

Vragen en antwoorden cao provinciale sector 2022-2023, versie 5-12-2022

In dit document geven werkgever en vakbonden gezamenlijk antwoord op de vragen die zijn gesteld over deze cao.

Medewerkers kunnen voor meer (praktische) informatie terecht bij de HR-adviseur van hun werkgever en kaderleden bij hun vakbond.

NB: Daar waar een verschil is tussen de tekst van de cao en het antwoord op de vraag, dan is de tekst van de cao leidend.

Loonparagraaf

Er volgt nog een apart bericht over het nieuwe loonbegrip en de betekenis daarvan.

1. Er is een bodem ingevoerd in het salarisgebouw maar de salarisschalen zijn in de cao niet aangepast. Hoe moet ik dit lezen?

Met ingang van 1 juli 2022 is er afgesproken om €2.184,- bruto per maand als bodem van de salarissen te beschouwen. Aanpassen van de eerste paar salarisschalen heeft gevolgen voor het gehele salaris- en functiegebouw, dat is uitdrukkelijk niet de bedoeling. De salarisschalen zijn gebaseerd op de functiewaardering en aan de functie is niets veranderd. De bodem is dus een ondergrens en betekent dat mensen minimaal op dat bedrag worden ingeschaald binnen de bij hun functie horende salarisschaal. De bodem dient daarom, hoe gek het misschien ook klinkt, niet onlosmakelijk verbonden te worden aan de salarisschalen. Veranderingen in de salarissen, zoals de aankomende 4% verhoging van de salarissen, veranderen de bodem niet aangezien de afspraak een minimum uurloon van €14,- euro bruto is. De werknemer die deze plek in de bandbreedte van de schaal vervult, blijft wel meegroeien met de loonstijgingen tot het maximum van de salarisschaal is bereikt en ontvangt straks per 1 januari 4% salarisverhoging.

2. De werknemer is op 1 juli begonnen met werken bij een provincie. Is er recht op de loonsverhogingen uit de nieuwe cao?’

Ja, de genoemde data voor de loonsverhogingen (1 januari 2022 en 1 juli 2022 voor dit kalenderjaar) zijn de data tot hoever in het verleden de terugwerkende kracht van de loonafspraken reikt. Deze data zijn niet bedoeld als zogenaamde ‘peildata’, een datum waarop je in dienst zou moeten zijn om ‘recht’ op een loonsverhoging te hebben. Alle werknemers binnen de provinciale sector hebben te maken met stijgende kosten voor zaken als levensonderhoud en energie. Cao-partners hebben bedoeld om alle werknemers, ook nieuwe werknemers die in de loop van 2022 in dienst zijn gekomen, mee te laten delen in de loonafspraken. Alleen voor werknemers in schaal A is een uitzondering hierop afgesproken vanwege hun specifieke situatie.

Thuiswerkvergoeding

3. Vanaf 1 januari 2023 ontvangen werknemers een vergoeding van €3,- netto per dag. De belastingdienst gaat uit van een fiscale vrijstelling van €2,- per dag. Moet de €1,- dan niet bruto zijn? Of op zijn minst gebruteerd worden?

De €3,- is de combinatie van een fiscaal vrijgestelde vergoeding voor thuiswerken van €2,- per dag en een fiscaal vrijgestelde internetvergoeding van €1,- per dag. De werknemer ontvangt sowieso €3,- netto.

4. Is er recht op een thuiswerkvergoeding van €3,- per dag bij niet een volledige dag thuiswerken, bijvoorbeeld bij aanwezigheid op het provinciehuis of een andere locatie. Of wordt dit berekend naar rato van het aantal uur dat er wel vanuit huis wordt gewerkt?

