

## Vragen en antwoorden cao provinciale sector 2022-2023

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

#### Vraag 1

Geldt de procentuele salarisverhoging ook voor de schaalbedragen in de salaristabellen zodat ook medewerkers die aan het einde van de schaal zitten er in koopkracht op vooruit gaan?

Antwoord:

De cao 2022-2023 gaat met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 in. Dat betekent concreet dat:

Per 1 januari 2022 de schaalbedragen met €75,- bruto worden verhoogd en dus elke medewerker vanaf dat moment €75,- bruto per maand meer gaat verdienen bij een fulltime dienstverband. Per 1 juli 2022 wordt dat salaris verhoogd met 3%. Per 1 januari 2023 wordt dat salaris weer verhoogd met 4%.

Rekenvoorbeeld:

De cao-afspraken worden in de salarisbetaling van november 2022 verwerkt met terugwerkende kracht per 1 januari 2022. De werknemer die op 1 januari 2022 in dienst is met een salaris van €2.225,-, ontvangt:

Januari 2022	€ 2.225,00
Verhoging	€ 75,00
Nieuw salaris	€ 2.300,00
Juli 2022	3%
Verhoging	€ 69,00
Nieuw salaris	€ 2.369,00
Januari 2023	4%
Verhoging	€ 94,76
Nieuw salaris	€ 2.463,76

#### Vraag 2.

De cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Er is een tegemoetkoming afgesproken voor 2022 en een voor thuiswerken vanaf 1 januari 2023. De tegemoetkoming voor 2022 wordt alleen uitgekeerd bij een dienstverband tussen 1 januari 2022 en 1 september 2022. Werknemers met een dienstverband vanaf 1 september 2022 tot en met 31 december 2022 werken ook thuis, maar lijken geen

aanspraak te kunnen maken op een tegemoetkoming voor thuiswerken. Waarom is hier geen afspraak voor gemaakt?

Antwoord:

De afspraak bestaat uit twee delen:

Deel 1 voor 2022: Een vergoeding voor alle werknemers als tegemoetkoming in gemaakte kosten, waarbij sociale partners opmerken dat bij indiensttreding na 1 september die kosten nog niet zijn gemaakt..

Deel 2 vanaf 1-1-2023: Een thuiswerkvergoeding van totaal €3,- per vanuit huis gewerkte werkdag.

### **Vraag 3**

Hoe wordt de salarisverhoging van €75,- verwerkt?

Antwoord:

Vanaf 1 januari 2022 zijn de functieschalen met €75,- bruto verhoogd op basis van een fulltime dienstverband op 1 januari 2022 dus ontvangt iedere werknemer (bij een fulltime dienstverband) vanaf die datum €75,- bruto meer salaris.

### **Vraag 4**

In het onderhandelaarsakkoord is een bodem afgesproken van €14,- per uur. Geldt deze bodem ook voor werknemers die ingeschaald zijn in de Participatieschaal A?

Antwoord

Het bodembedrag is een bodem in de genoemde en op functiewaardering afgesproken schaalbedragen. Schaal A is verbonden aan het wettelijk minimumloon en valt daarom buiten deze afspraak.

## Thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding

### **Vraag 5**

Wat betekent deze thuiswerk- en flexibiliteitsvergoeding voor de reiskostenvergoeding?

Antwoord:

De reiskostenvergoeding is een vergoeding per dag. In de cao wordt ook uitgegaan van een vergoeding per gewerkte thuiswerkdag en op declaratiebasis. De werknemer kan niet beide vergoedingen op dezelfde dag ontvangen.

### **Vraag 6**

In de cao 2021 is expliciet bepaald dat de eenmalige bruto vergoeding ook geldt voor uitzendkrachten. Dit staat er nu niet in. Hebben uitzendkrachten ook recht op deze vergoeding?

Antwoord:

Vorig jaar was het uitdrukkelijk benoemen van het recht voor uitzendkrachten nodig omdat een dergelijke vergoeding niet tot de inlenersbeloning werd gerekend. Sinds (maandag) 3 januari 2022 wordt een dergelijke vergoeding wel tot de inlenersbeloning gerekend en is een dergelijke bevestiging niet meer nodig. Dat de cao met terugwerkende kracht per (zondag) 1 januari 2022 ingaat, maakt dat niet anders aangezien de vergoeding berekend wordt vanaf 1 januari (en niet alleen op 1 januari) en per kalendermaand in dienst.

