

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK



Collectieve arbeidsovereenkomst

2022-2023



Cao Scalabor 2022-2023

Partijen

Collectieve Arbeidsovereenkomst Scalabor 2022-2023

De ondergetekenden:

- I. Scalabor B.V. (Hierna Scalabor)
- II. De volgende organisaties van werknemers:
 - CNV overheid
 - FNV overheid

hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao Scalabor 2022-2023) aangegaan. Deze cao komt voort uit afspraken in het onderhandelaarsakkoord tussen Presikhaaf bedrijven en Scalabor van 4 december 2017. Op basis van deze afspraken is de cao Gemeenten (versie 2.0 van 1 juli 2019), model geweest voor de cao Scalabor. De wijzigingen ten opzichten van de cao Gemeenten zijn overeengekomen met cao-partijen en vloeien voort uit het eerder genoemde onderhandelaarsakkoord. De volgorde en indeling van de cao Gemeenten zijn in de cao Scalabor overgenomen. Volgens onderstaande legenda zijn toegevoegde, gewijzigde of vervallen hoofdstukken en/of artikelen herkenbaar gemaakt:

*	Toegevoegd
**	Gewijzigd
Vervallen	Verwijderd/niet van toepassing

Ondertekening:

M. Hielkema
Directeur




Y. Bovenkerk
Bestuurder




B. Hoogendam
Bestuurder




1 Algemeen

1.1	Begrippen	9
1.2	Toepassing cao Scalabor*	12
1.3	Vrijstelling (vervallen)	12
1.4	Looptijd en inwerkingtreding*	12
1.5	Karakter van de cao*	12
1.6	Informatie over de cao (vervallen)	12
1.7	Hardheidsclausule	12
1.8	Citeeraanduiding*	12
1.9	Volgtijd- en deeltijddienstverband	12
1.10	Aanduiding*	13
1.11	Werkgeverschap raad (vervallen)	13
1.12	Klachten en geschillenreglement**	13

2 Arbeidsovereenkomst

2.1	Sluiten van een arbeidsovereenkomst	15
2.2	Vacaturevervulling*	15
2.3	Kosten medische keuring	15
2.4	Oproepovereenkomst*	15
2.5	Vakantiemacht en andere bijzondere dienstverbanden	16
2.6	Payrollwerknemer*	16
2.7	Werknemer in doelgroep banenafpraak	17
2.8	Werkervaringsplaats	18
2.9	Stageovereenkomst	18
2.10	Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	18
2.11	Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid**	19

3 Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

Salaris

3.1	Vaststellen en waarderen functies	21
3.2	Uitbetalen	21
3.3	Overeenkomen van het salaris*	21
3.4	Salarisverhoging*	24
3.5	Verlaging salarisschaal	24
3.6	Promotie	24
3.7	Uitloopschaal (vervallen)	24

Salaristoelagen

3.8	Functioneringstoelage	24
3.9	Arbeidsmarkttoelage	25
3.10	Waarnemingstoelage	25
3.11	Toelage onregelmatige dienst*	25
3.12	Buitendagvenstertoelage*	26
3.13	Toelage beschikbaarheidssdienst	26
3.14	Inconveniëntentoelage	27
3.15	Garantietoelage	27
3.16	Afbouwtoelage	27

Vergoedingen

3.17	Jubileumuitkering	27
3.18	Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties	28
3.19	Overwerkvergoeding*	28
3.20	Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam	29
3.21	Reis- en verblijfskostenvergoeding	29
3.22	Reiskostenvergoeding woon-werk	29
3.23	Collectieve zorgverzekering*	29
3.24	Tegemoetkoming kosten collectieve zorgverzekering*	30
3.25	Tor (vervallen)	30

4 Individueel keuzebudget

4.1	Recht op IKB	33
4.2	Opbouw IKB	33
4.3	Doelen IKB	33
4.4	Keuze uit doelen IKB	35
4.5	Uitbetaling IKB bij einde arbeidsovereenkomst	35
4.6	Fiscale gevolgen IKB	35

5 Arbeidsduur en werktijden

Arbeidsduur

5.1	Arbeidsduur	37
-----	-------------	----

Werktijden

5.2	Werktijdenregeling*	37
5.3	Werken op zaterdag, zondag en feestdagen	37
5.4	Standaardregeling voor de werktijden*	38
5.5	Bijzondere regeling voor de werktijden (aangepast)	39
5.6	Borstvoeding	39

6 Vakantie en verlof

Vakantie

6.1	Wettelijke vakantie-uren	41
6.2	Bovenwettelijke vakantie-uren*	41
6.3	Bovenwettelijke vakantie-uren door meer te werken	41
6.4	Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst	41
6.5	Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren	42

Verlof

6.6	Feestdagen	42
6.7	Kortdurend zorgverlof	42
6.8	Langdurend zorgverlof	42
6.9	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	43
6.10	Ouderschapsverlof	43
6.11	Adoptie- en pleegzorgverlof	44
6.12	Huwelijk of geregistreerd partnerschap	45
6.13	Onbetaald verlof	45
6.14	Aanspraken tijdens onbetaald verlof	45
6.15	Samenloop onbetaald verlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof	45
6.16	Samenloop onbetaald verlof met arbeidsongeschiktheid	46
6.17	Politiek verlof	46
6.18	Verlof voormalige verlofspaarbaarheid (vervallen)	46
6.19	Intrekken van vakantie**	46
6.20	Verlof bij bijzondere omstandigheden**	46
6.21	Buitengewoon verlof**	46

7 Arbeidsongeschiktheid

7.1	Recht op salaris	49
7.2	Recht op salaris bij verlof	49
7.3	Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst	50
7.4	Geneeskundig onderzoek	51
7.5	Verlenging ontslagverbod tijdens arbeidsongeschiktheid	51
7.6	Artikel 7.6 Overgangsrecht (vervallen)	51

8 Duurzame inzetbaarheid

8.1	Personeelsbeoordeling/gesprek over functioneren	53
8.2	Noodzakelijke opleiding	53
8.3	Ontwikkelbudget	53
8.4	Opleiding jonge werknemer	53
8.5	Ontwikkeling en mobiliteit	53
8.6	Mobiliteitsbeleid	54
8.7	Loopbaanadvies	54
8.8	Het ontwikkelgesprek	54
8.9	A&O fonds gemeenten (vervallen)	54
8.10	Einde dienstverband	54

9 Sociaal plan*

57

10 Uitkeringen*

10.1 t/m 10.19	(Vervallen)	59
10.20	Overlijdensuitkering	59
10.21 t/m 10.24	(Vervallen)	59

11 Rechten en plichten

11.1	Dragen van uniform of dienstkleding	61
11.2	Infectieziekten	61
11.3	Gebruik motorrijtuig	61
11.4	Schorsing als ordemaatregel	61
11.5	Geschildbeslechting*	61

12 Overleg tussen vakbond en werkgever

12.1	Het lokaal overleg	63
12.2	Onderwerpen*	63
12.3	Overeenstemming	64
12.4	Vakbondsverlof	64
12.5	Voorkomen benadeling vakbondsvertegenwoordigers	64

13 Medezeggenschap

13.1	Sluiten van een convenant	67
13.2	Kleine ondernemingen	67

14 Regeling vervroegd uittreden

14.1	Voorwaarden deelname:	69
14.2	Ingang per, hoogte en uitbetaling RVU uitkering	69
14.3	Aanvragen uitkering, opnemen verlofsaldo:	70