In eerste instantie is het uiteraard zaak dat werknemers de tijd zo efficiënt mogelijk indelen. Sociale partners gaan daarom uit van een *hele dag* thuis of een *hele dag* niet thuis, maar erkennen dat in de praktijk variaties kunnen bestaan. Dat maakt het recht op een vergoeding niet anders. De voorwaarden voor de fiscale vrijstelling houden namelijk in dat er *geen* combinatie kan bestaan tussen een reisbeweging naar het werk (en dus een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer) en een vergoeding voor thuiswerken. Indien deze situatie zich voordoet, hangt het van de reiskostenregeling bij de eigen provincie af voor welke van de 2 vergoedingen de werknemer in aanmerking komt. De combinatie van een thuiswerkvergoeding en een dienstreis, als daar sprake van is, is fiscaal wel mogelijk. De vergoeding van €3,- (2+1) wordt niet berekend naar rato van het aantal vanuit huis gewerkte uren maar wordt uitgekeerd per dag dat de medewerker opgeeft thuis te hebben gewerkt. We gaan uit van een integer en volwassen gebruik van de vergoedingen van zowel werkgever als werknemer.

5. Kan de thuiswerkvergoeding van €3,- per dag als een vast bedrag per maand worden berekend conform de berekening van een vaste, onbelaste reiskostenvergoeding (dus uitgaande van 214 werkdagen en aannemelijk kunnen maken dat 25% daarboven vanuit huis wordt gewerkt)?

Deze rekenmethodiek is alleen mogelijk indien vaste afspraken worden gemaakt over welke dagen er thuis wordt gewerkt (en je daarmee aan het bovenstaande criterium voldoet) en welke dagen niet en dat die afspraken ook worden nagekomen. De vaste vergoeding wordt dan berekend op basis van die afspraken, niet op een vermoeden dat een x percentage van de tijd vanuit huis wordt gewerkt. Een incidentele wissel zal dan niet leiden tot een aanpassing van de vaste vergoeding, maar dat moet dan niet te vaak voorkomen. Wij adviseren om een declaratiesystematiek te hanteren waarbij de werknemer per dag declareert. Dan is tussentijds aanpassen bij structurele wijzigingen of nacalculatie in elk geval niet nodig en kunnen onverwachte fiscale gevolgen worden voorkomen.

Verlof

6. Wanneer heeft de werknemer recht op lief & leed verlof? Zijn er voorbeelden te geven?

Voorbeelden zijn moeilijk te geven want per persoon is verschillend wat wel/niet bijzonder is. Daarnaast; Voorbeelden dreigen al snel een lijst te worden van wel of niet van toepassing zijnde situaties. Het verlof is bedoeld bij een voor de werknemer bijzondere omstandigheid zonder de familieband leidend te laten zijn, dus ook indien de werknemer verlof nodig heeft vanwege een bijzondere gebeurtenis betreffende een ander dan een gezinslid. Er bestaat een nuance ten opzichte van vakantie. Het is niet de bedoeling dat men simpelweg 2 extra vakantiedagen krijgt door deze afspraak. Hoewel nergens staat dat de werknemer verplicht is een reden te geven, volgt dit uit het gegeven dat het een vorm van *bijzonder verlof* is en

dat maakt ook duidelijk dat er sprake is van een bijzondere omstandigheid en niet van omstandigheden met een repeterend karakter. Dit verlof is bedoeld voor die momenten die niet vaak voor komen in een mensenleven. We krijgen regelmatig de vraag of jubileumverjaardagen onder deze afspraak vallen. Uiteraard wordt iemand maar 1 keer 50, maar het blijft toch een gewone verjaardag. Wat maakt deze verjaardag, anders dan de bereikte leeftijd, nou zo belangrijk? Daar gaat het om. De aanvraag wordt in principe goedgekeurd, dus er is geen begrenzing door de familieband, aard van de relatie of persoonlijke mening van derden.

