

Collectieve Arbeidsovereenkomst BV 18k



De ondergetekenden, te weten:

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, BV 18k, statutair gevestigd te Tilburg aan de Zevenheuvelenweg 14;

en

FNV;

en

CNV Connectief;

Verklaren dat:

1. Cao partijen met ingang van 1 januari 2019 en voor een tijdvak dat zal eindigen op 31 december 2019, de volgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan;
2. het loon voor alle medewerkers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen vanaf 1 januari 2019 zal stijgen met 2,5%. Volgens de huidige systematiek zou er 0,1% in mindering gebracht moeten worden op de indexering als correctie op de aannames van vorig jaar. Voor de cao van 2018 is namelijk gerekend met een CBS jaarcijfer van 1,7 terwijl dit achteraf 1,5 bleek te zijn. Partijen hebben afgesproken dat deze 0,1% niet gecorrigeerd zal worden;
3. De cao partijen hebben afgesproken om de werktijdenregeling Groen Xtra zoals deze geldt voor SW medewerkers integraal van toepassing te verklaren voor de medewerkers die onder cao BV 18k vallen;
4. De cao partijen hebben afgesproken dat er een vitaliteitsbudget van € 250 NETTO naar rato van formele arbeidsduur per week per medewerker beschikbaar gesteld zal worden voor besteding in het kader van vitaliteit. Het is de bedoeling dat dit budget voor langere tijd onderdeel zal uitmaken van de cao, maar bij de volgende onderhandeling zal dit onderwerp wel geëvalueerd worden;
5. Partijen hebben afgesproken om in 2019 wederom een bijdrage in de vakbondscontributie op te nemen en deze te verhogen van € 60 naar € 90, -. Onverminderd blijft het mogelijk om de contributie fiscaal uit te ruilen.
6. Partijen hebben uitgesproken dat in de nabije toekomst aansluiting bij de arbeidsvoorwaarden van de cao gemeenten in principe gewenst is, en dat in 2019 onderzocht zal worden of, en op welke wijze, een dergelijke aansluiting te realiseren is.

Inhoud

VOORWOORD.....	5
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
Artikel 1.1 Werkings sfeer.....	6
Artikel 1.2 Definities.....	6
Artikel 1.3 Deeltijdwerknemer.....	6
HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	7
Artikel 2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 2.2 Arbeidsomstandigheden.....	7
HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	7
Artikel 3.1 Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
Artikel 3.2 Arbeidsomstandigheden.....	8
HOOFDSTUK 4 DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	8
Artikel 4.1 De arbeidsovereenkomst.....	8
Artikel 4.2 Opzegtermijn / beëindiging van het contract.....	9
Artikel 4.3 Disciplinaire maatregelen.....	9
Artikel 4.4 Schorsing in het kader van nader onderzoek.....	10
HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VAKANTIE.....	10
Artikel 5.1 Arbeidsduur.....	10
Artikel 5.2 Werktijden.....	10
Artikel 5.3 Vakantie-uren.....	11
Artikel 5.4 Opnemen van vakantie-uren.....	11
Artikel 5.5 Vakantie-uren bij ontslag.....	11
Artikel 5.6 Aanpassing arbeidsduur.....	11
HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE VERLOFSITUATIES.....	12
Artikel 6.1 Calamiteiten- en kortverzuimverlof.....	12
Artikel 6.2 Bijzonder verlof.....	13
Artikel 6.3 Verlof in verband met vakbondsactiviteiten.....	13
Artikel 6.4 Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	13
Artikel 6.5 Adoptie- en pleegzorgverlof.....	14
Artikel 6.6 Ouderschapsverlof.....	15
Artikel 6.7 Gedeeltelijk doorbetaling van salaris bij ouderschapsverlof.....	15
Artikel 6.8 Kraamverlof.....	16
Artikel 6.9 Kortdurend zorgverlof.....	16
Artikel 6.10 Langdurend zorgverlof.....	16
HOOFDSTUK 7 BEOORDELEN EN BELONEN.....	17
Artikel 7.1 Salariëring.....	17
Artikel 7.2 Promotie.....	17
Artikel 7.3 Vervangingsvergoeding.....	17
Artikel 7.4 Periodieke salarisverhoging.....	18
Artikel 7.5 Flexibele beloning.....	18
Artikel 7.6 Eindejaarsuitkering.....	18
Artikel 7.7 Schaal 0 – Participatiewet.....	18
HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN EN TEGEMOETKOMINGEN.....	19
Artikel 8.1 Vakantietoeslag.....	19
Artikel 8.2 Overuren.....	19
Artikel 8.3 Autorisatie.....	20
Artikel 8.4 Onregelmatigheidstoeslag.....	20

Artikel 8.5	Consignatiedienst	20
Artikel 8.6	Afbouw genoten toelagen	20
Artikel 8.7	Arbeidsmarkttoelage	21
Artikel 8.8	Garantietoelage	21
Artikel 8.9	Jubileumtoelage	21
HOOFDSTUK 9	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	22
Artikel 9.1	Loondoorbetaling bij ziekte	22
Artikel 9.2	Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte	22
Artikel 9.3	Re-integratiebepaling	23
Artikel 9.4	Overlijdensuitkering	23
HOOFDSTUK 10	OVERIGE REGELINGEN EN KOSTENVERGOEDINGEN	23
Artikel 10.1	Kostenvergoeding voor zakelijk verkeer	23
Artikel 10.2	Vergoedingsregeling BHV en EHBO	24
Artikel 10.3	Pensioenregeling	24
Artikel 10.4	Collectieve verzekering arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 10.5	Scholingsbepaling	24
Artikel 10.6	Collectieve ziektekostenverzekering	25
Artikel 10.7	Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel	25
Artikel 10.8	Eenmalige bijdrage vakbondscontributie	25
Artikel 10.9	Vitaliteitsbudget	26
HOOFDSTUK 11	OVERIGE BEPALINGEN	26
Artikel 11.1	Klachtrecht	26
Artikel 11.2	Vakbondfaciliteiten	26
Artikel 11.3	Interpretatie van de cao	27
Artikel 11.4	Collectieve werknemersverzekering compensatie derde WW jaar	27
Artikel 11.5	Duurzame inzetbaarheid	27
ONDERTEKENING	28
BIJLAGE I	LOONTABELLEN BV 18k	29
BIJLAGE II	REGELING ARBEIDSVOORWAARDENKEUZEMODEL (CAFETARIAMODEL)	30
BIJLAGE III	WIJZE VAN BEPALING LOONRUIMTE EN INDEXERING	32

VOORWOORD

Deze cao is overeengekomen tussen FNV, CNV Connectief en de BV 18k en is bedoeld als de rechtspositie van het kaderpersoneel van de Diamant-groep.

De medewerkers van de BV 18k worden (in principe) allemaal te werk gesteld bij het openbaar lichaam de Diamant-groep. Met dat doel is de BV 18k ook opgericht.

De Diamant-groep is een organisatie die is opgericht voor de uitvoering van de Wsw en die zich inmiddels ook bezig houdt met begeleidingsactiviteiten van de diverse doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het kader van de Participatiewet. De Diamant-groep is sinds 2005 een openbaar lichaam op basis van de Wet gemeenschappelijke regelingen, voor die tijd was de Diamant-groep een zogenaamde bestuurscommissie.

Een voornaam verschil tussen beide uitvoeringsvarianten is het feit dat ten tijde van de bestuurscommissie de Diamant-groep onderdeel was van de rechtspersoon gemeente Tilburg, en de Diamant-groep pas vanaf 1 januari 2005 formeel een zelfstandige rechtspersoon is geworden. De medewerkers die voor 2005 in dienst waren, waren formeel ambtenaar van de gemeente Tilburg en volgen daarom nog steeds de AVR van de gemeente Tilburg. Nieuwe medewerkers van de Diamant-groep worden, als zij vanwege hun achtergrond niet in aanmerking komen voor een andere cao, in dienst genomen volgens de voorwaarden van de cao BV 18k.

