

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor

de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie

1 april 2012 tot en met 31 december 2014

Inhoudsopgave

	Artikel	Pagina
§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN		
1.1 Begripsbepalingen	1, 2, 3	2-4
1.2 Deeltijd	4	4
1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever	5	5
1.4 Algemene verplichtingen van de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen	6	5
1.5 Verplichtingen van de werknemer		5
1.5.1 Geheimhouding	7	5
1.5.2 Nevenactiviteiten	8, 9	5-6
1.5.3 Verhaal schade bij arbeidsongeschiktheid	10	6
1.5.4 Schorsing	11	6
§ 2 INDIENSTTREDING		
2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	12	7
2.2 Proeftijd	13	7
2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd	14	7-8
§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN		
3.1 Arbeidsduur en werkdagen	15, 15b, 16	9
3.2 Overwerk		9
3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen en rust- en feestdagen	17	9
3.2.2 Wat is overwerk	18	10
3.2.3 Wat is vergoeding voor overwerk	19	10-11
3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats	20	11
3.3 Verlof		12
3.3.1 Aantal vakantie-uren	21	12
3.3.2 Verjaring verlof	22	12
3.3.3 Opname verlof	23	12
3.3.4 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid	24	13
3.3.5 Rust- en feestdagen	25	13
3.3.6 Buitengewoon verlof	26	13
3.3.7 Ouderschapsverlof	27	14
§ 4 BELONING		
4.1 Beloning en inschaling		15
4.1.1 Inschaling	28, 29	15
4.1.2 Periodieke verhoging	30	15-16
4.1.3 Extra periodieke verhogingen	31	16
4.1.4 Toekennen/onthouden periodieke verhoging	32	16
4.1.5 Waarnemingstoelage	33	16-17
4.1.6 Wijze hogere inschaling	34	17
4.1.7 Herinschaling	35	17
4.2 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering	36	17
Algemene toeslag	36a	18
Structurele toeslag	36b	18
Septembertoelage	36c	18

	Artikel	Pagina
4.3 Gratificaties en bonussen	37 t/m 38	19-20
4.4 Beoordeling	39	20
4.5 Functiewaardering	40	20
4.6 Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	41, 42	20
§ 5 PBO FLEX	45 t/m 57	21
§ 6 PENSIOENEN	58 en 58a	24
§ 7 VOORZIENINGEN		
7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte	59, 60, 61a t/m 61d	26
7.2 Herindiensttreding	62	28
7.3 Vervallen		
7.4 Faciliteiten Stichting WGF	65	29
7.5 Overlijdensuitkering	66	29
7.6 Wachtgeld/uitkering bij ontslag	67	29
§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND		
8.1 Beëindiging van rechtswege	68	30
8.2 Opzegging	69	30
8.3 Toetsing redelijkheid opzegging door Ontslagcommissie	70	30
§ 9 SLOTBEPALINGEN		
9.1 Overgangsbepalingen	74	31
9.2 Vaste Commissie Geschillen	75	31
9.3 Dispensatie	76	31
9.4 Duur, wijziging en opzegging van de CAO	77	31
Protocol		32
Bijlage I Afwijkende regelingen		39
Bijlage II Toelichting verlof		41
Bijlagen III Loonlijn 1 april 2011		42
Loonlijn SER 1 januari 2014		43
Loonlijn SER januari 2015		44
Bijlagen IV Oude loonlijn groep A 1 april 2011		45
Bijlagen V Oude loonlijn groep B 1 april 2011		46
Oude loonlijn SER 1 januari 2014		47
Oude loonlijn SER 1 januari 2015		48
Bijlage VI Uitgangspunten beoordeling functioneren werknemers		49
Bijlage VII Reglement PBO Flex		51
Bijlage VIII t/m XI vervallen		
Bijlage XII Reglement (v)mbo-stages		62
Bijlage XIII Reglement werkervaringsplaatsen van de Stichting WGF		64
Bijlage XIV Regeling wachtgeld groep A		67
Bijlage XV Regeling wachtgeld groep B		71
Bijlage XVI Regeling uitkering bij ontslag		75
Bijlage XVII Reglement Ontslagcommissie voor de PBO-sector		79
Bijlage XVIII Reglement Vaste Commissie Geschillen		82

	<i>Pagina</i>
Bijlage XIX Reglement bezwaarprocedure functiewaardering	85
Bijlage XX Reglement Vaste Beroepscommissie Functiewaardering	87
Bijlage XXI Relevante wettelijke bepalingen ter informatie	90

De ondergetekenden, te weten:

1. Werkgeversvereniging PBO, gevestigd te Den Haag ter ene zijde,
2. a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Amsterdam
b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp
c. De Unie, gevestigd te Culemborg,
ieder als partij ter andere zijde.

Komen overeen de collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers die in dienst zijn van een werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging PBO, bestaande uit de hierna volgende artikelen 1 tot en met 77 en het bijgevoegde protocol.

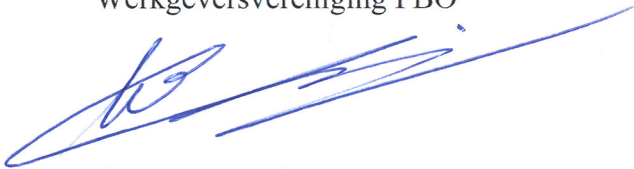
Den Haag, oktober 2013



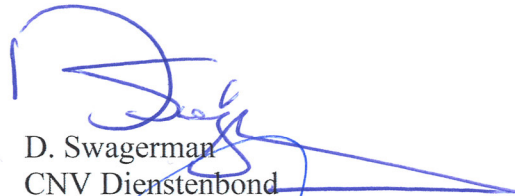
dr. V.C.M. Timmerhuis
Werkgeversvereniging PBO



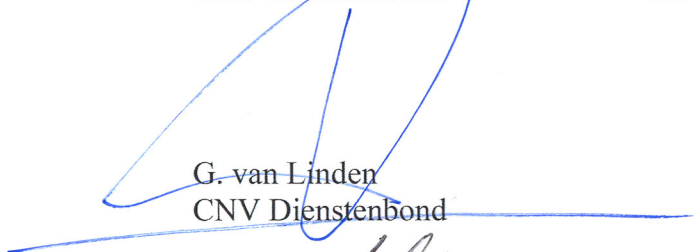
M.E. Possel, bestuurder
FNV Bondgenoten



drs. W. Oosterhuis
Werkgeversvereniging PBO



D. Swagerman
CNV Dienstenbond



G. van Linden
CNV Dienstenbond



A. van der Molen, bestuurder
De Unie



R. Castelein
De Unie

Waar in deze CAO wordt gesproken over 'werknemer', 'hij', 'zijn', etc. wordt ook bedoeld de 'werkneemster', 'zij', 'haar', etc.