7. Ik heb een vraag over de 2 extra buitengewoon verlofdagen. Er staat in artikel 6.13 (kapstokbepaling) dat het gaat om een *ingrijpende* levensgebeurtenis waardoor de werknemer niet voldoende in staat is om de functie uit te oefenen. Maar in artikel 6.8 staat een *belangrijke* levensgebeurtenis. Kunnen er voorbeelden genoemd worden wat hier nou onder valt, omdat een bruiloft van een familielid bijvoorbeeld best een belangrijke levensgebeurtenis kan zijn, maar niet ingrijpend. Met voorbeelden zal het verduidelijkt kunnen worden.

Er zijn heel veel voorbeelden te geven, maar elke situatie is anders. Voor elke situatie een voorbeeld geven, resulteert in een onoverzichtelijk lange lijst met in welke gevallen altijd wel en in welke gevallen altijd geen recht is op verlof. Er zit een verschil tussen de lief & leedverlofdagen uit artikel 6.8. en het verlof in de “kapstokbepaling” van artikel 6.13. Het lief en leed- verlof wordt in principe goedgekeurd (zie ook het antwoord onder 6). In die situaties waarin er geen sprake is van lief & leeddagen of een andere vorm van bestaand verlof van toepassing is, heeft de werkgever de ruimte om aan de werknemer extra verlof toe te kennen.

8. In 2023 zijn er 6 erkende feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. Een verzoek tot ruilen moet voor 1-4-2023 zijn gedaan. Voor welke andere religieuze/culturele feestdagen kunnen ze omgeruild worden. Komt hier nog een opgave van?

Om die reden is het een pilot en gaan we ervaren welke andere religieuze/culturele feestdagen voor kunnen komen. De bedoeling is vooral dat het er om gaat dat het een dag is van gemeenschappelijke betekenis, ofwel een dag die meer mensen belangrijk vinden. Als het alleen voor 1 werknemer belangrijk is, dan is er aanspraak op het lief & leed verlof.

9. Het door de medewerker aangegeven rooster is ook van belang bij het eventueel omruilen. Kan de werknemer de feestdag die op een niet-werkdag valt ook ruilen?

Elke werknemer heeft het recht. Hoe je daar praktisch mee omgaat is afhankelijk van de organisatie. De grootste groep mensen werkt op maandag, maar heeft vrij omdat het 2e paasdag is. De 2e paasdag kan worden geruild, wat betekent dat zij dienen te werken op die maandag. Hoe de werkgever dit organiseert en monitort is aan de werkgever. Daar schrijft de cao niets over voor. Na afloop van de pilot wordt gekeken of deze afspraak ook het doel wat wordt beoogd, dient en in het algemeen, individuele gevallen daargelaten, uitvoerbaar is.

10. Als er een keuze gemaakt is, is deze keuze dan onherroepelijk? Denk hierbij bijvoorbeeld aan ziekte, aanvraag onbetaald verlof etc.)?

Ja, voorheen werden feestdagen ook niet alsnog ingehaald bij dergelijke situaties.

11. Hoe gaan we om met omruil en eventueel uit dienst in 2023? Bijvoorbeeld Kerst (25-12 en 26-12) omruilen voor erkende religieuze/culturele feestdagen in de maand juli 2023 en vervolgens per november 2023 met ontslag gaan (en andersom). Kortom vervalt de gemaakte keuze bij voortijdig ontslag in 2023?

Ja, net zoals bij het vasthouden aan de “normale” feestdagen. Als een werknemer in november uit dienst gaat, worden de kerstdagen ook niet gecompenseerd

Kunnen medewerkers die een contract voor bepaalde tijd hebben dat ergens in 2023 eindigt een keuze maken voor omruil tot de einddatum van dit contract of toch voor heel 2023? Elke werknemer heeft het recht om de in de cao genoemde feestdagen te ruilen voor een andere feestdag.

12. Hoe gaan we om met medewerkers die in de loop van 2023 in dienst komen? Kunnen die alsnog een keuze voor omruil maken in 2023 of pas voor het eerst weer in 2024 als de pilot eventueel wordt voortgezet?