Binnen de Diamant-groep werken meer dan 2.000 personen met een arbeidsbeperking. In de BV 18k worden echter alleen medewerkers "verloond" die niet behoren tot de doelgroep waarvoor de Diamant-groep in het leven is geroepen. Dientengevolge is er in de cao BV 18k relatief weinig aandacht voor medewerkers met een beperking, omdat deze medewerkers met een beperking binnen de "groepsstructuur" van de Diamant-groep onder andere rechtsposities vallen.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Werkingssfeer

1. De arbeidsvoorwaardenregeling geldt voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn van BV 18k.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel, is deze arbeidsvoorwaardenregeling niet van toepassing op medewerkers die bij BV 18k in dienst zijn in het kader van een regeling op het gebied van gesubsidieerde arbeid, dan wel op medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de Arbeidsvoorwaardenregeling cq cao BV 18k, sector Onderwijs en Overheid of de ABU-cao.
3. Deze arbeidsvoorwaardenregeling is niet van toepassing op stagiaires, uitzendkrachten en medewerkers die op basis van een overeenkomst tot detachering binnen BV 18k werkzaam zijn.

Artikel 1.2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever; BV 18k

Werknemer; iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is en die op basis van de omschrijving in artikel 1.1. valt onder de werkingssfeer van deze cao.

Partner

1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
2. Een persoon met wie de werknemer duurzaam samenleeft of een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende, schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Maand; kalendermaand.

Maandsalaris; het bedrag per maand dat aan de werknemer is toegekend op basis van de inschaling.

Bruto jaarloon; het in een kalenderjaar door een medewerker ontvangen maandsalaris, vermeerderd met vaste toeslagen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Formele arbeidsduur; de arbeidsduur bij een volledig dienstverband, te weten 36 uur.

Werkelijke arbeidsduur; de arbeidsduur op basis van de individuele arbeidsovereenkomst.

Overuren; het aantal uren dat door de werknemer meer wordt gewerkt dan de arbeidsduur op basis van zijn arbeidsovereenkomst.

Artikel 1.3 Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een volledige arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt er zorg voor dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze cao beschikbaar wordt gesteld.
2. De werkgever zal uitsluitend personen in dienst nemen tegen voorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze cao. In individuele gevallen kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.
3. Het beleid van de werkgever zal erop gericht zijn aan gelijkwaardige medewerkers gelijkwaardige kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst.
4. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.

Artikel 2.2 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
2. Het arbeidsomstandighedenbeleid voor BV 18k zal deel uitmaken van het arbeidsomstandighedenbeleid zoals dit door de Diamant-groep met instemming van de ondernemingsraad wordt vastgesteld.

HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 3.1 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. Als het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever redelijkerwijs nodig maakt, is de werknemer verplicht om al dan niet tijdelijk een andere functie te verrichten op andere tijden en plaatsen. Dit artikel vindt alleen toepassing ten aanzien van functies die gezien kennis, ervaring en persoonlijke omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
3. Zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, dan wel zaken voor eigen rekening

doen. De toestemming zal door werkgever niet worden geweigerd in zoverre het werkzaamheden betreffen die geen belangenconflict kunnen veroorzaken.

4. Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer volstreekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke hem omtrent de werkgever, de activiteiten van de werkgever, de klanten van de werkgever en met de werkgever gelieerde ondernemingen, bekend zijn waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem bekend zijn geworden.

Artikel 3.2 Arbeidsomstandigheden

De werknemer is verplicht bij de uitvoering van zijn werkzaamheden alle door de werkgever vastgestelde voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid op de werkplek na te leven, alsmede de voorgeschreven beveiligings- en veiligheidsmiddelen te gebruiken.

HOOFDSTUK 4 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4.1 De arbeidsovereenkomst

1. De werkgever gaat met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van de indiensttreding;
 - b. indien er een proeftijd wordt overeengekomen, de duur van de proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst, die wordt aangegaan voor een duur korter dan twee jaar, één maand, en voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd, maximaal twee maanden;
 - c. de vermelding of de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde duur, alsmede de vermelding van de duur, dan wel wordt aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - d. het maandsalaris;
 - e. de functie die de werknemer gaat uitoefenen en de plaats;
 - f. de werkelijke arbeidsduur;
 - g. de toepasselijkheid van deze cao.
2. Ontbreekt in de arbeidsovereenkomst de vermelding van een tijdsduur, dan wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van werknemers een concurrentiebeding of een relatiebeding opnemen indien het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.
4. De arbeidsovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, zoals is opgenomen in lid 1 sub b van dit artikel, indien en voor zover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van ten minste zes maanden; alsdan geldt de in artikel 7:652 BW voorziene maximumproeftijd.

Artikel 4.2 Opzegtermijn / beëindiging van het contract

1. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde én voor onbepaalde tijd bedraagt in beginsel bij een opzegging één maand.
2. In individuele gevallen kan in een arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn voor de werknemer worden opgenomen. De opzegtermijn van de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
3. De opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afhankelijk van de duur van het dienstverband en wel volgens de volgende staffel (artikel 7:672 lid 2 BW):

Dienstverband	Opzegtermijn
0 t/m 4 jaren	één maand
5 t/m 9 jaren	twee maanden
10 t/m 14 jaren	drie maanden
15 jaren of meer	vier maanden

4. De opzegtermijn voor de werkgever kan worden verkort na verkregen toestemming van het UWV Werkbedrijf of kantonrechter om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met de duur van de periode vanaf ontvangst verzoek. Er dient echter wel sprake te zijn van een resterende opzegtermijn van minimaal één maand.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tegen iedere dag door beide partijen tussentijds schriftelijk worden beëindigd met inachtneming van een termijn van één maand.
7. De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen geschieden uiterlijk tegen de laatste dag van de kalendermaand. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de aow-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.
9. Aanzegtermijn, in geval van een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een duur van 6 maanden of langer, zal uiterlijk een maand voor de einddatum schriftelijk aan de werknemer aan worden gegeven of de overeenkomst wel of niet wordt voortgezet.

Artikel 4.3 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen nemen ten aanzien van een werknemer die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende, gemiddelde werktijd per week;
 - c. overplaatsing naar een andere werkplek binnen de organisatie van de werkgever;
 - d. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Bovenstaande maatregelen kunnen niet gecombineerd worden toegepast.

3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich, gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn, niet schuldig maakt aan een soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan de bij het opleggen van de straf eventueel te stellen, bijzondere voorwaarden.
4. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord. Het besluit tot het toepassen van een disciplinaire maatregel wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 4.4 Schorsing in het kader van nader onderzoek

1. De werkgever kan de werknemer schorsen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden en/of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7:677 en artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. De in lid 1 genoemde schorsing wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de redenen.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VAKANTIE

Artikel 5.1 Arbeidsduur

1. De formele arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
2. De werktijden en eventuele roosters zoals die gelden bij de (inlenende) organisatie waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, zijn voor hem van toepassing.

Artikel 5.2 Werktijden

1. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.
2. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande, individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
3. Jaarlijks wordt in overleg met de ondernemingsraad een centraal kader werktijdenregeling opgesteld, geldend voor de totale organisatie van de Diamant-groep. Binnen dit kader kan voor 18k jaarlijks een voor 18k geldende werktijdenregeling worden opgesteld.
4. De werknemer, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

Artikel 5.3 Vakantie-uren

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op het wettelijk minimumaantal van 144 vakantie-uren met behoud van het maandinkomen bij een voltijds dienstverband.
2. Tevens heeft de werknemer met een voltijds dienstverband per kalenderjaar recht op 24 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.