Algemeen

Begrippen

De begrippen in deze cao betekenen:

A

- Aanvullende of na wettelijke uitkering: vervallen;
- Aanvullende arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met feestdagen in artikel 6.6;
- Arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de werkloosheidswet;

B

- Boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- Bijzondere regeling voor de werktijden: de regeling die geldt voor een werknemer waarvan de werkgever eenzijdig de werktijden vaststelt;

D

- Dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur;
- Deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
- Dienstverband: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;

F

- Feitelijke arbeidsduur: de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode;
- Formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- Functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer;
- Functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

H

- Herleving: herleving volgens de werkloosheidswet;
- IKB: Individueel Keuze Budget;
- Inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de cao Scalabor van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

L

- LAAC: Landelijke Advies- en Arbitragecommissie;
- LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

N

Nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekking in artikel 7:674 lid 3 BW;

O

Overwerk: werkzaamheden die de werknemer, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;

P

- Pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de stichting pensioenfonds ABP;
- Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- Periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

R

- Reparatie-uitkering: vervallen;
- Restverdiencapaciteit: het inkomen dat een werknemer nog kan verdienen, vastgesteld door het UWV;

S

- Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- Salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniënttoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 4;
- Salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand meteen voltijddienstverband;
- Sector gemeenten: vervallen;
- Standaardregeling voor de werktijden: de regeling die geldt voor een werknemer die in overleg met de werkgever zijn werktijden vaststelt;

T

TOR: vervallen;

U

UWV: uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;

V

- Vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaris-toelage(n), welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
- Vakbond: een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, aangesloten bij een vakcentrale die is toegelaten tot het LOGA;
- VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- Voltijddienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur is en de formele arbeidsduur per week 36 uur;

W

- Werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- Werkgever: Scalabor;
- Werkloos(heid): werkloos(heid) volgens de werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies volgt uit de beëindiging van het dienstverband met de werkgever;
- Werkloosheidsuitkering: WW-uitkering;
- Werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen;
- Werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen waarin de werknemer werkt voor de werkgever;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;

Wetten

- BW: Burgerlijk Wetboek;
- VPL: Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling;
- WAJONG: Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten;
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- WAZO: wet arbeid en zorg;
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- WOR: Wet op de ondernemingsraden;
- WW: Werkloosheidswet;
- ZW: Ziektewet.

1.2 Toepassing cao Scalabor*

Deze cao geldt voor de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Scalabor.

1.3 Vrijstelling (vervallen)

1.4 Looptijd en inwerkingtreding*

1. Deze cao geldt van 1 januari 2022 tot 1 januari 2024.
2. Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.
3. Indien geen van de partijen uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.
4. Indien de cao verlengd wordt kunnen partijen uiterlijk één maand voordat de cao eindigt, de cao schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

1.5 Karakter van de cao*

Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald. De cao heeft een standaard karakter.

1.6 Informatie over de cao (vervallen)

1.7 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer.

1.8 Citeeraanduiding*

Deze overeenkomst wordt genoemd: "de collectieve arbeidsovereenkomst Scalabor", in andere regelingen afgekort : "cao Scalabor".

1.9 Voltijd- en deeltijddienstverband

1. De aanspraken in deze cao zijn gebaseerd op een voltijddienstverband, tenzij in een artikel anders is bepaald.
2. De aanspraken bij een deeltijddienstverband worden naar rato van de arbeidsduur bepaald, tenzij in een artikel anders is bepaald.

1.10 Aanduiding*

De in deze cao genoemde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.

1.11 Werkgeverschap raad (vervallen)

1.12 Klachten en geschillenreglement**

Werkgever stelt een klachten en geschillen-regelement op met bijbehorende klachten- en geschillencommissie.

Arbeidsovereenkomst

2.1 Sluiten van een arbeidsovereenkomst

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

2.2 Vacaturevervulling*

1. De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
2. Vervallen

2.3 Kosten medische keuring

Als een medische keuring voor een bepaalde functie noodzakelijk is, betaalt de werkgever de kosten.

2.4 Oproepovereenkomst*

1. De werkgever en de werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst aangaan als vermeld in artikel 7:628a lid 9 BW.
2. Vervallen
3. Indien de werkgever en werknemer een overeenkomst zijn aangegaan, zoals bedoeld in lid 1, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
4. In de oproepovereenkomst is in ieder geval opgenomen:
 - A. Dat de werkgever verplicht is werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
 - B. Dat de werknemer zich in beginsel verbindt de aangeboden werkzaamheden te verrichten;
 - C. Dat de werkgever de werknemer minimaal 24 uur van te voren oproept en de omvang van de werkzaamheden meedeelt;
 - D. Dat de werknemer niet verplicht kan worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, indien de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste 24 uur van tevoren aan de werknemer bekendmaakt;
 - E. Dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen. Indien de werkgever binnen 24 uur voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht.



2.5 Vakantiekraft en andere bijzondere dienstverbanden

1. Op de werknemer die hoofdzakelijk voor een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 7, 8 en 9 niet.
2. Op de werknemer die als vakantiekraft in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 7, 8 en 9 niet.
3. De werknemer in lid 1 en lid 2 krijgt:
 - A. 8% Vakantietoelage over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris en salaristoelage(n). Dit moet minimaal € 146,65 zijn bij een voltijddienstverband; en
 - B. 1,5% Over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris. Dit moet minimaal € 33,33 zijn bij een voltijddienstverband; en
 - C. 0,8% Over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

2.6 Payrollwerknemer*

1. De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer, vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2. De beloning wordt bij de terbeschikkingstelling van de payrollwerknemer vastgesteld. De beloning bestaat, naast de in artikel 8a lid 1 Waadi verplichte bestanddelen in de inlenersbeloning, in ieder geval uit:
 - De werkgeverspremie ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP.
3. De payrollwerknemer heeft recht op een toelage als zijn beloning in lid 2 niet gelijk is aan de beloning van de werknemer die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult. De werkgever komt de toelage schriftelijk overeen met de uitlener.
4. De toelage in lid 3 wordt uitgedrukt in een percentage van het salaris van de payrollwerknemer en is niet pensioengevend. De toelage is gelijk aan het verschil tussen:
 - A. De hoogte van de bronnen in lid 2 die de payrollwerknemer per maand opbouwt of ontvangt; en
 - B. De hoogte van de bronnen in lid 2 die een werknemer per maand opbouwt of ontvangt.