§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. adv-uren: uren waarop met behoud van salaris niet wordt gewerkt in verband met arbeidsduurvermindering;
- b. deeltijdarbeid: de arbeid die regelmatig wordt verricht en waarvoor met een werknemer een kortere arbeidsduur dan bedoeld in artikel 15 is overeengekomen;
- c. diensttijd:
 - bij groep A geldt als diensttijd de tijd die is verstreken sinds de dag waarop de werknemer zonder onderbreking van meer dan een maand voor het eerst in dienst is getreden van een werkgever behorend tot groep A.
 - bij groep B geldt als diensttijd de tijd die is verstreken sinds de dag waarop de werknemer in dienst is getreden bij de werkgever;
- d. functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer als vastgelegd in een functiebeschrijving of -typering op grond van het bij de werkgever geldende systeem van functiewaardering;
- e. gezinsleden: de partner van de werknemer en de kinderen van de werknemer voor wie kinderbijslag of studiefinanciering wordt ontvangen;
- f. huwelijk: in deze CAO wordt onder huwelijk tevens verstaan het geregistreerd partnerschap in de zin van het Burgerlijk Wetboek;
- g. jaarsalaris: 12 maal het maandsalaris verhoogd met de reguliere toeslagen, voor zover in deze CAO of bijlage van deze CAO niet anders is bepaald;
- h. maandsalaris: het op grond van artikel 28 of 29 van deze CAO aan de werknemer maandelijks toekomende bedrag verhoogd met de vaste maandelijkse toeslagen;
- i. maximum schaalsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- j. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden of (vertegenwoordiging van) het personeel;
- k. partner: hieronder wordt verstaan:
 - a. de wettige echtgenoot van de werknemer;
 - b. de wettelijk geregistreerde partner van de werknemer; en
 - c. de man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, die aan de werkgever kan aantonen gedurende tenminste een half jaar met de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding

	te hebben gevoerd en nog voert en die in een notarieel verleden samenlevingscontract, waaruit het bestaan van (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden blijkt, door de werknemer - onder herroeping van eventuele eerdere begunstiging - is aangewezen als begunstigde van partnerpensioen in de zin van de pensioenregeling;
l. periodiek:	het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen uit een salarisschaal;
m. persoonlijke toeslag	toeslag op grond van artikel 35;
n. reguliere toeslagen:	de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, genoemd in artikel 36;
o. salarisschaal:	de voor de functie vastgestelde reeks van opeenvolgende bedragen opgenomen in artikel 28, lid 2;
p. stagiair:	de persoon met wie de werkgever een stageovereenkomst heeft gesloten;
q. uurloon:	het maandsalaris gedeeld door 164,67;
r. vakantiewerker:	de scholier, student of anders studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de vakantie van zijn onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verricht;
s. vaste maandelijksse toeslagen:	de toeslagen op grond van artikel 31 en de persoonlijke toeslag, voor zover deze structureel en maandelijks worden toegekend, alsmede de aanvulling op grond van artikel 61c of 61d;
t. waarnemingstoeslag:	de toeslag op grond van artikel 33.
u. werkgever:	de rechtspersoon, genoemd in artikel 2, voor wie een werknemer arbeid pleegt te verrichten;
v. werknemer:	de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW ¹ heeft gesloten, met uitzondering van de vakantiewerker, de persoon die met de werkgever en de opleidingsinstelling in het kader van een mbo- of hbo-opleiding een leer-werkovereenkomst heeft gesloten en de stagiair;
w. werkweek:	de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week;
x. algemene toeslag	de toeslag op grond van artikel 36a.
y. structurele toeslag	de toeslag op grond van artikel 36b.
z. september toeslag	de toeslag op grond van artikel 36c.

¹ De wetsartikelen die in deze CAO genoemd worden zijn ter informatie opgenomen in bijlage XXI. De inhoud van de artikelen kan tijdens de looptijd van deze CAO wijzigen. De artikelen zijn daarom uitsluitend ter informatie opgenomen.

Artikel 2

1. De werkgevers behorende tot groep A zijn:
 - het Gemeenschappelijk Secretariaat Productschappen Vee, Vlees en Eieren
 - het Hoofdproductschap Akkerbouw
 - het Productschap Margarine, Vetten en Oliën
 - het Productschap Tuinbouw
 - het Productschap Vis
 - het Productschap Zuivel
2. De werkgevers behorende tot groep B zijn:
 - het Bedrijfschap Horeca en Catering
 - het Bosschap
 - het Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel
 - het Hoofdbedrijfschap Ambachten
 - het Hoofdbedrijfschap voor de Detailhandel
 - het Productschap Dranken
 - de Sociaal-Economische Raad

Artikel 3

1. De werkgever kan van het in deze CAO bepaalde alleen afwijken, indien de mogelijkheid tot afwijking uitdrukkelijk in deze CAO is geregeld.
2. De werkgever kan over arbeidsvoorwaarden die niet in deze CAO zijn geregeld met de ondernemingsraad aanvullende regelingen treffen.
3. In afwijking van lid 1 kan de werkgever op grond van redelijkheid en billijkheid in incidentele gevallen ten gunste van een individuele werknemer afwijken van hetgeen in deze CAO is bepaald. Indien dergelijke afwijkingen herhaaldelijk plaatsvinden worden CAO-partijen hiervan in algemene zin in kennis gesteld.
4. Indien vóór de datum van inwerkingtreding van deze CAO bij een werkgever andere regelingen dan bedoeld in lid 2 van toepassing zijn voor alle werknemers of groepen ervan, behouden deze regelingen hun rechtskracht indien zij voor genoemde datum integraal en schriftelijk bij de CAO-partijen bekend zijn gemaakt.
5. Indien een regeling als bedoeld in lid 4 wordt aangepast in verband met wijziging van de wet of CAO blijft zij van kracht.
De betreffende regelingen zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO. CAO-partijen vinden verdere harmonisatie hiervan gewenst.

1.2 Deeltijd

Artikel 4

Tenzij elders in deze CAO anders is bepaald, geldt voor de toekenning van arbeidsvoorwaarden ingeval van deeltijdarbeid dat:

- a. arbeidsvoorwaarden die aan de beloning gekoppeld zijn, te weten salaris, uitkeringen en (minimum) toeslagen, alsmede verlof en vermindering van arbeidsduur plaatsvinden naar evenredigheid van het dienstverband;
- b. voor de toepassing van de spaarloon- en bonusspaarregeling, opgenomen in de paragrafen 7 en 8 van bijlage VII, dat de in die regelingen genoemde bedragen onverminderd van toepassing zijn;
- c. arbeidsvoorwaarden die een vergoeding van kosten betreffen, volledig worden toegekend.

