wij het juist dat bij lid 2 de voorwaarden die onder lid 1 vermeld staan niet van toepassing zijn?

Nee, dat is niet de juiste interpretatie. Het huidige lid 2 is de basis en daarin wordt verwezen naar de voorwaarden genoemd in het huidige lid 1. De voorwaarde "dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd" is een fiscale voorwaarde. Lid 4 maakt het mogelijk om maatwerk afspraken te maken.

12.19 Wij hebben een medewerker waarmee een RVU regeling is getroffen. De kern van deze regeling is dat de medewerker in dienst is gebleven en vrijgesteld is van werk en tot aan zijn AOW leeftijd het maximale RVU bedrag maandelijks ontvangt (periodieke uitkering). Omdat de medewerker in dienst blijft is er sprake van de toepassing van de witte tabel. In de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat de pensioenopbouw doorgaat. Echter in de praktijk is dit niet goed verwerkt en heeft dit niet plaatsgevonden.

In dit voorbeeld is geen sprake van een RVU-regeling, maar van een maatwerk regeling, waarbij elementen uit de RVU-regeling zijn toegepast. In geval van een RVU-uitkering gaat de medewerker uit dienst. De Belastingdienst heeft bepaald dat de werknemer niet langer wordt gekwalificeerd als "werknemer". Op grond daarvan is pensioenopbouw tijdens of op basis van een RVU-uitkering niet mogelijk. De wijze waarop de deelneming wordt beëindigd, kan per pensioenfonds verschillen. Bij ABP geldt dat de werkgever de werknemer bij ABP afmeldt per de datum waarop de RVU-uitkering ingaat.

12.20 Is al bekend of de RVU-regeling voor deeltijders naar rato van het maximumbedrag is?

In cao artikel 7.4 staat in lid 3: "De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU naar rato van de arbeidsduur tijdens het dienstverband".



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

13. Challenge

13.1 Begrijpen we het goed dat er een challenge komt waar we ons op in kunnen schrijven? Of wordt er iets van ons verwacht?

Er is een paritaire werkgroep in oprichting om het proces van de challenge verder in te richten en te begeleiden. Het onderwerp maakt deel uit van de gedachte dat de sociale partners de cao willen vergroenen en het is de bedoeling dat alle Vwww-leden mee kunnen doen aan de challenge. Het haakt ook aan op de registratie van de werkgebonden mobiliteit door werkgevers vanaf 1 juli 2024 (maar mag ook eerder).

13.2 Is iedere organisatie verplicht om hieraan mee te doen?

Elke organisatie wordt vooral uitgenodigd en uitgedaagd om mee te doen om goede voorbeelden in te brengen maar het is geen verplichting om intensief mee te doen. De keerzijde is dat wanneer er in 2024 maatregelen worden bedacht die tot vergroening leiden in 2025 en verder, je dan geen invloed hebt kunnen uitoefenen door in praktijk mee te doen.

Amersfoort, 10 april 2024.

Namens werkgevers

E. de Ridder
Vereniging werken voor waterschappen

Namens vakbonden

G. Buisman
FNV

A.A. van Voorden
CNV Connectief



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Bijlage bij Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024 vraag 8.9

8.9 Als “tijd voor tijd” apart wordt bij “geplust” telt dit dan ook mee voor de 10% verlof (wat normaal geldt bij IKB kopen) zonder dat dit invloed heeft op de pensioengrondslag?

Met dank aan Yvonne Barbecot van waterschap De Dommel.

1. Als je IKB uitruilt voor het kopen van verlof dan verlaag je daarmee de verloonde uren. Dit is de basis voor de berekening van de pensioencorrectie op het moment dat een werknemer 10% of meer verlof koopt.
2. Het ruilen van overwerkuren tegen verlofuren heeft geen invloed op de verloonde uren. Er is dan sprake van een tijd voor tijd regeling. Daarnaast is overwerk ook geen pensioengevend loonbestanddeel.

Om deze redenen durf ik er vanuit te gaan dat het uitruilen van overwerk geen invloed heeft op het pensioen en niet meegenomen wordt in de correctie.

Onderstaand meer informatie/bronnen over de pensioencorrectie als je 10% of meer verlof koopt.

Oud verzamelbesluit:

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/besluit-loonheffingen-inkomstenbelasting-pensioenen-verzamelbesluit-diverse-onderwerpen-besluit-van-11-december-2018-nr-2018-28514-gewijzigd-in-het-besluit-van-17-februari-2023-nr-2023-1520/#4>

Deze is vervangen, vanwege de Wet Toekomst Pensioenen:

<https://centraalaanspreekpuntpensioenen.belastingdienst.nl/publicaties/verzamelbesluit-pensioenen-27-juni-2023-nr-2023-13641/#7>

Het artikel over de pensioencorrectie is verplaatst naar het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0002489/2024-01-01#Hoofdstuk4>

Het betreft artikel 10b onder c.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