Artikel 5.4 Opnemen van vakantie-uren

1. Het moment van opname van vakantie-uren wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de wensen van de werknemer.
2. Het wettelijk minimumaantal vakantie-uren moet in beginsel worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij zijn verworven.
3. Het aantal vakantie-uren dat wordt verworven in enig kalenderjaar kan uiterlijk tot 1 juli van het daarop volgende kalenderjaar worden opgenomen. Indien deze uren niet tijdig worden opgenomen, dan is de werkgever gerechtigd vast te stellen wanneer deze uren worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen individueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
4. Van het in artikel 5:3 lid 1 genoemde wettelijk minimumaantal van 144 vakantie-uren worden als regel maximaal 120 uren (15 werkdagen) aaneengesloten verleend. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 120 uren wordt uitsluitend verleend indien het bedrijfsbelang dit toelaat. De werkgever kan indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De materiële schade die de werknemer aantoonbaar lijdt ten gevolge van die wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 5.5 Vakantie-uren bij ontslag

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in beginsel in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de resterende vakantie-uren na het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
3. Teveel opgenomen vakantie-uren zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

Artikel 5.6 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur. Voorwaarde is dat de werknemer op het tijdstip van de gewenste ingang van de aanpassing minstens één jaar in dienst is. Voor de berekening van de termijn van één jaar worden perioden waarin arbeid wordt

verricht die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld.

2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt tenminste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend. In het verzoek dient te zijn aangegeven het tijdstip van ingang van de aanpassing, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren over de week.
3. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar een verzoek om aanpassing van zijn arbeidsduur indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft, dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De werkgever deelt zijn beslissing op het verzoek gemotiveerd schriftelijk mee aan de werknemer.
8. Als de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast conform het verzoek van de werknemer.

HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE VERLOFSITUATIES

Artikel 6.1 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteiten- en kortverzuimverlof van een korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris bij een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht. De duur van het verlof dient redelijk te zijn en in verhouding te staan tot de privé-verplichtingen die de gebeurtenis met zich meebrengt. Onder een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht, wordt in ieder geval verstaan:
 - a. zeer bijzondere, persoonlijke omstandigheden, niet zijnde de bepalingen vermeld onder artikel 2, waaronder in ieder geval wordt verstaan acute zorgtaken die voortvloeien uit plotselinge ziekte of ziekenhuisopname van een personen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft;
 - b. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen met wie de medewerker een sociale relatie heeft;
 - c. een door wet of overheid opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;
 - d. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is.
2. Indien het calamiteiten- en kortverzuimverlof langer duurt dan de in lid 1 vermelde korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris, kan de werkgever met instemming van de werknemer, de extra verlofdagen aanmerken als roostervrije- en/of

vakantiedagen, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

3. Indien het calamiteitenverlof een directe verhouding heeft tot kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof in ieder geval na één dag.

Artikel 6.2 Bijzonder verlof

1. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen:
 - a. sluiting van huwelijk of geregistreerd partnerschap, twee werkdagen;
 - b. het overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen: vier werkdagen; van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee werkdagen tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of (en) de nalatenschap, in welk geval verlof voor ten hoogste vier werkdagen wordt verleend. Dit verlof dient binnen een periode van zeven kalenderdagen te worden opgenomen;
 - c. bij de bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner, twee werkdagen;
 - d. bij ernstige ziekte van echtgenoot of partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen, twee werkdagen;
 - e. bij een plotselinge en onvoorziene gebeurtenis waarbij de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, noodzakelijke maatregelen moet treffen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer dit achteraf aannemelijk te maken.

Artikel 6.3 Verlof in verband met vakbondsactiviteiten

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties welke partij zijn bij deze cao:
 - a. indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is: tot een maximum van acht dagen in een kalenderjaar en voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, een en ander mits tijdig aangevraagd; indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen noch afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum twee dagen per kalenderjaar;
 - b. voor het volgen van, door of namens vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar, voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 6.4 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag volgend op vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever

overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag vermoedelijke dag van bevalling.

3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
4. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op een uitkering ter hoogte van het salaris gedurende tenminste zestien weken.
5. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege de medische situatie in het ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opnamen tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken.
6. In afwijking van het derde lid, kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat de bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
7. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling..
8. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
9. Ingeval van toepassing van het vijfde lid, ziet het verzoek, bedoeld in het zesde lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 6.5 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer die een kind adopteert, heeft recht op vier weken aaneengesloten verlof zonder behoud van loon.
2. Een verzoek tot adoptieverlof is gebonden aan de volgende voorwaarden:
 - a. het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van zesentwintig weken, dat aanvangt vier weken voordat de feitelijke opneming ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden;
 - b. indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts eenmalig;
 - c. de werknemer meldt zo mogelijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur;
 - d. de werknemer dient de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden aangenomen, en waarin tevens de datum van de opneming is vermeld.
3. In afwijking van het tweede lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van 26 weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

Artikel 6.6 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft recht op 13 weken betaald en 13 weken onbetaald ouderschapsverlof als de werknemer in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan 8 jaar, onder de volgende voorwaarden:
 - a. het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt zesentwintig maal de arbeidsduur per week;
 - b. het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden;
 - c. het aantal verlofuren per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - d. de werknemer meldt het voornemen om het verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van het ingaan van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van het aantal uur per week.
2. Als voor het betreffende kind al eerder ouderschapsverlof is genoten bij een andere werkgever heeft de werknemer voor dat kind niet nogmaals recht op ouderschapsverlof.
3. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind recht op betaald ouderschapsverlof. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij twee- of meerlingen.
4. Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten worden er geen vakantierechten opgebouwd. De opbouw van vakantie wordt weer hervat vanaf de vijftiende dag van ziekte van de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof.
5. Gedurende de periode van ouderschapsverlof is het de werknemer verboden om andere betaalde arbeid te verrichten.
6. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan 12 maanden, of;
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt, of;
 - c. meer uren verlof dan de helft van de arbeidsduur per week.
7. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6.7 Gedeeltelijk doorbetaling van salaris bij ouderschapsverlof

1. De hoogte van het door te betalen salaris gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof is gelijk aan 75% van het bruto uurloon op basis van de van toepassing zijnde salarisschaal inclusief vakantietoeslag, verminderd met het bedrag van de fiscale tegemoetkoming waarop de medewerker aanspraak kan maken.
2. Bij ziekte vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Na 14 kalenderdagen ziekte heeft de werknemer recht op zijn volledige salaris.
3. Bij niet nakoming van het bepaalde in de leden 2, 3 en 5 van artikel 6.6 dient de werkgever het doorbetaalde salaris gedurende de periode van ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen.

Artikel 6.8 Kraamverlof

1. De werknemer heeft recht op kraamverlof met behoud van salaris, in de periode van vier weken na de bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent, van het maximaal overeengekomen aantal werkuren per week.
2. De werknemer kan met instemming van de werkgever meer kraamverlofdagen opnemen dan onder lid 1 genoemd, zulks echter zonder behoud van loon.