1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 5

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.
2. De werkgever verplicht zich elke werknemer een exemplaar van deze CAO te verstrekken.
3. De werkgever verplicht zich jaarlijks aan de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector een bijdrage te verstrekken van 0,2% van de loonsom (SV-loon).
4. De werkgever verplicht zich, ter ondersteuning van vakbondsactiviteiten per kalenderjaar een bijdrage te verstrekken aan de Stichting Fonds Bank- en Verzekeringswezen en Administratieve Kantoren te Culemborg. Deze bijdrage bedraagt over het kalenderjaar 2012 een bedrag van 30,37 euro per ultimo 2012 in dienst zijnde werknemer. De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

1.4 Algemene verplichtingen van de werkgeversvereniging en werknemersverenigingen

Artikel 6

1. De werknemersverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.
2. De CAO-partijen zullen naleving van deze CAO door hun leden bevorderen.
3. De werkgeversvereniging draagt zorg voor de aanmelding van de CAO bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

1.5 Verplichtingen van de werknemer

1.5.1 Geheimhouding

Artikel 7

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen, die hij in zijn hoedanigheid verneemt, en van alle aangelegenheden, ten aanzien waarvan de werkgever geheimhouding heeft opgelegd, of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moet begrijpen. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als gedurende de eerste drie jaar na beëindiging daarvan.

1.5.2 Nevenactiviteiten

Artikel 8

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever melding te doen van een voornemen om tegen betaling of vergoeding nevenwerkzaamheden te gaan verrichten, alsmede van uitbreiding van bestaande, tegen betaling of vergoeding verrichte nevenwerkzaamheden.
2. Indien de nevenwerkzaamheden als bedoeld in lid 1 op enige wijze nadelig kunnen zijn voor of onverenigbaar zijn met de uitoefening van de functie van de werknemer bij de werkgever, kan de werkgever die werkzaamheden verbieden of daaraan voorwaarden stellen.

Artikel 9

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de werkgever. De werknemer behoeft

voor het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen de schriftelijke toestemming van de werkgever.

2. Het is de werknemer verboden in zijn betrekking anders dan met schriftelijke toestemming van de werkgever vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen.

1.5.3 Verhaal schade arbeidsongeschiktheid

Artikel 10

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, dient de werknemer de daartoe benodigde informatie te verstrekken en overige medewerking te verlenen.

1.5.4 Schorsing

Artikel 11

Ingeval de werknemer zijn verplichtingen, voortvloeiend uit deze CAO, niet nakomt kan de werkgever overgaan tot schorsing van de werknemer. Gedurende de schorsing is de werkgever niet gehouden het salaris en de daarbij behorende toeslagen door te betalen.

§ 2 INDIENSTTREDING

2.1 Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel 12

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin in ieder geval de volgende gegevens zijn opgenomen:

- de naam en woonplaats van de werknemer;
- de geboorteplaats en -datum van de werknemer;
- de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- de functie van de werknemer;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van de overeenkomst indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten;
- de salarisschaal en het salaris;
- de overeengekomen arbeidsduur;
- bij deeltijdarbeid, werktijden en spreiding daarvan, alsmede de regeling inzake de toepassing van arbeidsduurverkorting;
- de proeftijd, ingeval deze tussen partijen wordt overeengekomen;
- het van toepassing zijn van deze CAO.

2.2 Proeftijd

Artikel 13

Partijen kunnen een proeftijd overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:652 BW overeenkomen.

2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd

Artikel 14

1. De werknemer treedt in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor ten hoogste één jaar.
3. De duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, genoemd in lid 2, kan alleen dan langer zijn of worden verlengd indien sprake is van een tijdelijk of onzeker werkaanbod. In dat geval is instemming van de OR vereist.
4. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die gekoppeld zijn aan een project met volledige en specifiek op dat project gerichte externe financiering geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1, sub a en laatste zinsnede BW dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 36 maanden of langer die gekoppeld is aan een project met een volledige en specifiek op dat project gerichte externe financiering met maximaal 15 maanden kan worden verlengd zonder dat hierdoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Dit met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van deze cao-bepaling.
5. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die gekoppeld zijn aan een project met volledige en specifiek op dat project gerichte externe financiering geldt dat het bepaalde in artikel 7:668a, lid 1, sub a en laatste zinsnede BW, niet van toepassing is indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor maximaal 15 maanden die onmiddellijk volgt op twee tussen partijen aangegane arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en waardoor een periode van 36 maanden,

de eventuele tussenpoos daarbij inbegrepen, wordt overschreden. Dit met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van deze cao-bepaling. Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan, ontstaat evenmin een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

6. De product- en bedrijfsschappen kunnen de op 26 maart 2013 bestaande arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar behoefte nog maximaal drie keer verlengen, zonder dat door deze verlenging(en) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De duur (van de som) van deze verlenging(en) belooft maximaal 36 maanden.

§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

3.1 Arbeidsduur en werkdagen

Artikel 15

1. De werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Het aantal arbeidsuren bedraagt per week 38 bij een voltijds dienstverband.
3. De werkgever kan met de ondernemingsraad een regeling flexibele werktijden overeenkomen.
4. In afwijking van lid 2 geldt dat ingeval de werknemer kiest voor opbouw van reguliere adv-uren, de werkweek bij een voltijds dienstverband 40 uur bedraagt en het aantal reguliere adv-uren op jaarbasis 104.
5. Aan de werknemer wordt 182 senioren adv-uren op jaarbasis toegekend, ingaande vijf jaren voorafgaand aan maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 15b

1. Senioren adv-uren worden in overleg tussen leidinggevende en werknemer ingeroosterd, waardoor een feitelijke verkorting van de arbeidsduur op jaarbasis wordt gerealiseerd.
2. Niet opgenomen (senioren) adv-uren vervallen aan het einde van het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, tenzij de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld ze op te nemen.

Artikel 16

1. Ingeval van ziekte van de werknemer wordt het onderstaand aantal adv-uren op zijn tegoed in mindering gebracht:

<i>Werkweek van 38 uur (voltijds dienstverband zonder reguliere adv-uren)</i>	<i>Korting adv-uren per 76 wegens ziekte niet-gewerkte uren</i>	<i>Werkweek van 40 uur (voltijds dienstverband met reguliere adv-uren)</i>	<i>Korting adv-uren per 80 wegens ziekte niet-gewerkte uren</i>
<i>Zonder senioren adv-uren</i>	<i>nvt</i>	<i>Zonder senioren adv-uren</i>	<i>4 uur</i>
<i>Met senioren adv-uren</i>	<i>7 uur</i>	<i>Met senioren-adv-uren</i>	<i>11 uur</i>

2. Ingeval van deeltijd-arbeid wordt de in lid 1 bedoelde korting naar rato toegepast.

3.2 Overwerk

3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen, rust- en feestdagen

Artikel 17

Op zaterdagen en zondagen en de rust- en feestdagen genoemd in artikel 25 wordt uitsluitend opdracht gegeven tot het verrichten van overwerk indien een zwaarwegend dienstbelang dit vereist.