Zij kunnen de resterende feestdagen vanaf datum indiensttreding nog ruilen. Sociale partners gaan ervan uit dat hun keuze geen wezenlijke invloed meer gaat hebben op de resultaten van de pilot.

13. Hoe gaan we om als medewerkers meer of minder gaan werken of hun werkrooster tussentijd aanpassen en dit invloed heeft op de door hun gemaakte keuze van omruil van dagen?

Ja, net zoals bij het vasthouden aan de “normale” feestdagen.

14. Eventueel gemaakte keuzes van omruil worden in het systeem aangepast op basis van een door de medewerker ingevuld formulier. Heeft de leidinggevende hier nog een stem in of moet deze hierover nog geïnformeerd worden?

Geen stem, maar in verband met planning is het verstandig dat de leidinggevende weet of iemand wel/niet aanwezig is.

15. In de cao is een pilot diversiteitsverlof afgesproken die eind 2023 wordt geëvalueerd. Is al bekend op welke wijze deze pilot wordt geëvalueerd, zodat hier bij het inrichten van de pilot rekening mee kan worden gehouden?

Sociale partners spreken met elkaar af wanneer en hoe zij gaan informeren. Ten behoeve van de pilot is enkel van belang dat tijdig aan het IPO wordt doorgegeven hoeveel werknemers een verzoek hebben gedaan, om hoeveel en welke dagen het gaat.

Overige vragen

16. In artikel 8.3.1 van de cao staat dat de werkgever een collectieve zorgverzekering afsluit voor de werknemer waarbij de verzekeraar korting op de premie kan bieden. Nu is wettelijk bepaald dat die korting niet meer mag per 1 januari 2023. Wat betekent dit voor het artikel in de cao? Stopt de verzekering dan ook?

Er zijn drie zorgverzekeraars waarbij de provincies gebruik kunnen maken van het collectief: Menzis, CZ en IZA (zie collectiefzorgaanbod.nl voor vergelijken). De overheid heeft inderdaad bepaald dat er vanaf 1 januari 2023 geen korting meer mag worden gegeven op de basisverzekering maar dat betekent niet dat daarmee de verzekering automatisch stopt. De

korting op de aanvullende verzekeringen blijft trouwens wel bestaan. De verzekeraars informeren de verzekerden hier zelf over. Het collectief biedt ook meer voordelen dan alleen korting, zo is er een budget voor projecten van werkgevers en kunnen de verzekerden gebruik maken van allerlei apps, websites, webinars en andere zaken. Kijk vooral eens op de websites van de drie aanbieders.

17. De werknemer van 60 jaar of ouder kan een aanvraag indienen om maximaal € 2.500 van het POB om te zetten in een aanspraak op vitaliteitsuren. In de vorige cao stond een datum genoemd (11 oktober 2021) voor een aanvraag van dergelijke vitaliteitsuren POB, met daaraan gekoppeld een aanvraagtermijn van 5 jaar. Medewerkers die sinds 1-1-2018 (introductie POB) recht hebben op POB en de afgelopen jaren een aanvraag voor aanspraak op vitaliteitsuren hebben gedaan, mogen met de toekenning van nieuw POB per 1-1-2023 opnieuw een aanvraag indienen, ook al hebben ze dat recent (binnen de periode van 5 jaar) al een keer gedaan. Daarmee loopt dan de vijfjaarstermijn voor het aanvragen van vitaliteitsuren synchroon met het opnieuw toekennen van POB.

Dat klopt. Het besteden van het POB aan vitaliteitsuren is 1 van de bestedingsdoelen van het POB. Het POB wordt elke 5 jaar toegekend voor de looptijd van 5 jaar en binnen die 5 jaar kan het POB worden besteed aan opleiding, ontwikkeling en onder voorwaarden dus ook aan vitaliteit. De datum in de vorige cao is de datum vanaf wanneer het mogelijk was om een dergelijke aanvraag in te dienen en heeft niet de bedoeling gehad een tweede looptijd in het leven te roepen.