5. Als de payroll werknemer geen deelnemer is bij het ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payroll werknemer vanaf de eerste werkdag vergelijkbaar pensioen opbouwt bij een ander pensioenfonds. Een eventuele toelage ter compensatie van het verschil in pensioenopbouw met het ABP van 7% van het salaris kan ter beschikking worden gesteld. De hoogte van de toelage kan jaarlijks worden bijgesteld.
6. De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen, waaronder de Matrix flexibiliteit en zekerheid, die nodig zijn om de totale beloning en eventuele toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever checkt dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

2.7 Werknemer in doelgroep banenafpraak

1. De werkgever kan een takenpakket op maat aanbieden aan een werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak. Dit geldt alleen als de werknemer niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Artikel 3.1 geldt in dit geval niet.
2. De werkgever kan voor een werknemer in lid 1 een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal a in artikel 3.3 lid 6. Artikel 3.3 geldt verder niet.
3. De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden niet voor de werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak.
4. Voor de werknemer die onder de WAJONG doelgroep valt, kan op grond van artikel 3.4 lid 3 een salaris worden vastgesteld aan de hand van de functieschaal en de in dat artikel opgenomen salaristabel. Voorwaarde is dat de werknemer voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie uit te oefenen of niet in aanmerking komt voor loondispensatie.
5. De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden voor de werknemer die onder de WAJONG doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te vervullen. De minimumbedragen gelden naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
6. De loonkostensubsidie uitgekeerd aan de werkgever is samen met het naar loonwaarde bepaalde salaris van de werknemer gelijk aan het wettelijk minimumloon.
7. Als de werknemer loondispensatie krijgt, wordt het salaris en salaristoelage(n) naar rato van de loonwaarde verminderd met de loondispensatie. Dit salaris vermeerderd met de WAJONG-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

2.8 Werkervaringsplaats

1. De werkgever kan op verzoek een werkervaringsplaats aanbieden. De werkervaringsovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.610 BW. De persoon waarmee de werkgever een werkervaringsovereenkomst sluit, wordt in dit artikel wep-er genoemd.
2. Deze cao geldt voor de werkervaringsovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
3. De werkervaringsovereenkomst wordt voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden aangegaan. De overeenkomst kan 1 keer worden verlengd met maximaal 6 maanden.
4. In overleg worden de werkzaamheden bepaald. Het leerproces van de wep-er staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
5. De wep-er krijgt een vergoeding.
6. De wep-er is geen werknemer in de zin van artikel 2.4 van het pensioenreglement.

2.9 Stageovereenkomst

1. De werkgever kan een student een stageovereenkomst aanbieden voor opleiding, studie of onderzoek. De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.610 BW.
2. Deze cao geldt voor de stageovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
3. De stageovereenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van de overeenkomst is afhankelijk van de leerdoelen van de stagiair.
4. De werkzaamheden van de stagiair worden samen met de stagiair en de onderwijsinstelling bepaald. Het leerproces van de stagiair staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
5. De stagiair kan een vergoeding krijgen.
 - A. € 212,05 Bruto per maand voor een fulltime stage op mbo niveau
 - B. € 325,07 Bruto per maand voor een fulltime stage op hbo niveau
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2.4 Van het pensioenreglement.

2.10 Einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in lid 1 kunnen werkgever en werknemer afzien, als zij dat met elkaar afspreken.

2.11 Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid**

De werkgever kan als vereiste voor indiensttreding, tewerkstelling, functiewijziging of overplaatsing stellen, dat de werknemer in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.



Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

Salaris

3.1 Vaststellen en waarden functies

1. De werkgever stelt de functies vast.
2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering.
3. De werkgever stelt de conversietabel vast.

3.2 Uitbetalen

De uitbetaling van salaris, salaristoelage(n), vergoedingen en uitkeringen vindt maandelijks plaats, tenzij in deze cao anders is bepaald.

3.3 Overeenkomen van het salaris*

1. De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal.
2. De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.
3. De werkgever volgt de salaristabel van de cao gemeenten (zie onderstaande de tabel per 1 december 2021 en de tabel per 1 april 2022) inclusief toekomstige wijzigingen. *Voor de onderstaande salaristabel en de salaristabel in schaal a is vanaf 1 januari 2022 afgesproken dat er een minimale salarisbodem van € 14,- bruto per uur geldt. Dit is omgerekend naar een salarisbedrag van € 2.184,- Per maand op basis van een voltijdsdienstverband. Voor zowel het salarisbedrag in de salaristabel lager is dan € 14,- per uur, dan wordt het salarisbedrag in de salaristabel opgehoogd. Voor deeltijd geldt een salarisbedrag naar rato. De salarisbedragen in de tabellen hieronder die onder het minimum van € 14,- per uur vallen zijn weergegeven in rood.*

Salaristabel per 1 december 2021, nieuwe structuur periodiek

Schaal										
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1658	1696	1739	1789	1841	1963	2203	2521	2798	3017
1	1696	1753	1811	1869	1929	2052	2295	2623	2917	3158
2	1738	1810	1883	1949	2016	2142	2388	2725	3036	3298
3	1779	1867	1955	2028	2104	2231	2481	2827	3155	3438
4	1821	1924	2026	2108	2192	2321	2574	2929	3274	3579
5	1862	1981	2098	2188	2280	2411	2667	3031	3393	3720
6	1904	2038	2170	2268	2368	2499	2760	3134	3513	3860
7	1945	2095	2242	2348	2455	2589	2852	3236	3632	4000
8	1987	2152	2314	2428	2543	2678	2946	3339	3752	4141
9	2028	2209	2385	2507	2631	2768	3038	3441	3871	4281
10	2069	2266	2457	2587	2718	2858	3131	3543	3990	4421
11	2111	2322	2529	2667	2806	2947	3224	3645	4109	4562

Schaal										
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3326	3615	3979	4343	4849	5151	5539	5931	6563	7274
1	3470	3764	4128	4492	4995	5328	5743	6169	6820	7551
2	3614	3914	4278	4640	5142	5505	5948	6407	7077	7827
3	3758	4063	4426	4787	5288	5682	6152	6646	7334	8104
4	3902	4213	4576	4934	5435	5859	6357	6884	7591	8380
5	4046	4362	4722	5080	5581	6036	6562	7122	7848	8656
6	4190	4512	4869	5226	5728	6213	6767	7361	8105	8932
7	4334	4660	5016	5373	5875	6390	6971	7599	8362	9209
8	4477	4806	5162	5520	6021	6568	7176	7837	8619	9485
9	4621	4953	5308	5666	6167	6744	7380	8076	8876	9762
10	4761	5100	5455	5813	6314	6921	7585	8314	9133	10038
11	4903	5247	5602	5960	6461	7098	7790	8552	9390	10314

Salaristabel per 1 april 2022, nieuwe structuur periodiek

Schaal										
periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1698	1737	1781	1832	1885	2010	2255	2581	2865	3090
1	1737	1795	1855	1914	1975	2102	2350	2686	2987	3234
2	1780	1854	1928	1996	2065	2193	2446	2790	3109	3377
3	1822	1912	2002	2077	2155	2285	2540	2895	3231	3521
4	1864	1971	2075	2158	2245	2377	2636	3000	3353	3665
5	1907	2029	2149	2240	2334	2468	2731	3104	3475	3809
6	1949	2086	2222	2322	2424	2559	2826	3210	3598	3952
7	1992	2145	2296	2404	2514	2651	2921	3314	3720	4096
8	2034	2203	2369	2486	2604	2743	3016	3419	3842	4240
9	2077	2262	2443	2567	2694	2834	3111	3523	3964	4384
10	2119	2320	2516	2649	2784	2926	3207	3628	4086	4527
11	2162	2378	2590	2731	2874	3018	3301	3732	4208	4671