3.2.2 *Wat is overwerk*

Artikel 18

1. Overwerk is werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en waardoor langer wordt gewerkt dan met de werknemer is overeengekomen.
2. Voor de berekening van overwerk wordt de dagelijkse werktijd geacht 8 uur te bedragen. Voor werknemers met wie een langere dagelijkse arbeidsduur is overeengekomen, geldt voor de vaststelling van overwerk dit aantal uren als dagelijkse werktijd.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd werk dat wordt verricht gedurende het eerste halfuur aansluitend aan de voor de werknemer geldende arbeidstijd, die niet regelmatig hoeft te worden verricht. Vergen die werkzaamheden echter meer dan een half uur, dan wordt ook het eerste half uur als overwerk beschouwd.

3.2.3 *Wat is vergoeding voor overwerk*

Artikel 19

1. Voor werknemers werkzaam bij groep A gelden ten aanzien van overwerk de volgende bepalingen.
 - a. De vergoeding voor overwerk bedraagt:
 - 100% van de waarde van het uurloon voor overwerk waardoor de dagelijkse werktijd niet wordt overschreden. Voorts wordt de werknemer een vergoeding verleend die gelijk is aan het bedrag dat de werkgever voor hem per uur bijdraagt aan de pensioen- en flexibelspaarpensioenregeling en ontvangt hij een vergoeding van 10% van het uurloon als vergoeding van vakantie-uren;
 - 125% van de waarde van het uurloon voor overwerk gedurende de eerste anderhalf uur aansluitend op de dagelijkse werktijd op maandag tot en met vrijdag;
 - 150% van de waarde van het uurloon voor overwerk op de andere dan hiervoor genoemde uren op maandag tot en met vrijdag en op zaterdag;
 - 200% van de waarde van het uurloon voor overwerk op zondagen en feestdagen.
 - b. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt het uurloon verhoogd met de vaste maandelijks en reguliere toeslagen.
 - c. Aan een werknemer die is ingedeeld in schaal 9 of hoger wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend. De werkgever kan deze werknemer daarvoor een bonus of compensatie in de vorm van vrije tijd toekennen.
 - d. Indien het uurloon van een werknemer, die voor overwerkvergoeding in aanmerking komt, minder is dan 0,5% van het laagste bedrag dat voorkomt in de schaal 5, wordt voor het bepalen van de overwerkvergoeding voor deze werknemer uitgegaan van een uurloon van 0,5% van laatstgenoemd bedrag.
2. Voor werknemers werkzaam bij groep B gelden ten aanzien van overwerk de volgende bepalingen.
 - a. De vergoeding voor overwerk bedraagt:
 - 100% van de waarde van het uurloon, verhoogd met de reguliere toeslagen, voor overwerk waardoor de dagelijkse werktijd niet wordt overschreden. Voorts wordt de werknemer een vergoeding verleend die gelijk is aan het bedrag dat de werkgever voor hem per uur bijdraagt aan de pensioenregeling

en ontvangt hij een vergoeding van 10% van het uurloon als vergoeding van vakantie-uren;

- 125% van de waarde van het uurloon voor overwerk gedurende de eerste anderhalf uur aansluitend op de dagelijkse werktijd op maandag tot en met vrijdag
- 150% van de waarde van het uurloon voor overwerk op de andere dan hiervoor genoemde uren op maandag tot en met vrijdag
- 200% van de waarde van het uurloon voor overwerk op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

b. Indien de werknemer een vaste maandelijkse toeslag of waarnemingstoeslag ontvangt, wordt het uurloon voor de berekening van de overwerkvergoeding hiermee verhoogd.

c. Aan een werknemer die is ingedeeld in schaal 10 of hoger wordt geen vergoeding voor overwerk toegekend.

3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats

Artikel 20

De werknemer kan kiezen voor vergoeding van het overwerk in geld en/of verlof.

3.3 Verlof

3.3.1 Aantal vakantie-uren

Artikel 21

1. Een werknemer heeft per kalenderjaar recht op een bepaald aantal uren vakantie met behoud van salaris. Dit aantal is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.
 Voor werknemers die geen recht op senioren adv-uren hebben geldt het onderstaande aantal uren met ingang van het kalenderjaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt (bijlage II):

tot en met 39 jaar:	191 uur
40 tot en met 44 jaar:	206 uur
45 tot en met 49 jaar:	214 uur
50 tot en met 54 jaar:	221 uur
55 tot aan het moment waarop een werknemer seniorenuren ontvangt:	229 uur
- 1a. Voor werknemers die senioren adv ontvangen geldt, met ingang van de kalendermaand waarin hij recht heeft op senioren adv op jaarbasis 222 uur.
2. Het aantal uren dat de werknemer voor één verlofdag dient in te leveren, is afhankelijk van het feit of hij al dan niet adv-uren opbouwt. Uitgangspunt is dat voor één dag verlof het aantal verlofuren moet worden ingeleverd dat overeenkomt met het aantal uren dat hij volgens het voor hem geldende rooster (inclusief eventuele opbouw van adv-uren) zou moeten werken.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad per kalenderjaar drie werkdagen aanwijzen als collectieve vakantiedagen.
4. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato toegekend en wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond.
5. In bijlage II wordt een toelichting gegeven op de berekening van het aantal toe te kennen verlofuren en de opname ervan.

3.3.2 Verjaring verlof

Artikel 22

Elke rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

3.3.3 Opname verlof

Artikel 23

Wat betreft het opnemen van verlof zijn de bepalingen zoals neergelegd in artikel 7:638 BW van toepassing. Dit houdt onder meer in dat de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie op basis van het in het betreffende kalenderjaar toegekende verlof, vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

3.3.4 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid

Artikel 24

1. Opbouw van vakantie vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:634 en 635 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor groep A dat de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is over de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid ook verlof opbouwt over de tijd dat hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid verricht.
3. Het aantal vakantie-uren, genoemd in artikel 21 wordt met 8 uren uitgebreid als de werknemer zich het gehele voorgaande kalenderjaar niet heeft ziek gemeld.
4. Het aantal vakantie-uren, genoemd in artikel 21 wordt met 8 uren verminderd als de werknemer zich het gehele voorgaande kalenderjaar zich drie of meer keren heeft ziek gemeld.