Artikel 6.9 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris tot maximaal zeven dagen per kalenderjaar in verband zieke van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt;
 - e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
 - g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
3. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Artikel 6.10 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor:
 - a. de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 6.9 tweede lid, die levensbedreigend ziek is; of
 - b. de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 6.9 tweede lid, die ziek of hulpbehoevend is.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

HOOFDSTUK 7 BEOORDELEN EN BELONEN

Artikel 7.1 Salariëring

1. De zwaarte van de functie van de medewerker wordt vastgesteld aan de hand van de inpassing daarvan in een functieschaal. Inpassing in een functieschaal zal geschieden op basis van een door Bureau Berenschot op te stellen functieniveaumatrix. Als onderliggende methodiek voor het opstellen van de functieniveaumatrix wordt gebruik gemaakt van het door Berenschot ontwikkelde functiewaarderingsstelsel: het Universeel Stelsel Berenschot (USB).
2. Het niveau van de functieschaal is gerelateerd aan een van de in bijlage I opgenomen salarisschalen.
3. De salaristabellen gelden voor de formele arbeidsduur van 36 uur.
4. Het aanvangssalaris van een nieuwe medewerker is afhankelijk van de relevante ervaring die hij heeft voor de functie waarin hij wordt aangesteld. Deze elders verkregen ervaring wordt bij de bepaling van het aanvangssalaris meegenomen.

Artikel 7.2 Promotie

1. Indien de werknemer wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie, wordt de werknemer in de overeenkomende, hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin op basis van een beoordeling is vastgesteld dat de hogere functie door de werknemer volledig én geheel zelfstandig wordt uitgeoefend.
2. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal, met dien verstande dat de periodiek wordt toegepast die het meest naast hogere bedrag weergeeft in vergelijking tot de oude situatie. De salarisstijging zal minimaal 75% bedragen van het verschil ten opzichte van de eerdere salaristrede en de eerstvolgende salaristrede in de oude salarisschaal.
3. In geval van promotie wordt de salarisanciënniteit op deze datum vastgesteld.

Artikel 7.3 Vervangingsvergoeding

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever, een andere, hoger gewaardeerde functie volledig waarneemt, ontvangt voor de tijdsduur van de waarneming een toelage conform het in lid 2 van dit artikel gestelde.
2. De vergoeding bedraagt 6% van het eigen salaris per maand gedurende de periode van de waarneming, waarbij de som van de vervangingsvergoeding en het eigen salaris niet meer mag bedragen dan het maximum van de schaal behorende bij de functie die wordt vervangen.
3. Het recht op de vervangingstoelage ontstaat als in een aaneengesloten periode van zes weken ten minste 20 kalenderdagen sprake is van een volledige vervanging. Het recht op vergoeding ontstaat met terugwerkende kracht.
4. De werkgever zal, ingeval van een niet-volledige vervanging, gelet op de aard en de omvang van de werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming, een billijke vergoeding vaststellen.

Artikel 7.4 Periodieke salarisverhoging

1. De werknemer heeft bij voldoende functioneren jaarlijks recht op een salarisverhoging ter grootte van één periodiek tot het maximum van zijn schaal is bereikt.
2. Bij gebleken onvoldoende functioneren heeft de werknemer in dat jaar geen recht op een periodieke salarisverhoging.
3. Het besluit tot niet toekennen van een periodieke salarisverhoging zal schriftelijk gemotiveerd worden medegedeeld.

Artikel 7.5 Flexibele beloning

De werkgever kan wegens buitengewone bekwaamheid of geschiktheid, aan de werknemer een extra beloning toekennen in de vorm van een extra periodiek, extra verlof of een gratificatie.

Artikel 7.6 Eindejaarsuitkering

1. Medewerkers hebben jaarlijks recht op een eindejaarsuitkering.
2. Medewerkers die na 1 januari in dienst zijn getreden, hebben recht op een eindejaarsuitkering welke naar rato berekend zal worden.
3. Bij beëindiging van het dienstverband gedurende het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato uitbetaald.
4. Uitbetaling van deze uitkering zal bij de salarisbetaling van december geschieden.
5. De hoogte van de eindejaarsuitkering bedraagt 2,25%.
6. De hoogte van de eindejaarsuitkering zal jaarlijks in overleg met de bonden worden vastgesteld.

Artikel 7.7 Schaal 0 – Participatiewet

1. Per 1 januari 2017 is een nieuwe schaal toegevoegd aan de loonschalen uit bijlage I, namelijk schaal 0. Deze schaal is van toepassing op werknemers die in aanmerking komen voor loonsuppletie (wajong) of loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet.
2. Schaal 0 kent per 1 januari 2017 slechts één trede, namelijk Wettelijk Minimum Loon.
3. Cao partijen zullen jaarlijks evalueren of en zo ja, welke tredes toegevoegd moeten worden aan schaal 0.
4. Cao partijen erkennen de landelijke afspraken dat een perspectief tot 120% van het Wettelijk Minimumloon geboden zou moeten worden in cao's, maar wensen te anticiperen op een landelijke cao voor de gehele Participatiewet die schaal 0 weer overbodig zou maken.

HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN EN TEGEMOETKOMINGEN

Artikel 8.1 Vakantietoelage

1. Het vakantiejaar loopt voor de berekening van de toeslag vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van het loon. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoelage is uitgekeerd, deze alsnog uitgekeerd.

Artikel 8.2 Overuren

1. Er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht, waardoor de formele arbeidsduur wordt overschreden. Niet als overwerk wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand of aansluitend aan het rooster van 30 minuten of minder per dag.
2. De deeltijdwerker ontvangt voor de uren, gewerkt boven zijn deeltijduren, een overwerkvergoeding.
3. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal gewerkte overuren. Eenmaal per kwartaal/halfjaar verschafft de werkgever aan de werknemer inzicht in zijn saldo aan overuren en zullen deze overuren in onderling overleg worden ingeroosterd.
4. Indien inroostering van de gewerkte overuren door bedrijfsomstandigheden niet wenselijk is, zal de werkgever het saldo aan overuren uitbetalen.
5. Als overwerk wordt niet beschouwd het volgen van cursussen, conferenties, congressen, seminars en de daaraan verbonden reistijd. Ook het bijwonen van werk- en afdelingsoverleg buiten werktijd wordt niet beschouwd als overwerk.

Tijd	maan- dag	dinsdag	woens- dag	donder- dag	vrijdag	zaterdag	zondag/ feestdag
00.00-06.00 uur	75%	50%	50%	50%	50%	75%	100%
06.00-20.00 uur	25%	25%	25%	25%	25%	75%	100%
20.00-24.00 uur	50%	50%	50%	50%	50%	75%	100%

Artikel 8.3 Autorisatie

Vergoeding van overwerk of meeruren wordt alleen gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen van zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is, kan deze achteraf de noodzaak tot overwerk vaststellen.

Artikel 8.4 Onregelmatigheidstoeslag

1. Voor werknemers gelden de volgende toeslagen indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

Dagen	Tijd	Percentage
Maandag t/m zaterdag	00.00 – 06.00	45%
Maandag t/m vrijdag	06.00 – 08.00	20%
Maandag t/m vrijdag	18.00 – 22.00	20%
Maandag t/m zaterdag	22.00 – 24.00	45%
Zaterdag	06.00 – 22.00	40%
Zon- en feestdagen	00.00 – 24.00	65%

2. Genoemde percentages worden berekend over het uurloon.
3. De genoemde bedragen voor ochtend- en avonduren worden slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen voor 7.00 uur en/of is geëindigd na 19.00 uur.

Artikel 8.5 Consignatiedienst

Onder consignatiedienst wordt verstaan het telefonisch bereikbaar zijn van een werknemer buiten werktijd om uitsluitend bij onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten; de werknemer is tijdens de dienst niet aanwezig op zijn werk.

De werknemer die consignatiediensten verricht, ontvangt daarvoor een toelage.