### **Vraag 7**

Hoe verhoudt de €1,- internetvergoeding, die is afgesproken in het akkoord als onderdeel van de thuiswerkvergoeding, zich tot de gericht vrijgestelde verstrekking van een laptop met geïntegreerd internetabonnement en -toegang?

Antwoord:

De €2,- per dag thuiswerkvergoeding is een door de Belastingdienst gericht vrijgesteld grensbedrag sinds 1 januari 2022. Dat betekent dat geen belasting hoeft te worden betaald en het niet ten koste gaat van de vrije ruimte. Deze gerichte vrijstelling komt naast de al bestaande gerichte vrijstellingen voor bijvoorbeeld ICT-middelen. Je kan dus meerdere gericht vrijgestelde vergoedingen en verstrekkingen doen, dus en/en is mogelijk. Gericht vrijgestelde verstrekkingen moeten voldoen aan het noodzakelijkheidsvereiste: naar oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van het dienstverband. Er wordt in elk geval geen lager bedrag dan €3,- netto per gewerkte thuiswerkdag aan de werknemer vergoed.

### Betaald ouderschapsverlof

Let op: wettelijk geldt er een overgangsrecht bij de Wet betaald ouderschapsverlof. De werknemer met een kind geboren voor inwerkingtreding van de wet, maar jonger dan 1 jaar, heeft ook recht op de uitkering van het UWV als al ouderschapsverlof is of wordt genoten. Voorbeeld: De werknemer die al 15 weken ouderschapsverlof heeft genoten voor een kind jonger dan 1 jaar heeft dan nog, tot het kind 1 jaar is, recht op maximaal 9 weken uitkering.

### **Vraag 8**

Gaan de afspraken met betrekking tot betaald ouderschapsverlof net als de cao per 1 januari 2022 in?

Antwoord:

De cao provinciale sector 2022-2023 gaat, tenzij er in het artikel een andere datum staat, in per 1 januari 2022. De Wet betaald ouderschapsverlof is op 2 augustus 2022 ingegaan, het recht op aanvulling op het wettelijk betaald ouderschapsverlof kan dan ook niet eerder dan per die datum ingaan. Als een werknemer in de periode van 2 augustus 2022 tot en met het definitief worden van de cao-teksten betaald ouderschapsverlof heeft opgenomen, dan heeft deze met tergwerkende kracht vanaf 2 augustus recht op de aanvulling op het betaald ouderschapsverlof.

### **Vraag 9**

Hoe zit het met de opbouw van vakantie, pensioen en IKB tijdens het opnemen van ouderschapsverlof?

Antwoord:

De wettelijke vakantieopbouw blijft doorgaan zolang er loon wordt betaald. Hoeveel loon er wordt betaald, is niet van belang. Wettelijk is het ouderschapsverlof nog steeds onbetaald, alleen wordt er in de eerste 9 weken nu een uitkering toegekend en deze wordt verrekend met het loon. Er wordt daarom feitelijk 100% van het loon betaald en de werkgever verrekent de uitkering daar mee. In de 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week wordt 75% van het loon en wordt er in die periode dus alsnog loon betaald. Er is dan ook normale opbouw van wettelijke vakantie (4x de wekelijkse arbeidsduur, zie artikel 6.1. cao). Het pensioen loopt eveneens door zoals gebruikelijk. Dit staat in het ABP-pensioenreglement. In de periode dat er 75% wordt doorbetaald is de opbouw IKB ook 75%. Vakantieopbouw en pensioen zijn niet afhankelijk van de hoeveelheid loon dat feitelijk wordt betaald, IKB wel.

### **Vraag 10**

Moet je eerst het aanvullend geboorteverlof opnemen voordat je het ouderschapsverlof mag opnemen?

Antwoord:

Dat is niet verplicht. Het aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof zijn twee verschillende vormen van verlof met elk eigen regels met betrekking tot de opname daarvan. Het is aan de werknemer om te bepalen welk verlof wanneer wordt opgenomen binnen de kaders. De partner van degene die is bevallen, heeft na het geboorteverlof, de mogelijkheid om aanvullend geboorteverlof op te nemen van maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur (5 werkweken). Tijdens dit verlof wordt het loon 100% doorbetaald. Dit verlof kan worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte, daarna is er geen recht meer op. Ouderschapsverlof kan door beide ouders, ofwel in 1x ofwel gespreid over meerdere periodes, worden opgenomen tot het kind 8 jaar oud is. Het gaat bij ouderschapsverlof om totaal 26 keer de wekelijkse arbeidsduur (26 werkweken), waarvan sinds 2 augustus 2022 de eerste totale 9 weken betaald zijn met een aanvulling vanuit deze nieuwe cao tot 100% van het loon. De 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week krijgt de werknemer 75% van het loon doorbetaald.