3.3.5 Rust- en feestdagen

Artikel 25

1. Werkdagen waarop, met behoud van salaris, niet wordt gewerkt zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag.
2. In aanvulling op het bepaalde in lid 1 kan de werkgever met de ondernemingsraad een regeling treffen ten aanzien van het niet werken op 5 mei.

3.3.6 Buitengewoon verlof

Artikel 26

1. In aanvulling op artikel 4.1 en 4.2 van de Wet arbeid en zorg² hoeft de werknemer, met behoud van zijn salaris en toeslagen, zijn arbeid niet te verrichten op de dag:
 - a. dat hij in ondertrouw gaat;
 - b. van zijn 12,5-, 25- of 40-jarig huwelijksjubileum;
 - c. dat een bloed- of aanverwant tot en met de 2e graad in het huwelijk treedt;
 - d. van het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksjubileum van (pleeg-)ouders of schoonouders;
 - e. dat zijn 25- of 35-jarig dienstjubileum plaatsvindt, dan wel wordt gevierd;
 - f. dat de partner of bloed- of aanverwant in de 1^{ste} graad overlijdt tot en met de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt, met een maximum van vier werkdagen;
 - g. dat de begrafenis of crematie van een bloed- of aanverwant tot en met de 3^e graad plaatsvindt gedurende de daarvoor naar het oordeel van de werkgever benodigde tijd met een maximum van één werkdag;
 - h. dat hij een cursus volgt ter voorbereiding op de (pré)pensionering, met een maximum van één werkweek.
2. Bovendien wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend - voor de werknemer met een deeltijddienstverband naar rato - in verband met:

² Zoals aangegeven in voetnoot 1, is de tekst van de hier genoemde artikelen ter informatie opgenomen in bijlage XXI. De Wet arbeid en zorg kent echter meer verlofvormen. Deze zijn niet opgenomen omdat een directe relatie met de CAO ontbreekt. Over wettelijke verlofvormen kan uw werkgever u informeren.

- a. zijn burgerlijk huwelijk: 24 uur;
- b. zijn verhuizing ten hoogste eenmaal per kalenderjaar: 16 uur.
3. Tenzij de dienst het niet toelaat, wordt de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend voor de tijd:
 - a. dat hij een bijeenkomst bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is of hij zich namens zijn vakbond inzet als RSI-consulent, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - b. dat hij een cursus bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - c. dat hij deelneemt aan het CAO-overleg en hiermee verband houdende vergaderingen en/of voor de tijd dat hij deelneemt aan vergaderingen in verband met een reorganisatie bij de instelling, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar.
4. De werkgever kan ook voor andere situaties buitengewoon verlof - al dan niet met behoud van salaris en toeslagen - toekennen. Indien hiervoor door de werkgever een regeling wordt vastgesteld, dient dit te geschieden met instemming van de ondernemingsraad.

3.3.7 Ouderschapsverlof

Artikel 27

1. Overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof.
2. In afwijking van artikel 6.3 van de Wet arbeid en zorg geldt dat de werknemer die korter dan één jaar in dienst is, ook recht heeft op ouderschapsverlof.
3. Indien de werknemer op het tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof arbeidsongeschikt in de zin van de Ziektewet is, vindt opschorting van de ingangsdatum plaats tot het tijdstip waarop de werknemer weer arbeidsgeschikt wordt verklaard.
4. Indien de werknemer uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van het ouderschapsverlof schriftelijk aan de werkgever verzoekt om het ouderschapsverlof na afloop van het verlof om te zetten in een deeltijdarbeidsovereenkomst, wordt dit verzoek ingewilligd. Tot het tijdstip waarop het kind tot de basisschool wordt toegelaten kan de werknemer verzoeken om terugkeer tot het oorspronkelijk overeengekomen aantal arbeidsuren. Daarbij heeft de werknemer voorrang boven andere gegadigden, wanneer een vacature vrijkomt of een nieuwe functie wordt gecreëerd, welke voor de werknemer als passend is aan te merken.
5. Ingeval de werknemer geen schriftelijk verzoek als bedoeld in lid 4, eerste volzin, bij de werkgever heeft ingediend, herleeft na afloop van de termijn van het ouderschapsverlof de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de werknemer met de daarbij behorende functie en rechtspositie.
6. Gedurende het ouderschapsverlof van de werknemer zijn de bepalingen omtrent deeltijdarbeid van toepassing.

§ 4 BELONING

4.1 Beloning en inschaling

4.1.1 Inschaling

Artikel 28

1. Het niveau van de functie bij de werkgever wordt bepaald aan de hand van het systeem van functiewaardering dat is overeengekomen tussen de werkgever en de werknemersverenigingen die partij zijn bij deze overeenkomst.
2. Indien de werknemer zijn functie volledig kan vervullen, wordt hij overeenkomstig het niveau van zijn functie ingedeeld in één van de salarisschalen opgenomen in bijlage III.
3. Indien de werknemer bij groep A zijn functie niet volledig kan vervullen, kan hij in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. De aanlooperperiodieken die in bijlage III zijn opgenomen, zijn niet van toepassing op werknemers in dienst van groep A.
4. De werknemer bij groep A die jonger is dan 21 jaar wordt een salaris toegekend volgens de in bijlage III vermelde leeftijdsperiodieken.
5. Indien de werknemer bij groep B zijn functie nog niet volledig kan vervullen, wordt hem een salaris toegekend volgens de in de bijlage III vermelde aanlooperperiodieken behorende bij de schaal waarin zijn functie is ingedeeld.
6. De werknemer bij groep B jonger dan 21 jaar wordt een salaris toegekend overeenkomstig zijn leeftijd volgens de in bijlage III vermelde leeftijdsperiodieken behorende bij de voor zijn functie geldende salarisschaal.
7. Het maandsalaris wordt voor het einde van de kalendermaand uitbetaald.

Artikel 29

In afwijking van het in het vorige artikel bepaalde ontvangt een werknemer die in dienst is op een werkervaringsplaats, (mede) gefinancierd door de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector (WGF), een beloning ter hoogte van het minimum(jeugd)loon. De werkgever kan aan de werknemer een beloning van maximaal 120% van het minimum(jeugd)loon toekennen, als het bestuur van de Stichting WGF hiermee instemt.

Met ingang van 1 januari 2014 wordt het WGF opgeheven.

4.1.2 Periodieke verhoging

Artikel 30

1. Het salaris van werknemers wordt bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en inzet van de werknemer telkens met één periodiek verhoogd, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Als datum voor toekenning van een periodiek geldt:
 - a. voor leeftijdsperiodieken: de eerste van de maand volgend op de verjaardag van de werknemer;
 - b. voor schaalperiodieken: 1 januari.
2. De verhoging genoemd bij lid 1 sub b blijft bij groep B achterwege indien sinds het tijdstip van indeling op grond van artikel 28, lid 2 niet ten minste drie maanden zijn verstreken.