Schaal										
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3406	3701	4074	4447	4965	5274	5671	6073	6720	7449
1	3554	3854	4227	4600	5115	5456	5881	6317	6983	7732
2	3701	4007	4380	4752	5265	5637	6091	6561	7247	8015
3	3848	4161	4533	4902	5415	5818	6300	6806	7510	8298
4	3995	4314	4685	5052	5565	5999	6510	7049	7773	8581
5	4143	4467	4836	5202	5715	6181	6719	7293	8036	8864
6	4290	4621	4986	5352	5866	6362	6929	7537	8300	9147
7	4438	4772	5136	5502	6016	6544	7139	7781	8563	9430
8	4585	4922	5286	5652	6166	6725	7348	8025	8826	9713
9	4731	5072	5436	5802	6315	6906	7557	8270	9089	9996
10	4876	5222	5586	5953	6466	7087	7767	8514	9353	10278
11	5021	5372	5736	6103	6616	7269	7977	8758	9616	10562

- Als het schaalbedrag onder het voor de medewerker geldende minimumloon ligt, heeft de werknemer minimaal recht op het voor hem geldende minimumloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor werknemers van 21 jaar en ouder.
- Voor de werknemer in artikel 2.7 lid 1 geldt een aparte schaal a. De salarisbedragen in schaal a worden geïndexeerd op de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon en elk jaar op 1 januari vastgesteld door het loga en gepubliceerd op www.caogemeenten.nl. Het bedrag in schaal a van periodiek 0 is het wettelijk minimumloon. Het bedrag in schaal a van periodiek 11 is 120% van het wettelijk minimumloon.

Salarisschaal A per 1 januari 2022 Periodiek

1-1-2022	Schaal A (100-120% WML)
0	1.725,00
1	1.756,36
2	1.787,73
3	1.819,09
4	1.850,45
5	1.881,82
6	1.913,18
7	1.944,55
8	1.975,91
9	2.007,27
10	2.038,64
11	2.070,00

* Als salarisbedrag onder € 2.184 (€ 14 per uur) valt, dan is salarisbedrag in rood weergegeven, dan salarisbedrag ophogen naar € 2.184.

3.4 Salarisverhoging*

1. Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
 - A. Voldoende functioneert, en
 - B. Het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
 - C. Minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, of minimaal 12 maanden geleden de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.
2. De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
3. De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

3.5 Verlaging salarisschaal

De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lagere salarisschaal gaat uitvoeren met aanpassing van het salaris. Artikel 3.6 Van het pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de AOW leeftijd bereikt.

3.6 Promotie

De werknemer die door promotie in een hogere salarisschaal komt, krijgt vanaf de dag dat de promotie ingaat een hoger salaris.

3.7 Uitloopschaal (vervallen)

Salaristoelagen

3.8 Functioneringstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:
 - A. Het maximum van de functieschaal heeft bereikt; en
 - B. Meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan; of
 - C. Bijzondere prestaties heeft geleverd.
2. De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven.
3. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

3.9 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is Personeel in dat vakgebied te krijgen.
2. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden.
3. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris.

3.10 Waarnemingstoelage

1. De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
3. Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

3.11 Toelage onregelmatige dienst*

1. De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.
2. De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer, uitgedrukt in tijd voor tijd.

De toeslagpercentages zijn voor het werk op maandag tot en met zaterdag:

 - Van 00.00 uur tot 07.00 uur: 50%;
 - Van 22.00 tot 24.00 uur: 50%;
 - De toeslag voor het werk op zondag is 50%;
 - De toeslag voor het werk op feestdagen is 100%.
4. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.
5. De werknemer bouwt over de toelage uit lid 1 geen bovenwettelijke vakantie-uren op.
6. De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
7. De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen.
8. Indien uitbetaling van de toelage plaatsvindt geldt dat het salaris per uur maximaal gelijk is aan het maximumsalaris van salarisschaal 6, tenzij de medewerker een lagere salarisschaal heeft.

3.12 Buitendagvenstertoelage*

- De werknemer in functieschaal 1 tot en met 10 krijgt een buitendagvenstertoelage als:
 - De werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden in artikel 5.4 valt; en
 - De werkgever met de werknemer is overeengekomen dat hij buiten het dagvenster werkt.
- De buitendagvenstertoelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer, uitgedrukt in tijd voor tijd.

Buitendagvenster op	tijd	percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.
- Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren van 50%.
- De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
- De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen.

3.13 Toelage beschikbaarheidsdienst

- De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst ook als hij wordt opgeroepen om te werken.
- De toelage beschikbaarheidsdienst is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Beschikbaarheidsdienst op	tijd	percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	5%
Zaterdag, zondag en feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

- Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 7.
- Vervallen

3.14 Inconveniëntoelage

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de toekenning van een inconveniëntoelage bij zwaar, onaangenaam of gevaarlijk werk.

3.15 Garantietoelage

De werkgever kan aan een werknemer van wie het salaris of salaristoelage(n) lager worden een garantietoelage geven.

3.16 Afbouwtoelage

- Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntoelage blijvend lager wordt of eindigt, krijgt de werknemer een afbouwtoelage. Dit geldt als:
 - De werknemer de reden van de verlaging niet zelf heeft veroorzaakt; en
 - De werknemer deze salaristoelage(n) zonder onderbreking van meer dan 2 maanden tijdens minimaal 3 maanden heeft gekregen; en
 - Het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
- De afbouwtoelage duurt 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag.

Duur afbouwtoelage	percentage
Van 1 tot en met 12 maanden	75%
Van 13 tot en met 24 maanden	50%
Van 25 tot en met 36 maanden	25%

- De afbouwtoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen.
- Als de hoogte van het af te bouwen bedrag wisselde, is de afbouwtoelage het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
- Dit artikel geldt niet als voor de werknemer voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.

Vergoedingen

3.17 Jubileumuitkering

- De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de stichting pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.
- Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.

3. De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:
 - A. Binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én
 - B. De AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
 - C. Zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het vervallen van arbeidsplaatsen op grond van artikel 7.669 lid 3, onder a BW krijgt; of
 - D. Zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 7.669 lid 3, onder b BW.
4. De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

3.18 Uitstekend functioneren of bijzondere prestaties

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan één werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

3.19 Overwerkvergoeding*

1. De werknemer in functieschaal 1 tot en met 10 die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5, krijgt een overwerkvergoeding.
2. De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - A. Verlof en
 - B. Een toeslag
3. Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk en wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip.
4. De toeslag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren uitgedrukt in tijd voor tijd.

Overwerk op	tijd	percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	50%
Maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	75%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

5. Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof als bedoeld in lid 3 opnemen op een door hem aangegeven tijdstip. Als het verlenen van verlof niet mogelijk is,

wordt het verlof uitbetaald. Dat bedrag is het salaris per uur vermeerderd met een percentage van het salaris per uur in lid 4.

6. De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
8. De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen.
9. De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.

3.20 Vergoeding BHV, EHBO en interventieteam

1. De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - A. Bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de arbeidsomstandighedenwet; of
 - B. EHBO'er; of voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
3. De vergoeding is € 220,- bruto per jaar.

3.21 Reis- en verblijfskostenvergoeding

De werkgever stelt een regeling vast voor vergoeding van een reis- en verblijfskosten voor reizen die de werknemer voor de werkgever heeft gemaakt. Bij gebruik van het openbaar vervoer is de vergoeding op basis van het 2^e klasse tarief.

3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk

1. De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.
2. Als de werknemer:
 - A. Moet werken op een locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is; of
 - B. Door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken, dan krijgt hij een kilometervergoeding.
3. **De werkgever bepaalt de hoogte van deze vergoeding.