Deze toelage bedraagt:

- a. Maandag tot en met zaterdag voor elk uur: 5% van het brutoloon.
- b. Zon- en feestdagen voor elk uur: 8% van het brutoloon.

Artikel 8.6 Afbouw genoten toelagen

1. De werknemer die langer dan 24 maanden, zonder onderbreking van een periode van twee maanden of langer, ORT of consignatiedienst heeft genoten, heeft recht op een afbouwregeling indien de betreffende toelage vervalft of wordt verminderd.
2. In geval van vermindering dient de vermindering tenminste 3% te bedragen van de som van het salaris en de toelage.
3. De medewerker van 55 jaar en ouder die voorafgaande aan het moment van vermindering of verval van de toelage zonder onderbreking recht heeft gehad op de toelage, houdt recht op de toelage tot aan het einde van het dienstverband.
4. Geen recht op de afbouwtoelage bestaat indien de vermindering of het vervallen te wijten is aan eigen schuld of toedoen.
5. Als het vervallen of de vermindering van de toelage plaatsvindt in de eerste helft van de maand, heeft de werknemer over die maand recht op een volledige toelage.

De afbouw vindt plaats volgens onderstaande staffeling:

- Periode 1: één tot zes maanden afbouwtoelage ter hoogte van 75% van de inkomensderving;
- Periode 2: zes tot twaalf maanden afbouwtoelage ter hoogte van 50% van de inkomensderving;
- Periode 3: twaalf tot en met achttien maanden afbouwtoelage van 25% van de inkomensderving.

Artikel 8.7 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan een werknemer een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel, en de loonschaal geen mogelijkheden biedt voor een hogere beloning, en een hogere schaal vanwege het niveau van de functie niet aan de orde is.
2. Een arbeidsmarkttoelage is een bruto toeslag op het functieloon.
3. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
4. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.

Artikel 8.8 Garantietoelage

1. De werkgever kan aan een de werknemer die vrijwillig kiest voor een functie met een lager salaris en/of salaristoelagen, een garantietoelage toekennen.
2. Een werknemer krijgt een tijdelijke garantietoelage als het salaris voor de huidige functie lager is dan in zijn oude functie.
3. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
4. De garantietoelage vervalt zodra de werknemer een andere functie krijgt en/of accepteert.

Artikel 8.9 Jubileumtoelage

1. De werknemer die 25 jaar in dienst is, ontvangt de helft van zijn maandsalaris inclusief vakantietoelage en overige toelagen, als jubileumtoelage.
2. De werknemer die 40 jaar in dienst is, ontvangt één maandsalaris inclusief vakantietoelage en overige toelagen, als jubileumtoelage.
3. De werknemer die 50 jaar in dienst is, ontvangt één maandsalaris inclusief vakantietoelage en overige toelagen, als jubileumtoelage.
4. Het maandsalaris dat op de werknemer van toepassing in de maand van jubileren, geldt als uitgangspunt voor de jubileumtoelage.
5. Voor zover de fiscale wet- en regelgeving het toelaten, wordt de jubileumtoelage bij 25 en 40 jaar netto uitgekeerd.
6. Als aanvang van diensttijd bij berekening van de jubileumtoelage wordt de datum gehanteerd dat de medewerker bij BV 18k in dienst is gekomen, dan wel de datum dat de medewerker die thans onder de werking van de cao 18k valt redelijkerwijs bij een rechtsvoorganger (zoals bijvoorbeeld SBW of BV 18k flex) onder leiding en toezicht van de Diamant-groep is gaan werken.

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 9.1 Loondoorbetaling bij ziekte

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
 - a. 100% gedurende het eerste ziektejaar;
 - b. 70% gedurende het tweede ziektejaar;
 - c. voor zover de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval waarvan de oorzaak niet aan de werknemer is te wijten, wordt het loon door de werkgever gedurende het tweede ziektejaar doorbetaald op 100% van het loon;
 - d. voor zover op aanwijzing van de Arboarts in het tweede ziektejaar door de werknemer al dan niet op arbeidstherapeutische basis arbeid wordt verricht, wordt voor dat aantal uren loon doorbetaald op 100% van het laatstverdiende loon.
2. Indien aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd op basis van een verwijtbaar handelen c.q. nalaten van de werkgever heeft de werknemer gedurende de periode van de loonsanctie recht op 100% doorbetaling van het loon.

Artikel 9.2 Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

1. Het recht op loondoorbetaling dan wel aanvulling op het loon vervalt:
 - a. indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - b. indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste inlichtingen heeft verstrekt;
 - c. gedurende de periode dat de genezing door toedoen van de werknemer belemmerd of vertraagd wordt;
 - d. voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke reden door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) passend geachte arbeid niet verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak.
2. De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.
3. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd gedurende welke de werknemer de verplichting zich ziek te melden niet is nagekomen of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om dit recht vast te stellen. De werkgever dient de werknemer van het besluit tot opschorting binnen een redelijke termijn schriftelijk in kennis te stellen.
4. Naast stopzetting of opschorting van de loonbetaling kan de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 9.3 Re-integratiebepaling

Een arbeidsongeschikte medewerker in de categorie van 35% of minder arbeidsongeschikt kan na verloop van een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid enkel ontslagen worden als:

- a. de huidige werkplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kan worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én
- b. er geen ander passend werk bij het bedrijf van de werkgever aanwezig is en de werknemer ook niet voor andere passend arbeid her-, om-, of bijgeschoold kan worden.

Artikel 9.4 Overlijdensuitkering

1. Bij overlijden hebben de nagelaten betrekkingen van de werknemer recht op een overlijdensuitkering ter hoogte van het loon van de werknemer over twee maanden.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreerd partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde. Bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de werknemer in een familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van deze degene met wie de werknemer in gezinsverband samenleefde en in wiens kosten van levensonderhoud hij mede voorzag.

HOOFDSTUK 10 OVERIGE REGELINGEN EN KOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 10.1 Kostenvergoeding voor zakelijk verkeer

1. Op de dagen dat de werknemer zakelijke kilometers met de eigen auto maakt, in opdracht van de werkgever, wordt een extra vergoeding toegekend voor woon-werk verkeer. Hierbij geldt dat er recht ontstaat op deze extra vergoeding wanneer er op een dag geen kilometers van of naar het huisadres worden gedeclareerd. De extra vergoeding is gemaximeerd op 7,5 kilometer enkele reis.
2. Voor zakelijk verkeer met de eigen auto wordt een vergoeding toegekend op basis van de reiskostenvergoedingsregeling zoals deze geldt voor de Diamant-groep.
3. Vergoedingen voor overig zakelijk verkeer, voor zover deze hoger zijn dan € 0,19 strekken mede voor de vergoeding voor woon-werkverkeer.
4. Voor zakelijke ritten wordt bij het gebruik van het openbaar vervoer de kosten hiervan volledig vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien van toepassing wordt hierbij uitgegaan van het tarief tweede klas.

Artikel 10.2 Vergoedingsregeling BHV en EHBO

De werkgever kent een vergoedingsregeling voor werknemers die zijn aangewezen om in voorkomende gevallen EHBO te verlenen en/of deel uit maken van de BHV. Deze vergoedingsregeling is overeenkomstig de binnen de Diamant-groep geldende regeling.

Artikel 10.3 Pensioenregeling

De pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, sector gemeenten, is van toepassing.