3. Ten aanzien van het salaris van werknemers in dienst van groep B geldt dat voor de werknemer die ingevolge de aanlooperperiodiek voor de schalen 4 en 5 wordt gesalarieerd, zes maanden na indienstneming indeling plaatsvindt op grond van artikel 28, lid 2. Voor de werknemer die overeenkomstig de aanlooperperiodieken van de schalen 6 tot en met 16 wordt gesalarieerd, vindt zes maanden na indienstneming indeling plaats op grond van artikel 28, lid 2, tenzij de werknemer op dat moment nog steeds zijn functie niet volledig vervult. In dat geval wordt de volgende aanlooperperiodiek toegekend. Na wederom zes maanden vindt indeling plaats op grond van artikel 28, lid 2.

4.1.3 Extra periodieke verhogingen

Artikel 31

1. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kunnen op grond van uitstekend functioneren, loopbaanbeleid of bijzondere omstandigheden incidenteel een of meer extra periodieken worden toegekend.
2. Aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende schaal geniet, kan op grond van een uitstekende wijze van functievervulling voor de periode van één jaar of eenmalig structureel, een toeslag worden toegekend ter grootte van één periodiek. Deze verhoging gaat in op 1 januari volgend op de toekenning.
3. De werknemer die gedurende de laatste vijf jaar het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft genoten, wordt een toeslag op zijn salaris toegekend ter grootte van één periodiek. Deze extra periodiek wordt gekoppeld aan een positieve beoordeling. De verhoging gaat in op de eerste van de maand volgend op het tijdstip waarop aan deze voorwaarde wordt voldaan.
4. De toeslagen genoemd in lid 2 en 3 kunnen onafhankelijk van elkaar worden toegekend.

4.1.4 Toekennen/onthouden periodieke verhoging

Artikel 32

Het onthouden van een periodieke verhoging, genoemd in artikel 30, eerste en derde lid, en het toekennen van één of meer extra periodieken, genoemd in artikel 31, eerste en tweede lid, kan slechts geschieden nadat een beoordelingsgesprek is gehouden dat is gebaseerd op een systeem als bedoeld in artikel 39.

4.1.5 Waarnemingstoelage

Artikel 33

1. De werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke salarisschaal.
2. In gevallen van waarneming kan de werkgever behorend tot groep A, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge waarneming verrichte werkzaamheden alsmede op de duur en de wijze van waarneming, de werknemer een passende vergoeding toekennen.
3. De werknemer in dienst van groep B die ingevolge een hem daartoe verstrekte opdracht tijdelijk wordt belast met de waarneming van een hoger ingedeelde functie, wordt een toeslag toegekend voor de duur van die waarneming, tenzij de waarneming in een aaneengesloten periode minder dan één maand duurt.

4. De toeslag bedoeld in het vorige lid bedraagt:
 - a. bij volledige waarneming: het verschil tussen het salaris van degene die waarneemt en het met twee periodieken verhoogde bedrag van zijn salaris;
 - b. bij niet-volledige waarneming: het verschil tussen het salaris van degene die waarneemt en het met één periodiek verhoogde bedrag van zijn salaris.
5. In andere gevallen van waarneming kan de werkgever behorend tot groep B, gelet op de aard en de omvang van de ingevolge de waarneming verrichte werkzaamheden alsmede op de duur en de wijze van waarneming, een passende vergoeding toekennen.

4.1.6 Wijze hogere inschaling

Artikel 34

Wanneer voor de werknemer een hogere salarisschaal van bijlage III gaat gelden, vindt bij overgang een zodanige indeling plaats dat het dan voor hem geldende salaris één periodiek hoger is dan het salaris dat hij in zijn oude schaal genoot.

4.1.7 Herinschaling

Artikel 35

1. Aan de werknemer, voor wie ter gelegenheid van enige herinschaling een salaris wordt vastgesteld, dat lager ligt dan het laatstgenoten salaris, wordt een persoonlijke toeslag toegekend ten bedrage van het verschil tussen die salarissen. Deze persoonlijke toeslag wordt telkens verminderd met de aan de werknemer toegekende verhogingen van diens salaris, tenzij deze het gevolg zijn van een algemene loonronde.
2. Het in lid 1 bepaalde geldt niet indien sprake is van herinschaling als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Hiervoor geldt hetgeen is bepaald in artikel 61a tot en met 61d.

4.2 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Artikel 36

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die in de maand mei van elk jaar wordt uitbetaald. De toeslag bedraagt over het tijdvak van twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitbetaling 8% van het in elk van die twaalf maanden geldende maandsalaris, inclusief:
 - a. de eindejaarsuitkering genoemd in lid 2;
 - b. een eventuele waarnemingstoeslag.
2. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering, die uiterlijk de 31^{ste} van de maand december van elk jaar wordt uitbetaald. Onverminderd het bepaalde in lid 3 en 4, bedraagt deze uitkering 4.05% van het jaarsalaris, exclusief de reguliere toeslagen, van de werknemer in de maand van uitbetaling. Bij indiensttreding of beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de uitkering naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd berekend. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vormt het laatstgenoten maandsalaris grondslag voor de berekening.
3. Ten aanzien van de vakantietoeslag gelden minimumbedragen voor werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt. Deze minimumbedragen zijn aangegeven op de bijlagen III, IV en V.

4. De eindejaarsuitkering als bedoeld in lid 2 en minimumbedragen genoemd in lid 3 van dit artikel worden bij deeltijdarbeid over elke maand dat de functie in deeltijd is uitgeoefend naar evenredigheid berekend.
5. Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering gelijktijdig met de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd.

Artikel 36a

1. De werkgever stelt maandelijks een algemene toeslag van 1,9% van het maandsalaris verhoogd met de reguliere toeslagen beschikbaar aan de werknemer.

Voor werknemers uit groep A die verplicht deelnemen aan de flexibel spaarpensioenregeling, genoemd in artikel 58, wordt deze toeslag ingezet als werkgeversbijdrage voor deze regeling.

Voor werknemers uit groep B die op 31 december 2010 verplicht deelnamen aan de flexibel spaarpensioenregeling, wordt deze toeslag ingezet als werkgeversbijdrage in de ABP ExtraPensioen module.

Voor de overige werknemers geldt dat de bijdrage als separate toeslag (derhalve niet opgenomen in de salarisschalen en evenmin een grondslag voor de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en het pensioengevend salaris) maandelijks wordt uitbetaald.

2. De algemene toeslag wordt ongewijzigd gecontinueerd gedurende de periode(n) dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.