3.23 Collectieve zorgverzekering*

1. Scalabor sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.
2. Een inactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een WW-, WAO-uitkering, WIA-uitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van de werkgever.

3. Een postactieve in lid 1 is de oud-werknemer met, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

3.24 Tegemoetkoming kosten collectieve zorgverzekering*

1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve.
2. De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3. De hoogte van de bruto tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
 - A. € 296,- voor de werknemer met een functie in functieschaal 6 of lager;
 - B. € 168,- voor de werknemer met functie in functieschaal 7 of hoger.De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor zijn laatste maand in dienstverband.
- 4 Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

3.25 Tor (vervallen)

Individueel keuzebudget

4.1 Recht op IKB

1. De werknemer krijgt een IKB.
2. Het IKB is een bedrag per maand dat de werknemer kan besteden voor de doelen in artikel 4.3.

4.2 Opbouw IKB

1. Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit:

Percentage	Minimumbedrag bij voltijddienstverband
a. 8% van het salaris en de salaris toelage(n) en de overwerkvergoeding in maand van opbouw	€ 146,65
b. 6,75% van het salaris in maand van opbouw	€ 145,83
c. 1,5% van het salaris in maand van opbouw	€ 33,33
d. 0,8% van het salaris in maand van opbouw	-

2. Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Over lid 1 onder d wordt geen pensioen opgebouwd.
3. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.
4. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.
5. De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

4.3 Doelen IKB

1. De werknemer kan het IKB besteden aan:
 - A. Het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 144 uur per kalenderjaar;
 - B. Extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd; en



- C. Het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
- 2. De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen en omschrijft dit in vastgestelde bedrijfsregeling.

4.4 Keuze uit doelen IKB

1. De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
2. De werkgever wijst voor elke maand een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.
3. De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
4. De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
5. De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
6. De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.
7. Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

4.5 Uitbetaling IKB bij einde arbeidsovereenkomst

1. Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.
2. De nagelaten betrekkingen krijgen het niet bestede IKB bij overlijden van de werknemer.

4.6 Fiscale gevolgen IKB

1. Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De werknemer wordt geacht deze gevolgen te kennen.
2. Als blijkt dat een bedrag uit het IKB niet belastingvrij betaald had mogen worden doordat de werknemer onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt de werkgever de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de werknemer.
3. Als een netto voordeel voor de werknemer vervalft door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.

Arbeidsduur en werktijden

Arbeidsduur

5.1 Arbeidsduur

1. De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1836 uur per jaar.
2. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
3. Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd:
 - A. Het salaris;
 - B. Het recht op vakantie;
 - C. De pensioenopbouw; en
 - D. Het minimale IKB, in artikel 4.2 lid 1, onder a b en c.
4. De werkgever meldt vooraf de uitbreiding van de arbeidsduur aan de ondernemingsraad.
5. De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.

Werktijden

5.2 Werktijdenregeling*

De werkgever stelt een werktijdenregeling vast voor de werknemers in de organisatie.

5.3 Werken op zaterdag, zondag en feestdagen

1. De werknemer die valt onder de standaardregeling werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken.
2. Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.
3. Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.
4. Wat in dit artikel geldt voor feestdagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen. Dit tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen. Deze dagen worden door de werkgever aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten.

5.4 Standaardregeling voor de werktijden*

1. De standaardregeling geldt voor de werknemer die in overleg met de werkgever zijn werktijden vaststelt.
2. De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster.
3. De werkgever stemt met de of af welke functiegroepen tot deze regeling behoren.
4. Voor het begin van ieder kalenderjaar maakt de werkgever met de werknemer afspraken over de werktijden, de vakantie, het verlof en de planning van de werkzaamheden voor het komende jaar.
5. Bij het afspreken van de werktijden geldt dat:
 - A. Hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de werkgever en de werknemer;
 - B. De arbeidstijd per dag maximaal 11 uur is en per week maximaal 50 uur, tenzij daarvan op verzoek van de werknemer wordt afgeweken;
6. Als de omstandigheden wijzigen, kunnen de afspraken over de werktijden worden aangepast.
7. De werkgever en de werknemer overleggen 2 keer per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
8. Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast in overleg bepalen de werkgever en de werknemer wanneer de teveel gewerkte uren in tijd worden vergoed.
9. De werknemer werkt buiten het dagvenster als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Voor uren die de werknemer buiten het dagvenster werkt, krijgt hij een buitendagvenstertoelage, geregeld in artikel 3.12.
10. Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming komen over de werktijden, dan stelt de werkgever de werktijden vast als bedrijfs- of dienstbelangen dit nodig maken. De belangen van de werkgever en de werknemer worden bij de vaststelling afgewogen. De bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 geldt.
11. De werkgever kan de werknemer incidenteel verzoeken om te werken buiten de vastgelegde werktijden, maar binnen het dagvenster, vanwege bedrijfs- of dienstbelangen. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de afwijkende werktijden, dan krijgt de werknemer een vergoeding geregeld in artikel 3.12 lid 5.

12. De werkgever bespreekt ieder jaar met de ondernemingsraad de afspraken over de werktijden in de organisatie. De ondernemingsraad kan voorstellen de werktijden te veranderen. Neemt de werkgever het voorstel niet over, dan wordt dit besluit gemotiveerd.
13. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

5.5 Bijzondere regeling voor de werktijden*

1. De bijzondere werktijden geldt voor de medewerker waarvan de werkgever de werktijden eenzijdig vaststelt.
2. De werkgever stemt met de of af welke functiegroepen tot deze regeling behoren.
3. De arbeidstijd is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week, rekening houdend met het kader dat de arbeidstijdenwet stelt.
4. De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
5. De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van een toelage onregelmatige dienst.
6. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

5.6 Borstvoeding

De werkgever stelt de werknemer na de geboorte van haar kind in de gelegenheid om tijdens werktijd in een separate ruimte te kolven of borstvoeding te geven.

Vakantie en verlof

Vakantie

6.1 Wettelijke vakantie-uren

1. In elk kalenderjaar heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op minimaal 144 uur wettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n).
2. De wettelijke vakantie-uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd. De vakantie-uren vervallen niet als:
 - A. De werknemer om medische redenen redelijkerwijs niet in staat was om vakantie op te nemen; of
 - B. Opname door bedrijfs- of dienstbelangen niet mogelijk was.
3. De werknemer kan verzoeken de wettelijke vakantie-uren in te zetten voor een langere vakantieperiode. De werkgever kan daarvoor de termijn in lid 2 verlengen.

6.2 Bovenwettelijke vakantie-uren*

1. Uitgaande van een dienstverband van 36 uur per week zijn alle vakantie-uren boven de 144 vakantie-uren in artikel 6.1 lid 1 zijn bovenwettelijke vakantie-uren.
2. In elk kalenderjaar heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op 34 uur bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n).
3. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 60 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.