Artikel 10.4 Collectieve verzekering arbeidsongeschiktheid

De werkgever biedt de werknemers de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve verzekering tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10.5 Scholingsbepaling

1. Werknemer is gehouden om door de werkgever voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk geachte scholing te volgen.
2. Werkgever zal bevorderen dat werknemers voor de huidige functievervulling of in het kader van door de werkgever onderschreven loopbaanontwikkeling van de werknemer, wenselijke scholing volgen.
3. De scholing als bedoeld in het tweede lid komt jaarlijks aan de orde in een gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Indien zij afspraken wensen te maken over verdere scholing, dienen deze afspraken vastgelegd te worden in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen afspraken worden opgenomen over de te besteden hoeveelheid tijd en geld die de werknemer en de werkgever eventueel ter beschikking stellen om het gestelde scholingsdoel te realiseren.
4. De kosten voor de in lid 1 en 2 bedoelde scholing komen volledig voor rekening van de werkgever. Indien de cursus(sen) op zaterdag(en) worden gehouden, wordt de cursusduur in uren (uur voor uur) door de werkgever vergoed.
5. De werknemer is verplicht om de opleidingskosten als bedoeld in het tweede lid aan de werkgever te vergoeden, indien
 - a. de werknemer de scholing eenzijdig en voortijdig beëindigd;
 - b. het niet met goed gevolg afronden van de scholing aan de werknemer is te verwijten;
 - b. de werknemer wordt ontslagen wegens dringende redenen als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, art. 7:678 BW, dan wel er anderszins sprake is van een aan de werknemer verwijtbaar ontslag.

6. Bij beëindiging van het dienstverband, op verzoek van de werknemer geldt de navolgende terugbetalingsverplichting:
 - a. Voor 100% als het dienstverband wordt beëindigd gedurende de opleiding;
 - b. Voor 75% als het dienstverband wordt beëindigd binnen één jaar na afronding van de opleiding
 - c. Voor 50% als het dienstverband wordt beëindigd binnen twee jaar na afronding van de opleiding;
 - d. Voor 25% als het dienstverband wordt beëindigd binnen drie jaar na afronding van de opleiding.
7. De in lid 6 genoemde terugbetalingsverplichting is niet van toepassing in de situatie dat het dienstverband wordt beëindigd door de werkgever en de werknemer terzake de beëindiging van het dienstverband geen verwijt valt te maken.
8. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een terugbetalingsregeling treffen met betrekking tot het bedrag dat de werknemer op basis van dit artikel verschuldigd is aan de werkgever.

Artikel 10.6 Collectieve ziektekostenverzekering

Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering waarbij werknemer zowel een korting geniet op de basisverzekering als de aanvullende verzekering.

Artikel 10.7 Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel

1. Werknemer kan zijn loon, vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering inzetten ten behoeve van de door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden.
2. Werkgever zal de bestedingsdoelen vaststellen conform de fiscale mogelijkheden, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. De bestedingsdoelen zijn in ieder geval vakbondscontributie en de mogelijkheid van fiscalisering reiskosten woon-werkverkeer
3. Als bijlage II bij deze cao is een regeling Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel opgenomen waarin de toepassing van het Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel nader is uitgewerkt. De werkgever zal deze regeling ter instemming voorleggen aan de ondernemingsraad.

Artikel 10.8 Eenmalige bijdrage vakbondscontributie

Ter stimulering van de organisatiegraad vergoedt werkgever in het jaar 2018 eenmalig een bedrag ter hoogte van € 90 netto aan de werknemer die lid is, of lid wordt van een bij deze cao aangesloten vakbond. De vergoeding zal na aantoonbaar lidmaatschap uitgekeerd worden aan de werknemer bij de salarisbetaling van mei of december.

Artikel 10.9 Vitaliteitsbudget

1. De werknemer die minimaal drie maanden in dienst is van de werkgever heeft, naar rato van zijn formele arbeidsduur per week, recht op een vitaliteitsbudget van € 250 netto per kalenderjaar.
2. Voor de bepaling van de formele arbeidsduur per week geldt als peildatum de datum van ondertekening van het aanvraagformulier voor het vitaliteitsbudget.
3. Onder het vitaliteitsbudget mag de werknemer kosten die hij maakt in het kader van de zogenaamde BRAVO thema's declareren. BRAVO is een acroniem en staat voor: BEWEGEN, ROKEN (stoppen met), ALCOHOL (verantwoord gebruik), VOEDING (gezonde voeding advies), ONTSPANNING.
4. De werknemer geeft op het aanvraagformulier een toelichting op het beoogde nut van hetgeen waarvoor hij opname uit het vitaliteitsbudget aanvraagt en voegt een betalingsbewijs van de gemaakte kosten bij het aanvraagformulier.
5. Budget dat in een bepaald kalenderjaar niet benut is, wordt niet meegenomen naar het volgende jaar.
6. Het vitaliteitsbudget zal jaarlijks geëvalueerd worden door de cao partijen.

HOOFDSTUK 11 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 11.1 Klachtrecht

1. BV 18k kent een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling voor het behandelen van klachten van medewerkers die menen in hun belangen ten aanzien van de arbeidssituatie te zijn getroffen in hun belangen. Deze regeling wordt aangehaald als Klachtenregeling Diamant-groep.
2. BV 18k kent een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling voor het behandelen van klachten van medewerkers die in de arbeidssituatie getroffen worden door een vorm van ongewenst gedrag. Deze regeling wordt aangehaald als Klachtenregeling ongewenste omgangsvormen Diamant-groep.
3. BV 18k kent een met de ondernemingsraad overeengekomen regeling voor medewerkers die in situaties als genoemd in lid 1 en 2 ondersteund wensen te worden door een onafhankelijk bemiddelaar. Deze regeling wordt aangehaald als Regeling ombudsman Diamant-groep.

Artikel 11.2 Vakbondsfaciliteiten

Ten behoeve van een doelmatige communicatie van de vakbonden die partij zijn bij deze cao en hun leden, wordt van de zijde van de werkgever in onderling overleg te bepalen faciliteiten ter beschikking gesteld om de vakbonden de gelegenheid te geven op een doelmatige wijze te communiceren met hun leden.

Artikel 11.3 Interpretatie van de cao

De interpretatie van de bepalingen van deze cao is voorbehouden aan partijen bij de cao. Als er zich een onduidelijkheid over de interpretatie van deze cao voordoet, zullen partijen in onderling overleg en rekening houdend met elkanders wederzijdse belangen tot een eenduidige interpretatie trachten te komen. Mochten partijen in onderling overleg niet tot een eenduidige interpretatie geraken, dan zal in onderling overleg een arbitragecommissie worden aangewezen met het verzoek een voor partijen bindend advies uit te brengen. Werkgever benoemt één lid van deze Commissie evenals de vakbonden gezamenlijk één lid benoemen. De aldus gekozen leden van de Commissie benoemen gezamenlijk een derde lid, die als voorzitter van de Commissie zal fungeren. De Commissie beslist bij meerderheid van stemmen en regelt verder zelf haar werkwijze.

Artikel 11.4 Collectieve werknemersverzekering compensatie derde WW jaar

Cao partijen hebben 14 december 2017 afspraken gemaakt voor het herverzekeren van het derde WW jaar in een collectieve werknemersverzekering via Stichting SPAWW. Hiervoor hebben de cao partijen gezamenlijk een verzekering afgesloten bij de stichting SPAWW. Medewerkers dienen conform de afspraken in het Sociaal Akkoord zelf de premie te betalen van deze verzekering. De premie voor 2019 bedraagt 0,2% en zal de komende jaren stijgen. De werknemerspremie wordt geheven tot het maximum-premieloon van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt.

Artikel 11.5 Duurzame inzetbaarheid

Werkgever ontwikkelt beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Onder individuele duurzame inzetbaarheid wordt verstaan dat elke werknemer in staat wordt gesteld om zijn of haar talenten optimaal te benutten, steeds op de goede plek zit of ernaartoe beweegt en maximaal bijdraagt aan de doelstellingen van de organisatie en de eigen arbeidsmarktfitheid.