Artikel 36b

1. De werkgever stelt per 1 januari 2013 maandelijks een structurele toeslag van 1,25% van het maandsalaris, verhoogd met de reguliere toeslagen beschikbaar aan de werknemer. Het betreft een separate toeslag die niet is opgenomen in de salarisschalen en evenmin een grondslag is voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioengevend salaris.

Per 1 januari 2014 wordt een tweede toeslag toegekend, wederom van 1,25%, die eveneens maandelijks wordt uitgekeerd in de vorm van een structurele toeslag.

De structurele toeslagen worden niet meegenomen in de berekeningen van uitkeringen in het kader van de sociale plannen en zijn niet pensioengevend, doch tellen wel mee voor de grondslag WW.

2. Voor de SER is afgesproken dat de eerste structurele toeslag van 1,25% per 1 januari 2014 wordt doorgevoerd in de loonschalen en daarmee tevens pensioendragend wordt en dat de tweede structurele toeslag van 1,25% per 1 januari 2015 zal worden doorgevoerd in de lonen en vanaf dat moment eveneens pensioendragend zal worden.

3. Nadat de structurele toeslag in de loonschalen is doorgevoerd, vervalt de toeslag.

4. Lid 2 van artikel 36a is overeenkomstig van toepassing.

Artikel 36c

1. Als gevolg van het vervallen van de bonusspaarregeling per 1 januari 2013, wordt vanaf 1 januari 2013 jaarlijks een 'septembertoeslag' in de maand september uitgekeerd van 525,96 euro bruto.

2. Werknemers die gedurende het jaar in- of uitdienst treden ontvangen een toeslag naar rato.

3. Lid 2 van artikel 36a is overeenkomstig van toepassing.

4.3 Gratificaties en bonussen

Artikel 37

1. De werknemer ontvangt bij:
 - a. 12½ jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van een kwart maandsalaris;
 - b. 25 jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van een half maandsalaris;
 - c. 35 jaar dienstverband een gratificatie ter grootte van één maandsalaris.
2. Als dienstverband voor de toekenning van een gratificatie als bedoeld in lid 1 geldt de tijd doorgebracht als werknemer bij een of meer werkgevers zoals genoemd in artikel 2 van deze CAO.
3. Het dienstverband hoeft niet aaneengesloten te zijn.
4. Lid 1 en 2 treden in werking met ingang van 1 januari 2007 en gelden niet met terugwerkende kracht.
5. In uitzonderlijke gevallen, waarin toepassing van dit artikel tot kennelijke onbillijkheid zou leiden, kan hiervan worden afgeweken.
- 5a. Dit geldt in ieder geval voor werknemers bij wie, door inwerkingtreding van dit artikel, het bij hun huidige werkgever aankomende dienstjubileum, als gevolg van het meetellen van eerdere dienstverbanden bij werkgevers zoals genoemd in artikel 2, reeds is verstreken. In dit soort gevallen geldt als dienstverband de tijd doorgebracht als werknemer bij de huidige werkgever zonder rekening te houden met eerdere dienstverbanden bij andere werkgevers zoals genoemd in artikel 2. Na het verstrijken van het dienstjubileum geldt lid 2 onverkort.
6. De toekenning van de gratificatie vindt niet plaats als de werknemer in verband met zijn diensttijd al een gratificatie of uitkering op dezelfde grondslag heeft ontvangen.

Artikel 37a

1. De werknemer ontvangt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een gratificatie ter grootte van:
 - a. een half maandsalaris, indien sprake is van een diensttijd van 10 tot en met 19 jaren;
 - b. één maandsalaris indien sprake is van een diensttijd van 20 of meer jaren.

Artikel 37b

1. Voor de berekening van de gratificatie wordt het maandsalaris genoemd in de leden 1 van de artikelen 37 en 37a verhoogd met de reguliere toeslagen.
2. Het bepaalde in artikel 37 lid 1 is van overeenkomstige toepassing op de werknemer, aan wie ontslag wordt verleend onder toekenning van een uitkering, als bedoeld in de vroegpensioenregeling. Voor het tijdstip van betaling en de berekening van de diensttijd is de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepalend.
3. Het salaris in de maand van het jubileum geldt als grondslag voor de vaststelling van de gratificatie. Ingeval sprake is van:
 - a. pensionering wegens het behalen van de AOW-gerechtigde leeftijd geldt als grondslag het salaris, dat genoten is in de daaraan voorafgaande maand;
 - b. vrijwillige uittreding op grond van de vroegpensioenregeling (hieronder wordt ook keuzepensioen bij ABP verstaan) wordt de grootte van de gratificatie bepaald door de omvang van het dienstverband direct voorafgaand aan de ingang van de uitkering op grond van de vroegpensioenregeling en het schaalsalaris dat

genoten is in de maand voorafgaand aan volledige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 38

De werkgever kan de werknemer wegens een buitengewone, incidentele prestatie een bonus toekennen. Deze bonus treedt niet in de plaats van een periodieke verhoging als genoemd in artikel 30 en 31.

4.4 Beoordeling

Artikel 39

Indien de werkgever een beoordelingssysteem hanteert, dient dit te voldoen aan de criteria zoals neergelegd in bijlage VI.

4.5 Functiewaardering

Artikel 40

1. CAO-partijen hebben bepaald, dat indien de werkgever overgaat tot invoering van functiewaardering, genoemd in artikel 28, lid 1, dit geschiedt op basis van het Bakkenist-systeem van Deloitte Human Capital Group, tenzij met de vakbonden afwijkende afspraken worden gemaakt.
2. Over het onderhoud van de toepassing van het systeem vindt overleg plaats tussen CAO partijen.

§ 4.6 Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering

Artikel 41

1. CAO-partijen zijn een bezwaarprocedure overeengekomen die is neergelegd in bijlage XIX. De werknemer kan bij de werkgever bezwaar aantekenen tegen de indeling van zijn functie.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op werknemers in dienst van de Sociaal-Economische Raad. De bezwaarprocedure van deze organisatie komt tot stand in overleg tussen de Sociaal-Economische Raad en zijn Ondernemingsraad.

Artikel 42

Indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever op grond van de bezwaarprocedure genoemd in artikel 41 lid 1, kan hij tegen die beslissing in beroep gaan bij de Vaste Beroepscommissie Functiewaardering. Het reglement van deze commissie gaat als bijlage XX bij de CAO. De beroepscommissie toetst:

- a. of de werkgever heeft gehandeld overeenkomstig de voor hem geldende bezwaarprocedure en
- b. de redelijkheid en billijkheid van de door de werkgever op het bezwaar genomen beslissing.