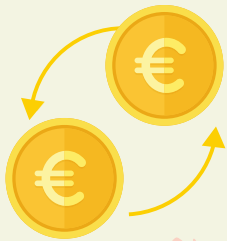
6.3 Bovenwettelijke vakantie-uren door meer te werken

1. De werknemer kan verzoeken om in het volgende kalenderjaar meer te werken dan de afgesproken arbeidsduur per jaar.
2. De meer gewerkte uren worden omgezet in bovenwettelijke vakantie uren.
3. Bij een voltijddienstverband kan maximaal 50,4 uur meer worden gewerkt.
4. De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6.4 Bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst

1. De werknemer krijgt 14.4 Uur bovenwettelijke vakantie als hij:
 - A. Regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt in artikel 3.13 Of
 - B. Regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn in artikel 3.1
2. De 14.4 uur geldt ook voor werknemers met een deeltijddienstverband.

6



6.5 Verkoop van bovenwettelijke vakantie-uren

1. De werknemer kan elk kalenderjaar in december bovenwettelijke vakantie-uren verkopen.
2. Bovenwettelijke vakantie-uren die de werknemer heeft gekocht uit het IKB, kan hij niet verkopen.
3. De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
4. Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren verkoopt, dan krijgt hij per vakantie-uur het salaris per uur in de maand waarin hij de vakantie-uren verkoopt.

Verlof

6.6 Feestdagen

De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) op:

- A. Nieuwjaarsdag;
- B. Tweede paasdag;
- C. Koningsdag;
- D. Bevrijdingsdag
- E. Hemelvaartsdag;
- F. Tweede pinksterdag;
- G. Eerste en tweede kerstdag.

6.7 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof. Bij een voltijdienstverband is het kortdurend zorgverlof 2 keer de arbeidsduur per week in elke periode van 12 maanden.
2. Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.
3. De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.

6.8 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer krijgt tijdens langdurend zorgverlof 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
2. Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof leidt niet tot opschorting van het langdurend zorgverlof.

3. Is de werknemer 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt tijdens het langdurend zorgverlof, dan krijgt de werknemer vanaf de achtste kalenderdag weer het volledige salaris en salaristoelage(n).
4. Tijdens langdurend zorgverlof bouwt de werknemer geen vakantie-uren op.
5. Is de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof langer dan 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan bouwt hij vanaf de achtste kalenderdag weer vakantie-uren op.

6.9 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
2. De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering.
3. De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
4. Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige WAZO-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

6.10 Ouderschapsverlof

1. De werknemer heeft op grond van de wazo recht op onbetaald ouderschapsverlof.
2. Tijdens het ouderschapsverlof wordt gedurende 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij:

Schaal	percentage
Schaal 1	90%
Schaal 2	85%
Schaal 3	80%
Schaal 4	70%
Schaal 5	60%
Schaal 6 en hoger	50%
3. De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.
4. Artikel 6.14 geldt niet voor de werknemer met ouderschapsverlof.
5. Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.

6. Over betaald en onbetaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen vakantie-uren op.
7. De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n), die hij tijdens het ouderschapverlof heeft gekregen, terug als hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt of ontslagen wordt op staande voet of wegens verwijtbaar handelen. Deze verplichting geldt niet als de opzegdatum minimaal 6 maanden later is dan de datum waarop het ouderschapsverlof is geëindigd.
8. De werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, heeft geen terugbetalingsverplichting als hij:
 - A. Recht heeft op een WW-uitkering omdat hij zijn echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
 - B. Recht heeft op een WW-uitkering omdat hij zijn echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen.
9. De werknemer heeft een terugbetalingsverplichting als hij tijdens het betaald ouderschapsverlof of binnen 3 maanden daarna op zijn verzoek een functie aanvaardt met minder uren dan hij direct voor ingang van het ouderschapsverlof vervulde. De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n) die hij op grond van dit artikel heeft gekregen over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug.
10. De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting.
11. Voor zover in deze cao niet is afgeweken van de wet arbeid en zorg, volgt de werkgever de wet.

6.11 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
2. De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering.
3. De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
4. Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige WAZO-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.
5. Is de werknemer tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijnen in artikel 7.1 niet op.

6.12 Huwelijk of geregistreerd partnerschap

Op de huwelijksdag of de dag waarop de werknemer een geregistreerd partnerschap aangaat, krijgt hij verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).

6.13 Onbetaald verlof

1. De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken voor zijn volledige arbeidsduur of een deel daarvan.
2. Het onbetaalde verlof:
 - A. Duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 - B. Wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
3. De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
4. De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
5. Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
6. Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor het pensioen ingaat, kan maximaal 36 maanden onbetaald verlof worden gegeven.

6.14 Aanspraken tijdens onbetaald verlof

1. De werknemer bouwt over het onbetaald verlof geen vakantie-uren op.
2. Over het onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen.
3. Tijdens het onbetaald verlof krijgt de werknemer de gehele tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering zoals in artikel 3.25.
4. Tijdens het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies en vpl-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemers deel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

6.15 Samenloop onbetaald verlof met zwangerschaps- en bevallingsverlof

Het onbetaald verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

6.16 Samenloop onbetaald verlof met arbeidsongeschiktheid

1. Is de werknemer die gedeeltelijk onbetaald verlof heeft arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
2. Is de werknemer die volledig onbetaald verlof heeft langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan kan de werkgever in schrijnende gevallen be sluiten het onbetaald verlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

6.17 Politiek verlof

1. In aanvulling op artikel 7.643 BW heeft ook de werknemer die gekozen is als lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal verlof zonder behoud van salaris en salaristoelage(n).
2. De werkgever kan ter uitvoering hierover aanvullende regels stellen.

6.18 Verlof voormalige verlofspaarbaarheid (vervallen)

6.19 Intrekken van vakantie**

De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijke vakantie genoot, tellen de genoten vakantie uren van die werkdag niet mee bij de berekening van het aantal genoten vakantie uren. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer lijdt door de wijziging van het tijdvak van de vakantie.

6.20 Verlof bij bijzondere omstandigheden**

Werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek, met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), al dan niet onder bepaalde voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die genoemd zijn in artikel 6.7 t/m 6.10. De werkgever verleent het verlof voor ten hoogste één jaar.

6.21 Buitengewoon verlof**

1. De werkgever verleent aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelagen(n) op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
2. De werknemer meldt ten minste twee weken tevoren aan de werkgever wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap plaatsvindt.
3. Een nader vast te stellen regeling bepaalt in welke andere gevallen de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan geven.



Arbeidsongeschiktheid

7.1 Recht op salaris

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 26 weken doorbetaald.
2. Blijft de werknemer arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

Week	percentage van het salaris en salaristoelage(n)
27 tot en met de 52	90%
53 tot en met 104	75%
104 tot einde dienstverband	70%
3. De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - A. Zijn arbeid verricht;
 - B. Passende arbeid verricht;
 - C. Werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - D. Scholing volgt in het kader van re-integratie.
 De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
4. De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
5. De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid tijdens minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van re-integratie, krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
6. De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
7. De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 26 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

7.2 Recht op salaris bij verlof

De werknemer die onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof heeft, krijgt het salaris en salaristoelage(n) in artikel 7.2 Doorbetaald tot en met de termijn als bedoeld in artikel 6:17. De werknemer krijgt nooit meer betaald dan hij zou hebben gekregen, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

7.3 Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst

1. Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - A. De aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of
 - B. Een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.
2. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst krijgt de werknemer een aanvullende uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.
3. De hoogte van de uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de WGA- of IVA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van de werknemer aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en salaristoelage(n) In het jaar voorafgaand aan het ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en is bij een arbeidsongeschiktheid van:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
80% of meer	95%
65 - 80%	68.875%
55 - 65%	57%
45 - 55%	47.5%
35 - 35%	38%

De uitkering eindigt:

- A. Als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
 - B. Met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.

5. Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.

7.4 Geneeskundig onderzoek

1. De werkgever met instemming van de werknemer kan de arbodienst opdracht geven de werknemer geneeskundig te onderzoeken als:
 - A. De werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
 - B. De werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie.
2. Wordt bij het onderzoek een zodanige gezondheidstoestand vastgesteld dat de belangen van de werknemer of andere werknemers, zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, dan wordt de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.
3. De werknemer in lid 2 wordt niet vrijgesteld van werkzaamheden als hij tijdelijk andere beschikbare werkzaamheden kan verrichten. De gezondheidstoestand van de werknemer moet dit toelaten.

7.5 Verlenging ontslagverbod tijdens arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7.670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
2. De termijn van 36 maanden wordt berekend op dezelfde manier als in artikel 7.670 lid 1 en 11 BW.
3. Ontslag is mogelijk na 24 maanden als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten. De periode wordt berekend vanaf de eerste dag van ongeschiktheid op dezelfde wijze als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.

7.6 Overgangsrecht (vervallen)

8



Duurzame inzetbaarheid

8.1 Personeelsbeoordeling/gesprek over functioneren

De werkgever en de werknemer bespreken regelmatig het functioneren van de werknemer tijdens het ontwikkelgesprek.

8.2 Noodzakelijke opleiding

Als voor een functie een opleiding noodzakelijk is, dan betaalt de werkgever de kosten.

8.3 Ontwikkelbudget

1. De werknemer beschikt op aanvraag over een budget van € 1.200,- per jaar wat hij gedurende 4 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling. De werknemer heeft over maximaal € 600,- per jaar keuzevrijheid in de besteding van dit budget en neemt hiertoe ook het initiatief. Dit budget kan ingezet worden ten behoeve van de ontwikkeling in de eigen loopbaan. Voor het overige bedrag bepaalt de werkgever of het beschikbare budget geschikt is voor de bestemming. Er dient een duidelijk relatie te zijn tussen de inzet van het budget en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer. Het kan in elk geval niet worden ingezet voor de financiering van een hobby.
2. Indien er opleidingskosten worden gemaakt die het ontwikkelbudget overstijgen en de opleiding valt niet onder artikel 8.2, kan er een terugbetaalregeling met de werknemer worden overeengekomen zoals:
 - Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 1 jaar na afronding van de opleiding: EUR 75% van het hele bedrag;
 - Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 2 jaar na afronding van de opleiding: EUR 50% van het hele bedrag;
 - Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 3 jaar na afronding van de opleiding: EUR 25% van het hele bedrag.

8.4 Opleiding jonge werknemer

De werknemer jonger dan 18 jaar mag maximaal 1 dag per week lessen volgen aan onderwijsinstellingen. Hij krijgt over die tijd het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

8.5 Ontwikkeling en mobiliteit

1. De werkgever en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.

2. De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf en neemt daarin zelf de regie en het initiatief.
3. De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

8.6 Mobiliteitsbeleid

1. De werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.
2. De werkgever stelt een opleidingsplan voor de organisatie vast. Daarin staan
 - A. Hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
 - B. Hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
 - C. De doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

8.7 Loopbaanadvies

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een door de werkgever aangewezen deskundige binnen of buiten de organisatie.

8.8 Het ontwikkelgesprek

In een continu proces heeft de werknemer met de werkgever regelmatig een ontwikkelgesprek. Tijdens dit ontwikkelgesprek wordt gesproken over ieders bijdrage aan de organisatie-doelstellingen en persoonlijke doelstellingen.

- Welke bijdrage lever ik aan de organisatie vanuit mijn rol?
- Welke doelen heb ik voor de komende tijd?
- Hoe ga ik deze doelen realiseren?
- Wat heb ik daarvoor nodig? (Inzet individueel ontwikkelbudget)
- Hoe gaat het met je?
- Zit je nog op de goede plek?
- Zijn er doorgroeimogelijkheden?
- Waarin wil ik me ontwikkelen?

8.9 A&O fonds gemeenten (vervallen)

8.10 Einde dienstverband

Bij het einde van het dienstverband wordt een eventueel resterend budget niet aan de werknemer uitbetaald maar valt dit terug aan de werkgever.



Sociaal plan*

1. Bij toekomstige reorganisaties stelt de werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op, rekening houdend de met de op dat moment bekende omstandigheden waaronder en waarop de organisatie-wijziging betrekking heeft. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken. De werkgever zal bij het opstellen van het sociaal plan zich als goed werkgever gedragen.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
 - De reden/ noodzaak van de reorganisatie;
 - Herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
 - De werkingssfeer van het sociaal plan;
 - Het voor zover mogelijk voorkomen van gedwongen ontslag door middel van herplaatsing en natuurlijk verloop;
 - Om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
 - Outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - Materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
 - Een salarisgarantierегeling waarbij herplaatsing in een functie met een lager salarisniveau, de werkgever tot maximaal 2 schalen lager het huidige salaris kan garanderen;
 - Een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
 - De termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
 - De positie van de oproepmedewerker;
 - De positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

Uitkeringen*

10.1 t/m 10.19 (Vervallen)

10.20 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van een werknemer krijgen de nagelaten betrekkingen een uitkering in aanvulling op de overlijdensuitkering van artikel 7:674 lid 2 BW. Deze uitkering is samen met de wettelijke uitkering 3 keer het laatst gekregen salaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8%.
2. Bij overlijden van een werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval is de uitkering 1 jaarsalaris en salaristoelage(n) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden, vermeerderd met 8%.
3. Als de werkgever een uitkering krijgt van een verzekeraar vanwege dat ongeval, dan geeft de werkgever die uitkering aan de nagelaten betrekkingen. Dat geldt alleen voor dat deel van de uitkering van de verzekeraar dat hoger is dan de uitkering in lid 2.

10.21 t/m 10.24 (Vervallen)



Rechten en plichten

11.1 Dragen van uniform of dienstkleding

1. De werknemer draagt tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens.
2. Andere tekens op de kleding zijn niet toegestaan. De werkgever kan op verzoek van de werknemer een uitzondering maken.
3. De werknemer mag de kleding tijdens betogingen of optochten slechts dragen als hij toestemming van de werkgever heeft.
4. De werkgever kan een regeling overeenkomen over het geven, reinigen en herstellen van de kleding.

11.2 Infectieziekten

1. Als de werknemer contact heeft of heeft gehad met iemand met een besmettelijke ziekte, meldt hij dat aan de werkgever. Het gaat om de ziekten in de categorieën a, b1, b2 en c in de wet publieke gezondheid.
2. De werknemer mag zijn functie dan tijdelijk niet uitoefenen. De werkgever bepaalt op medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
3. De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

11.3 Gebruik motorrijtuig

1. De werknemer mag een motorrijtuig in de zin van de wet aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen alleen met toestemming van de werkgever voor zijn werk gebruiken. Dit om de door de werkgever te betalen kosten voor een tegemoetkoming van de gebruikskosten van de werknemer te kunnen beheersen.
2. Als de werkgever toestemming verleent, kan de werkgever aan het gebruik voorwaarden stellen.