### **Vraag 11**

Moeten de 13 weken betaald ouderschapsverlof in een keer worden opgenomen voor het eerste levensjaar van het kind? Of kan je dit ook spreiden?

Antwoord:

Opname van ouderschapsverlof kan ook worden gespreid over meerdere periodes van hele of gedeeltelijke werkweken tot het kind 8 jaar wordt. Het opnemen van ouderschapsverlof gaat altijd in overleg. De cao-bepalingen zijn een aanvulling op de wettelijke rechten met betrekking tot betaald ouderschapsverlof. Dat betekent concreet:

a) De wet stelt alleen voor de eerste 9 weken de voorwaarde dat deze in het eerste levensjaar van het kind worden opgenomen om recht te hebben op het betaald ouderschapsverlof.

b) De cao-aanvulling tot 75% is een aanvulling op het betaald ouderschapsverlof en geldt voor de 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week. Aangezien de wet daar geen voorwaarden aan verbindt, doet de cao dat ook niet. De wet is leidend, de cao vult aan. Bijvoorbeeld:

- 1) Het kind is al 1 jaar geweest, en de werknemer heeft al in totaal 20 weken verlof opgenomen. Er is dan geen recht op het wettelijk ouderschapsverlof, want het kind is al 1 jaar geweest. Doordat er geen recht is op het wettelijk ouderschapsverlof, is er ook geen recht op de aanvulling van 75%.
- 2) Het kind is nog geen 1 jaar geweest, maar de werknemer heeft al wel meer dan 13 weken verlof opgenomen. In dat geval is het wettelijke overgangsrecht van toepassing en heeft de werknemer gedurende de resterende weken die worden opgenomen, recht op betaald ouderschapsverlof inclusief aanvulling tot 100% tot het kind 1 jaar wordt. Aangezien de 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week ook al zijn opgenomen, is er na de periode van betaald ouderschapsverlof geen recht meer op een aanvulling tot 75% gedurende de daaropvolgende 4 weken.

### **Vraag 12**

Hoe moet de overgangsregeling voor een al geboren kind tot 1 jaar worden toegepast? Er wordt gesproken over toepassing als het betaald ouderschapsverlof al eerder is ingegaan. De (vorige) cao provinciale sector kende echter geen betaald ouderschapsverlof, wel onbetaald. Concreet is dan de vraag of medewerkers met een kind jonger dan 1 jaar in aanmerking kunnen komen voor de overgangsregeling en dus 9 weken betaald ouderschapsverlof kunnen aanvragen?

Antwoord:

Hiermee wordt bedoeld op de werknemer op wie het overgangsrecht bij de Wet betaald ouderschapsverlof van toepassing is. De werknemer met een kind geboren voor inwerkingtreding van de wet, maar jonger dan 1 jaar, heeft ook recht op de uitkering van het UWV en kan dus ook recht hebben op de aanvulling tot 100% van het loon.

Voorbeeld: De werknemer die al 15 weken ouderschapsverlof heeft genoten voor een kind jonger dan 1 jaar heeft dan nog recht op maximaal 9 weken uitkering en de aanvulling tot 100% op die uitkering, in elk geval tot het kind 1 jaar wordt. De aanvulling vanuit de cao tot 75% van het loon geldt enkel bij opname in de 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week ouderschapsverlof, de datum van 2 augustus 2022 maakt dat niet anders.

### Vraag 13

Interpreteer ik de (nieuwe) cao juist dat een partner van degene die is bevallen vanaf 2 augustus 2022 aanspraak kan maken op het volgende:

- 15 weken 100% betaald verlof in het eerste levensjaar + aansluitend 4 weken 75% doorbetaald in het eerste levensjaar?
- (6 weken 100% betaald geboorteverlof en 9 weken 100% betaald ouderschapsverlof + 4 weken 75% doorbetaald ouderschapsverlof).

Worden alle componenten van het salaris doorbetaald (bhv, onregelmatigheidstoeslag e.d.?).