Wat er in een concrete situatie voor een werknemer en voor de organisatie nodig is, is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Hierover voeren zij met elkaar jaarlijks tijdens het functioneringsgesprek de dialoog. Zij komen tot afspraken over individuele inzetbaarheid die in het belang zijn van de werknemer én de organisatie.

Afspraken kunnen gemaakt worden over:

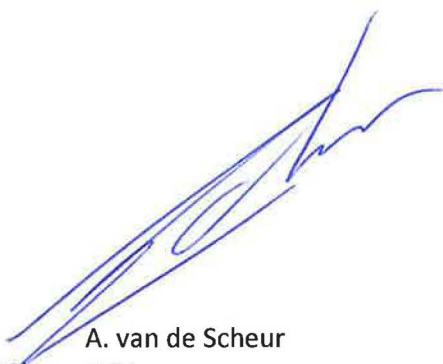
- het volgen van scholing, training en opleiding
- het (tijdelijk) aanpassen van arbeidstijden
- het opnemen van verlof of het financieren van onbetaalde verlof
- afspraken over terugtreden uit de functie
- afspraken over detachering of externe stages
- inzetten van loopbaanscans of andere instrumenten en trajecten

De werknemer kan voor de realisatie van zijn afspraken over individuele inzetbaarheid een verzoek indienen voor een budget welke bestaat uit een geldbedrag en / of uit uren indien deze van toepassing zijn. Zie ook artikel 10.5 scholingsbepaling.

ONDERTEKENING



H.A.P.J.M. Bool MBA
Algemeen Directeur BV 18k



A. van de Scheur
FNV



H.W.C. Verbeek
CNV Connectief

BIJLAGE I LOONTABELLEN BV 18k

per 1 januari 2019

Periodiek	schaal 0	schaal 1a	schaal 1b	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5	schaal 6	schaal 7
1	WML*	€ 1.627	€ 1.645	€ 1.697	€ 1.798	€ 1.914	€ 2.046	€ 2.196	€ 2.371	€ 2.567
2		€ 1.707	€ 1.717	€ 1.779	€ 1.884	€ 2.004	€ 2.143	€ 2.303	€ 2.485	€ 2.694
3		€ 1.792	€ 1.793	€ 1.864	€ 1.975	€ 2.101	€ 2.247	€ 2.413	€ 2.606	€ 2.825
4		€ 1.882	€ 1.874	€ 1.955	€ 2.072	€ 2.203	€ 2.354	€ 2.532	€ 2.733	€ 2.959
5		€ 1.976	€ 1.956	€ 2.051	€ 2.173	€ 2.311	€ 2.470	€ 2.653	€ 2.864	€ 3.105
6			€ 2.045	€ 2.149	€ 2.276	€ 2.423	€ 2.589	€ 2.782	€ 3.003	€ 3.254
7			€ 2.134	€ 2.253	€ 2.386	€ 2.540	€ 2.717	€ 2.917	€ 3.149	€ 3.414
8			€ 2.230	€ 2.361	€ 2.503	€ 2.662	€ 2.847	€ 3.060	€ 3.304	€ 3.581
9			€ 2.331	€ 2.476	€ 2.625	€ 2.792	€ 2.987	€ 3.208	€ 3.462	€ 3.755
10			€ 2.433	€ 2.598	€ 2.751	€ 2.927	€ 3.132	€ 3.362	€ 3.630	€ 3.935
		schaal 8	schaal 9	schaal 10	schaal 11	schaal 12	schaal 13	schaal 14	schaal 15	schaal 16
1		€ 2.873	€ 3.224	€ 3.632	€ 4.103	€ 4.632	€ 5.230	€ 5.906	€ 6.671	€ 7.994
2		€ 3.012	€ 3.380	€ 3.810	€ 4.300	€ 4.856	€ 5.486	€ 6.194	€ 6.997	€ 8.317
3		€ 3.159	€ 3.545	€ 3.996	€ 4.512	€ 5.093	€ 5.752	€ 6.497	€ 7.336	€ 8.652
4		€ 3.314	€ 3.717	€ 4.189	€ 4.730	€ 5.343	€ 6.034	€ 6.813	€ 7.695	€ 9.003
5		€ 3.474	€ 3.898	€ 4.393	€ 4.962	€ 5.603	€ 6.326	€ 7.145	€ 8.072	€ 9.361
6		€ 3.642	€ 4.088	€ 4.607	€ 5.203	€ 5.874	€ 6.635	€ 7.495	€ 8.465	€ 9.740
7		€ 3.820	€ 4.287	€ 4.832	€ 5.457	€ 6.163	€ 6.961	€ 7.862	€ 8.881	€ 10.133
8		€ 4.007	€ 4.496	€ 5.068	€ 5.725	€ 6.464	€ 7.300	€ 8.247	€ 9.313	€ 10.542
9		€ 4.203	€ 4.715	€ 5.315	€ 6.002	€ 6.779	€ 7.658	€ 8.650	€ 9.770	€ 10.968
10		€ 4.406	€ 4.945	€ 5.575	€ 6.298	€ 7.109	€ 8.033	€ 9.070	€ 10.246	€ 11.408

*) WML = Wettelijk Minimumloon, per 1-1-2019 bedraagt het WML € 1.615,80

BIJLAGE II REGELING ARBEIDSVOORWAARDENKEUZEMODEL (CAFETARIAMODEL)

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Deze regeling verstaat onder:

Werkgever: BV 18k;

Medewerker: De medewerker die op basis van de arbeidsovereenkomst werkzaam is en valt onder de werkingsfeer van de cao BV 18k, voor zover deze een vast dienstverband heeft dan wel tijdelijk voor de duur van ten minste één jaar.

Artikel 2 Uitgangspunten

1. Iedere medewerker kan in beginsel aanspraak maken op de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze regeling worden aangeboden.
2. Deelname van de medewerker aan de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze regeling worden aangeboden, geschiedt op basis van vrijwilligheid.

Artikel 3 Doelen

De medewerker geeft op het aanvraagformulier 'uitwisseling arbeidsvoorwaarden' aan welke doelen hij kiest. De medewerker heeft daarbij de keuze uit de volgende doelen:

Niet fiscaal gefaciliteerde doelen:

- a. koop van verlofuren;

Fiscaal gefaciliteerde doelen

- b. een belastingvrije vergoeding voor een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer en met de fiets samenhangende zaken;
- c. een belastingvrije vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer;
- d. een belastingvrije vergoeding van vakliteratuur en /of een opleiding of studie voor een beroep;
- e. de contributie aan een vakbond;
- f. extra opbouw pensioen op basis van het pensioenreglement;

Artikel 4 Bronnen

De medewerker geeft op het aanvraagformulier "cafetariamodel" aan welke bronnen hij wil inzetten ten behoeve van het realiseren van de door hem gekozen doelen. De medewerker heeft daarbij de keuze uit de volgende bronnen:

- a. salaris en/of de vergoeding voor overwerk op grond van artikel 7.1 en 8.2 cao BV 18k;
- b. afzien van (een deel van) de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 8.1 cao BV 18k, met uitzondering van het vakantiegeld op basis van het wettelijk minimum loon (naar rato van de weektaak);
- c. afzien van eenmalige bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 7.3 en 7.5 cao BV 18k;
- d. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van verlofuren.
- e. inzet eindejaarsuitkering

Artikel 5 Voorwaarden koop en verkoop van verlofuren

Bij koop of verkoop van verlofuren geldt dat:

- a. de waarde van een verlof uur het salaris van de medewerker gedeeld door 156 is;
- b. de peildatum voor het bepalen van de waarde van een vakantie-uur 1 januari van het kalenderjaar is waarop het verzoek betrekking heeft;
- c. maximaal 72 verlofuren kunnen worden gekocht of verkocht. Bij verkoop geldt dat alleen de bovenwettelijke verlofuren verkocht kunnen worden.