« Terug naar zoekresultaten

**Uitvoeringsbesluit
loonbelasting 1965**
Geraadpleegd op 09-01-2024.
Geldig van 01-01-2024 t/m heden

Alles openklappen

Alles dichtklappen

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1
Algemene bepaling
(Artikel 1)

Artikel 10b

1 Als loonbestanddelen als bedoeld in [artikel 18g, tweede lid, onderdeel a, van de wet](#) komen in aanmerking:

a. alle loonbestanddelen, met uitzondering van het genot van een ter beschikking gestelde auto;

b. ingehouden bedragen als bedoeld in [artikel 11, eerste lid, onderdeel j, van de wet](#);

c. loonbestanddelen die worden geruild tegen een vermindering van de arbeidstijd tot een maximum van 10% van de overeengekomen arbeidsduur, mits:

1*. De mogelijkheid van deze ruil schriftelijk is vastgelegd in een regeling waaraan ten minste driekwart van de werknemers kan deelnemen die behoren tot een organisatorische of functionele eenheid van de inhoudingsplichtige;

2*. Het een regeling betreft waarbij de verlaging van het loon tijdelijk is; en

3*. De werknemer ten minste één keer per jaar de keuze heeft om de samenstelling van zijn loon te wijzigen.

Memo verloonde uren Belastingdienst

2 Kopen van verlofuren

Als een werknemer verlofuren koopt door het inleveren van loon of reservering van vakantiegeld, dan vermindert het aantal verloonde uren. Het kopen van verlofuren leidt niet tot een lager gemiddeld uurloon. Het verlagen van het aantal verloonde uren kan echter wel doorwerken bij het vaststellen van de duur en hoogte van een eventuele uitkering.

15 Cafetarieregelingen

Wat is de invloed van een cafetarieregeling op verloonde uren?

Let op!

Wij gaan ervan uit dat de cafetarieregeling past binnen het arbeidsrechtelijke en fiscale kader.

Standpunt

Contracturen zijn verloonde uren. Daarom is het ruilen van loon van de werknemer tegen verlofuren te zien als het kopen van verlofuren. Daardoor vermindert het aantal verloonde uren (zie punt 2). Het ruilen van verlofuren tegen loon is te zien als het verkopen van verlofuren. Daardoor gaat het aantal verloonde uren omhoog (zie punt 1). Beloonde meeruren en overwerkuren vermeerderen de verloonde uren.

Geen effect op de verloonde uren

Het ruilen van meeruren en overwerkuren tegen verlofuren heeft geen invloed op de verloonde uren. Er is dan sprake van een tijd-voor-tijdregeling.

Het ruilen van de tegenwaarde van de meeruren en overwerkuren tegen eindheffingsloon heeft ook geen invloed op het aantal verloonde uren. Deze ruil ziet praktisch steeds op het ruilen van de tegenwaarde van de meeruren en overwerkuren tegen loon dat u hebt aangewezen als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling. In deze ruilsituaties worden de verloonde uren niet vermeerderd met de meeruren en overwerkuren.

Voorbeeld 1

Een werknemer werkt 40 uur per week en ruilt de geldwaarde van 8 uur werken tegen een nettokostenvergoeding die de werkgever heeft aangewezen als eindheffingsloon.

Er zijn 2 opties:

- Als de werknemer door het ruilen van loon minder uren maakt dan zijn contracturen, daalt het aantal verloonde uren met 8 uur en komt dan uit op 32 uur.
- Als de vermindering het gevolg is van een lager uurloon, dat wil zeggen dat alle 40 uren worden uitbetaald, maar tegen een lager uurloon, heeft deze ruil geen gevolgen voor het aantal verloonde uren. Het aantal verloonde uren blijft dan 40.

Voorbeeld 2

Een werknemer werkt 50 uur per week (40 contracturen en 10 overwerkuren) en ruilt de geldwaarde van de overwerkuren tegen een nettokostenvergoeding die de werkgever heeft aangewezen als eindheffingsloon.

De werknemer ruilt het loon voor de overwerkuren tegen eindheffingsloon. In dit geval leiden de overwerkuren niet tot verloonde uren. Het aantal verloonde uren is dan 40.



Q&A cao onderhandelingsakkoord 2024

Bron:

https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/memo_verloonde_uren_lh0361t5fd.pdf

Pensioenreglement ABP:

<https://www.abp.nl/content/dam/abp/common/documents/pensioenreglement-burgers-2024.pdf>

7.1.1 Uw pensioengevend inkomen

Uw pensioengevend inkomen is alles wat uw werkgever u in salaris en toelagen in geld betaalt.

De volgende vergoedingen horen **niet** bij het pensioengevend inkomen:

1. Vergoedingen die het karakter hebben van onkostenvergoedingen.
2. Betalingen in verband met een jubileum.
3. Inkomsten die we volgens de Wet op de loonbelasting niet mogen meetellen voor het pensioen.
4. Vergoeding voor variabel **overwerk**.