Antwoord:

Wanneer een kind wordt geboren, heeft de partner van degene die is bevallen de volgende mogelijkheden. Dit zijn aparte vormen van verlof en deze staan los van elkaar:

- Geboorteverlof: eenmaal de wekelijkse arbeidsduur (1 werkweek). Dit verlof dient binnen vier weken na de geboorte te worden opgenomen, daarna vervalt het recht. Loondoorbetaling: 100% door werkgever.
  - o Aanvullend geboorteverlof: Nadat de week aan betaald geboorteverlof volledig is opgenomen, heeft de partner de mogelijkheid om aanvullend verlof op te nemen. Het gaat om maximaal vijf keer de wekelijkse arbeidsduur (5 werkweken). Dit verlof dient binnen zes maanden na de geboorte te worden opgenomen, daarna vervalt het recht. Loondoorbetaling: 70% van het loon (tot maximum dagloon) door UWV (wettelijk) en aanvulling tot 100% van het loon door werkgever (cao).
- Ouderschapsverlof: In de eerste acht jaar na de geboorte van het kind hebben beide ouders recht op ouderschapsverlof. Het gaat om 26 keer de wekelijkse arbeidsduur (26 werkweken).
  - o Betaald ouderschapsverlof:
    - In de eerste 9 weken 70% van het loon (tot maximum dagloon) door het UWV (wet) en aanvulling tot 100% van het loon door werkgever (cao). Let op het overgangsrecht.
    - In de 10<sup>e</sup> tot en met de 13<sup>e</sup> week volgend op betaald ouderschapsverlof 75% van het loon door werkgever (cao).
  - o Onbetaald ouderschapsverlof: van de 14<sup>e</sup> tot en met de 26<sup>e</sup> week.

## Pilot diversiteitsverlof

### Vraag 14

Is er een definitie van wat feestdagen zijn? Moet het gaan om feestdagen die horen bij een erkende religie of traditie? Of mag ook geruild worden voor eventuele feestdagen uit de Kerk van het Vliegende Spaghettimonster of dagen die een persoonlijke betekenis hebben?

Antwoord:

De feestdagen worden genoemd in de cao bij de definities. Voor de pilot kunnen alleen de feestdagen die niet op een zondag vallen worden geruild. Sociale partners willen graag dat de reden wel dezelfde blijft als voor de klassieke feestdag, namelijk tijd om stil te staan bij een moment wat maatschappelijke en/of religieuze betekenis heeft. Persoonlijke redenen zijn uiteraard voor een individu ontzettend belangrijk, maar missen de bredere maatschappelijke betekenis. Sociale partners begrijpen het belang van persoonlijk, belangrijke dagen en hebben daarom de afspraken gemaakt over lief & leed verlof.

“Lief en leed - verlof”

### **Vraag 15**

Is het al duidelijk hoe wij om moeten gaan met lief en leed dagen. De cao looptijd is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Kunnen werknemers de lief en leed dagen met terugwerkende kracht aanvragen per 1 januari 2022 als de cao definitief is?

Antwoord:

De lief en leed dagen kunnen opgenomen worden vanaf de datum dat de cao is aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het met terugwerkende kracht opnemen van dagen is praktisch niet uitvoerbaar, deze dagen zijn geweest en er zijn toen op basis van de rechten die toen bekend waren andere keuzes gemaakt.

Duurzame inzetbaarheid

### **Vraag 16**

Is er enig zicht op invoering van een ouderenbeleid?

Antwoord

Op dit moment is er geen concreet zicht op een specifieke regeling. De paritaire werkgroep duurzame inzetbaarheid buigt zich over dergelijke vraagstukken waarbij aandacht is voor de behoeften van verschillende levensfasen.

### **Vraag 17**

Ik lees in het nieuwe cao-akkoord niets meer over het kopen van vitaliteitsuren (vanaf leeftijd 60 jaar en ouder). Komt dit te vervallen?

Antwoord:

Er is geen wijziging in de eerdere afspraak over het kopen van vitaliteitsturen. Dat betekent dus dat de bepaling zoals deze nu in de cao staat, voorlopig blijft zoals die is.

### **Vraag 18**

Hoe wordt omgegaan met POB-verzoeken (in relatie tot idee van een persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid dat dit najaar nog verder wordt uitgewerkt in co-creatie)?

Antwoord:

Verzoeken die nu worden ingediend, worden nu behandeld conform de regels die nu gelden. De werknemer heeft de keuze om nu een verzoek in te dienen conform de huidige regels of te wachten tot een en ander is uitgewerkt in de co-creatie. Er is geen garantie dat uitwerking in de co-creatie eerder ingediende verzoeken wijzigt of aanvult (ofwel met terugwerkende kracht ingaan).