Artikel 6 Verrekening en restant bedrag

De door de medewerker gemaakte keuze voor in artikel 3 en 4 bedoelde doelen en bronnen, worden binnen het desbetreffende kalenderjaar uitgevoerd. De medewerker stemt het bedrag dat uit de bronnen resulteert zoveel mogelijk af op het bedrag voor het gewenste doel. De vergoeding van het betreffende doel wordt betaalbaar gesteld op het moment waarop normaal ook de aangegeven bron zou zijn uitbetaald.

Artikel 7 Slotbepalingen

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen blijkt dat het gebruik van de voorzieningen en vergoedingen uit het cafetariamodel niet voldoen aan de zakelijke bepalingen en voorwaarden zoals die zijn geformuleerd in de fiscale wetgeving, en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.

Voorts aanvaardt de werkgever geen enkele verantwoordelijkheid voor de mogelijk in andere (wettelijke) regelingen opkomende gevolgen van de verlaging van de bronnen bij het gebruikmaken van de regeling fiscale facilitering.

Artikel 8 Inwerkingtreding en Citeertitel

1. Deze regeling wordt vastgesteld met ingang van 1 januari 2012.
2. De regeling kan worden aangehaald als 'Regeling arbeidsvoorwaarden keuzemodel BV 18k'.

BIJLAGE III WIJZE VAN BEPALING LOONRUIMTE EN INDEXERING

Uitgangspunt voor het bepalen van de loonruimte blijft vanaf 2017 ongewijzigd; voor 50% geldt de ontwikkeling in de cao gemeenten van het huidige kalenderjaar, en voor 50% geldt de ontwikkeling in de markt o.b.v. CBS jaarcijfer "Cao-lonen contractuele loonkosten en arbeidsduur, cao lonen per maand incl. bijz. beloningen, cao sector particuliere bedrijven" over het voorgaande kalenderjaar. Dit is een afwijkend cijfer dat tot en met 2016 is gebruikt. Voorheen werd namelijk het cijfer exclusief bijzondere beloningen gehanteerd.

De gewijzigde methode in deze bijlage is zodanig geformuleerd opdat deze ook in volgende jaren gebruikt kan worden. Vanaf 1 januari 2017 gaat de indexatie meteen vanaf 1 januari gelden, en zal dan niet meer achteraf bijgesteld worden. Wel zal de indexatie jaarlijks achteraf getoetst worden aan de werkelijke verhoging bij gemeenten en de markt, en zal het verschil verrekend worden met de indexatie van het jaar dat daarop zal volgen.

De indexatie voor 2017 was bepaald op basis van concrete en objectieve bronnen. De verwachting was namelijk dat de lonen van de gemeenteambtenaren in 2017 met 0,4% zouden stijgen, en de verwachting was dat de ontwikkeling in de particuliere markt 1,8% zou bedragen. Derhalve zijn de lonen per 1 januari 2017 met 1,1% gestegen.

Inmiddels is bekend dat de lonen van de ambtenaren in 2017 met 1,9% zijn gestegen en dat de lonen in de markt met 1,7% zijn gestegen. De werkelijke verhoging had daarom 1,8% moeten zijn in 2017. Het verschil van 0,7% wordt meegenomen naar het cijfer voor 2018.

De indexatie voor 2018 is wederom bepaald op basis van concrete en objectieve bronnen. De verwachting voor 2018 is dat de lonen van de gemeenteambtenaren in 2018 met 1,75% zullen stijgen, en de verwachting is dat de ontwikkeling in de particuliere markt 1,7% zal bedragen. Op basis van deze twee getallen zouden de lonen per 1 januari 2018 met 1,725% moeten stijgen. Dit cijfer wordt naar boven afgerond tot 1,8%.

Daarnaast wordt er 0,7% toegevoegd aan het cijfer vanwege de verkeerde inschatting over 2017. Tevens wordt er structureel 0,1% toegevoegd vanwege een tegemoetkoming voor de reparatie van het derde WW jaar. Voor de volgende cao onderhandeling zal het cijfer van 1,8% gehanteerd worden om de werkelijke verhoging te berekenen.

Voorbeeld hoe een en ander doorwerkt

Stel...

In het najaar van 2018 wordt bekend dat de gemeentelonen in 2018 met 1,75% zijn gestegen, en het indexcijfer in de markt voor 2017 door het CBS is vastgesteld op 1,5%. De werkelijke verhoging zou dan 1,625% geweest moeten zijn in plaats van de 1,8% die per 1 januari was toegevoegd. Een verschil van 0,175% in het voordeel van de werknemer; de werknemer heeft namelijk heel 2018 *eigenlijk* 0,175% teveel betaald gekregen..

Daarnaast wordt bekend dat de lonen in de cao gemeenten in 2019 zullen stijgen met 1,6% en staat het indexcijfer voor 2018 in het derde kwartaal op 1,8%. Hetgeen een indexering voor 2019 van 1,7 % zou opleveren.

Omdat de verhoging per 1 januari 2018 niet de werkelijke verhoging is geweest en er een verschil zat van 0,175% in het voordeel van de medewerker, zullen de lonen per 1 januari 2019 niet met 1,7%, maar met 1,525% stijgen, en wordt het verschil weer rechtgetrokken, zonder dat er met terugwerkende kracht aanpassingen verricht zullen worden.

Eind 2019 vindt er wederom een zelfde exercitie plaats waarbij opnieuw bekeken wordt in hoeverre de verhoging van 1 januari strookt met de werkelijke cijfers die pas eind 2019 bekend zullen zijn. Daarbij dient aangetekend te worden dat voor het maken deze vergelijking niet het gecorrigeerde indexcijfer (1,525%), maar het originele indexcijfer (1,7%) als uitgangspunt gebruikt zal worden.

N.B. Op dezelfde wijze moet uiteraard ook een verschil in het nadeel van de werknemer gecompenseerd worden. Als de werkelijke verhoging in 2018 op 2,0% uit had moeten komen, dan zal de indexering voor 2019 met 0,2% verhoogd worden. In het eerder geschetste voorbeeld zou dit een indexering van 1,9% opleveren.

Het te hanteren CBS indexcijfer voor de ontwikkeling in de markt is: Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder, Cao-lonen per maand incl. bijz. beloningen, Cao-sector particuliere bedrijven.

Perioden	2010 = 100	%
2010	100,0	
2011	101,4	1,4
2012	103,0	1,6
2013 1e kwartaal	104,0	1,6
2013 2e kwartaal	104,2	1,5
2013 3e kwartaal	104,5	1,2
2013 4e kwartaal	104,6	1,1
2013	104,3	1,3
2014 1e kwartaal	105,0	1,0
2014 2e kwartaal	105,3	1,1
2014 3e kwartaal	105,6	1,1
2014 4e kwartaal	105,8	1,1
2014	105,4	1,1
2015 1e kwartaal	106,3	1,2
2015 2e kwartaal	106,5	1,1
2015 3e kwartaal	106,9	1,2
2015 4e kwartaal	107,2	1,3
2015	106,7	1,2
2016 1e kwartaal	108,0	1,6
2016 2e kwartaal	108,2	1,6
2016 3e kwartaal	108,8	1,8
2016 4e kwartaal	108,9	1,6
2016	108,5	1,7