11.4 Schorsing als ordemaatregel

1. De werkgever kan de werknemer schorsen als:
 - A. Tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
 - B. Bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken.
2. De werkgever meldt de werknemer schriftelijk waarom hij wordt geschorst en wanneer de schorsing begint en eindigt.
3. De werknemer krijgt tijdens de schorsing salaris en salaristoelage(n).

11.5 Geschilbeslechting*

1. De werkgever en de werknemer werken mee aan de bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen in het kader van de uitleg van deze cao.



Overleg tussen vakbond en werkgever

12.1 Het lokaal overleg

1. Scalabor functioneert beter indien over de belangen van haar werknemers constructief overleg met medezeggenschap is gewaarborgd. Vandaar dat er een lokaal overleg wordt georganiseerd met als doel enkele onderwerpen centraal te stellen, waarbij deelnemers zich gedragen als stakeholders en als sparringpartners van elkaar. Het overleg vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden.
2. Zowel de werkgever als de vakbonden die partij zijn kunnen elkaar tijdig uitnodigen voor het overleg. Als er na 2 uitnodigingen voor overleg geen meerderheid van de vakbonden aanwezig is bij een overleg, dan kunnen de geagendeerde onderwerpen door de werkgever worden behandeld en van een standpunt worden voorzien. De werkgever mag dan besluiten nemen over de geagendeerde onderwerpen indien uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelwijze is gewezen.
3. De werkgever zit het overleg voor en draagt zorg voor secretariële ondersteuning en voor het verslag na afloop van het overleg.
4. Een andere vakbond kan deelnemen aan het overleg. Een verzoek om deel te nemen aan het overleg wordt door de deelnemers aan het overleg besproken.
5. De werkgever en iedere vakbond wijzen ieder 1 vertegenwoordiger aan voor het overleg.

12.2 Onderwerpen*

1. Het lokaal overleg betreft:
 - A. Invoering, wijziging of intrekking van lokale regelingen/bepalingen op basis van de ruimte die artikelen in de cao geven, namelijk:
 - Artikel 3.1 Conversietabel functiewaardering- en beloning
 - Artikel 3.14 Inconveniëntentoeelage
 - Artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenregeling
 - Artikel 3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk
 - Artikel 4.2 lid 5 bronnen IKB
 - Artikel 4.3 Doelen IKB
 - Artikel 6.3 Lokale regelingen bovenwettelijke uren
 - Artikel 6.6, sub g lokale feestdagen
 - Hoofdstuk 9
 - B. Afspraken over een sociaal statuut/plan.



2. De werkgever en de vakbonden kunnen in het lokaal overleg ook andere onderwerpen bespreken die van wederzijds belang zijn. Zowel de werkgever als de vakbonden kunnen onderwerpen agenderen, waarbij het onderwerp minimaal 1 keer inhoudelijk zal worden besproken in het lokaal overleg.
3. De werkgever informeert de vakbonden over een voornemen tot een belangrijke wijziging in de organisatie.
4. Schriftelijke afspraken die gemaakt zijn in het lokaal overleg over de in lid 1, onder a genoemde aangelegenheden maken onderdeel van deze cao uit. De looptijd van deze lokale afspraken is gelijk aan de looptijd van de cao, tenzij partijen in het lokaal overleg uitdrukkelijk een andere looptijd zijn overeengekomen. De afspraken zullen door de werkgever op de bij de werkgever gebruikelijke wijze aan de werknemers bekend worden gemaakt.

12.3 Overeenstemming

1. Er is overeenstemming bereikt als de werkgever en de meerderheid van de vakbonden instemt.
2. Voor de stemming aan de werknemerszijde is het aantal leden dat aangesloten is bij de vakbonden bepalend. Een vakbond kan echter nooit meer stemmen uitbrengen dan het totaal van de leden van de andere vakbonden.
3. Indien een werkgever of een vakbond tot het oordeel komt dat er geen overeenstemming kan worden bereikt, dan wordt dit schriftelijk aan de andere partijen van het lokaal overleg medegedeeld. Na de schriftelijke mededeling worden de vakbonden door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen een maand, uitgenodigd voor een overleg.
4. Bij een geschil tussen partijen stellen partijen vast wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of zij het geschil willen voorleggen aan de klachten en geschillencommissie als genoemd in artikel 1.12.

12.4 Vakbondsverlof

'Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze cao, heeft recht op 1 tot maximaal 5 dagen buitengewoon verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van activiteiten georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeids-overeenkomst inzetbaar is. Op verzoek van de werkgever toont de werknemer de uitnodiging voor de vakbondsactiviteit in kwestie.'

12.5 Voorkomen benadeling vakbondsvertegenwoordigers

De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

Medezeggenschap

13.1 Sluiten van een convenant

De werkgever en de (centrale) ondernemingsraad sluiten voor iedere zittingsperiode een convenant. Het convenant regelt de inzet en compensatie voor het or-werk en het (maximum) aantal zittingstermijnen.

13.2 Kleine ondernemingen

In artikel 2 en artikel 4 WOR wordt in plaats van '50 personen' gelezen: '35 personen'.





Regeling vervroegd uittreden

14.1 Voorwaarden deelname:

1. Deze regeling is van toepassing op de medewerkers in dienst van Scalabor die op het moment van aanvragen voor onbepaalde tijd in dienst en niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.
2. Recht op een uitkering heeft de werknemer bedoeld in dit artikel die:
 - A. In de periode 1-1-2022 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal drie jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt;
 - B. Na deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de werkloosheidswet (WW).
3. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een wga en /of iva uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
4. Deze regeling treedt in werking op 1 januari 2022 en eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum derhalve 31 december 2027.
5. Deelname aan deze regeling is vrijwillig.
6. Scalabor vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. Daarom stelt zij een deskundig adviseur ter beschikking die voorafgaande aan de eventuele deelneming voorlichting geeft over de financiële gevolgen van de deelname aan de regeling. De kosten hiervoor zijn tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief btw voor rekening van Scalabor.
7. Toekenning van de regeling, kan niet met terugwerkende kracht.

14.2 Ingang per, hoogte en uitbetaling RVU uitkering

1. De werknemer kan maximaal 24 maanden voorafgaande aan zijn AOW gerechtigde leeftijd, gebruik maken van de tijdelijke RVU regeling.
2. De werknemer treedt per ingangsdatum van de tijdelijke RVU regeling uit dienst. Deze uitdiensttreding zal op basis van een vaststellingsovereenkomst tot stand komen.
3. Aan de werknemer wordt een éénmalige bruto uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling.

4. De totale bruto RVU uitkering is gebaseerd op het aantal maanden waarop de werknemer voorafgaande aan zijn AOW gerechtigde leeftijd gebruik maakt van de tijdelijke RVU regeling met een maximum van 24 maanden x de van het RVU-heffing vrijgesteld bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering. Bij een parttime dienstverband wordt dit bedrag naar rato van het dienstverband vastgesteld.
5. De totale bruto RVU uitkering wordt door Scalabor aan werknemer betaald onder aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen).

14.3 Aanvragen uitkering, opnemen verlofsaldo:

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een schriftelijke aanvraag in bij Scalabor. De aan vraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt binnen vier weken in behandeling genomen of de aan vraagtermijn wordt door Scalabor gemotiveerd (schriftelijk) verlengd.
3. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling.