Artikel 43 en 44 gereserveerd

§ 5 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN / PBO FLEX

Artikel 45 *(algemeen)*

De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid zijn arbeidsvoorwaarden naar eigen behoefte binnen de geboden opties te herschikken door deelname aan PBO Flex.

Artikel 46 *(fiscale behandeling)*

Op de ruil van bronnen en doelen is de - op het moment van ruil - vigerende (fiscale) wet- en regelgeving van toepassing.

Artikel 47 *(bronnen)*

De volgende arbeidsvoorwaarden kunnen door de werknemer worden ingezet als bron voor PBO Flex mits deze nog niet fiscaal zijn genoten:

- a. alle bovenwettelijke vakantie uren;
- b. ten hoogste 125 adv uren;
- c. een overwerkvergoeding en -toeslag;
- d. salaris, inclusief de daarbij behorende vaste maandelijkse en reguliere toeslagen, voor zover dit hoger is dan het wettelijk minimum loon.

Artikel 48 *(doelen)*

De arbeidsvoorwaarden genoemd in artikel 47 kunnen worden ingezet voor de volgende doelen:

- a. vergoeding van de contributie van de werknemer voor zijn vakbondslicmaatschap;
- b. vergoeding van een fiets voor woon-werkverkeer en/of daarbij behorende accessoires;
- c. aflossing van een renteloze lening;
- d. aanpassing van het flexibel spaarpensioen, uitsluitend indien de werknemer deelnemer is in de flexibel spaarpensioenregeling;
- e. spaarloon (vervallen);
- f. bonussparen (vervallen met ingang van 1 januari 2013);
- g. een eenmalige uitkering.

Artikel 49 *(ruilvoet)*

1. De waarde van één uur bedraagt in het kader van PBO Flex 0,0575% van het jaarsalaris verhoogd met de vaste maandelijkse toeslagen.
2. Waar in deze paragraaf of het hierbij behorende reglement wordt gesproken over geld dient tevens gelezen te worden verlof.
3. Een gespaard uur geeft recht op één uur verlof in een volgend kalenderjaar. Een gespaard uur verjaart niet.

Artikel 50 *(keuzemoment)*

1. De werknemer kan zijn PBO Flex pakket eenmaal per jaar wijzigen, te weten per 1 januari. Hij dient hiertoe vóór 1 november een schriftelijk verzoek in bij de werkgever.
2. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever geen instemming verleent, deelt hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.
3. Uiterlijk één maand na ontvangst van het schriftelijk verzoek genoemd in het voorgaande lid, stuurt de werkgever aan de werknemer een bevestiging van het PBO Flex pakket waarvoor de werknemer gekozen heeft.

4. Indien vóór de in lid 1 genoemde momenten door de werknemer géén verzoek tot wijziging van zijn arbeidsvoorwaardenpakket wordt ingediend, wordt het eerder door hem gekozen pakket stilzwijgend verlengd.
5. Indien de werknemer in het kader van zijn PBO Flex pakket heeft gekozen voor de inzet van zijn overwerkvergoeding en/of toeslag als bron, vermeldt hij dit op het formulier waarmee hij het overwerk declareert.
6. In afwijking van lid 1 geldt dat de werknemer die in dienst treedt bij de werkgever op het moment van indiensttreding zijn PBO Flex pakket kan samenstellen.

Artikel 51 (*bepalen doel*)

1. Op het moment van samenstelling van het PBO Flex pakket bepaalt de werknemer welke bronnen hij voor welke doelen inzet.
2. De keuze van de werknemer met betrekking tot zijn PBO Flex pakket wordt schriftelijk vastgelegd en gaat vergezeld van eventuele verklaringen ten behoeve van de fiscus.
3. Deze keuze voor de inhoud van het PBO Flex pakket is onherroepelijk, hetgeen betekent dat de afspraak niet ongedaan kan worden gemaakt. Wel kan op een volgend keuzemoment een nieuwe afspraak worden gemaakt voor de voorliggende periode.

Artikel 52 (*wijziging arbeidsvoorwaarden*)

1. De werknemer kan een doel kiezen door inzet van een 'tjijbron', genoemd in artikel 47 onder a, b, een gecombineerde bron genoemd onder c, of door de 'geldbron', genoemd in artikel 47 onder d.
2. Indien hij kiest voor inzet van een geldbron vindt gedurende de overeengekomen periode op het salaris van de werknemer maandelijks een verlaging plaats.
3. Indien hij kiest voor inzet van één van de tjijbronnen wordt het door hem op te bouwen verlof vooraf verminderd met het aantal uren dat hij als bron inzet.
4. Inzet van verlof en adv uren als bron leidt tot aanpassing van het deeltijdpercentage dat voor de werknemer van toepassing is, gedurende de periode van ruil. Dit betekent dat er onder meer gevolgen zijn voor het salaris, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en meestal voor de pensioenpremies en -aanspraken.
5. Ingeval het percentage genoemd in lid 4 meer dan 100 bedraagt, heeft het meerdere geen effect op premies en aanspraken in het kader van het ouderdoms-, nabestaanden- en arbeidsongeschiktheidspensioen.

Artikel 53 (*administratie*)

1. De werkgever is verantwoordelijk voor een adequate administratie van het PBO Flex pakket waarvoor de werknemer heeft gekozen. In deze administratie moeten de bronnen en de daaraan gekoppelde doelen zijn vastgelegd.
2. Vervallen
3. De werkgever toetst in de maand januari wat de bijdrage van de overwerkvergoeding en -toeslag aan het doel is.
4. De werknemer krijgt jaarlijks vóór 1 maart een schriftelijke bevestiging van zijn PBO Flex saldo. Deze bevestiging omvat alle afspraken alsmede een overzicht van de stand van zaken in de inzet van bronnen voor de gekozen doelen op het moment van afgifte van de bevestiging.
5. De werkgever bewaart bij de salarisadministratie per werknemer alle bescheiden met betrekking tot deze regeling.

Artikel 54 (*einde dienstverband*)

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking met de werkgever is een negatief saldo van het PBO Flex pakket in zijn geheel direct door de werkgever opeisbaar. Dit saldo komt in het algemeen ten laste van het netto loon.

Artikel 55 (*nadere criteria*)

Bronnen kunnen niet onbeperkt voor elk doel worden ingezet. Bovendien geldt dat niet alle doelen door elke werknemer (onbeperkt) kunnen worden gerealiseerd. Per doel zijn de hiervoor geldende criteria uitgewerkt in het reglement dat als bijlage VII bij de CAO is gevoegd.

Artikel 56 (*ondernemingsraad*)

Met instemming van de ondernemingsraad kunnen door de werkgever regelingen totstandkomen waarbij de bronnen genoemd in artikel 47 kunnen worden aangevuld met andere bronnen en worden ingezet ter realisering van de doelen genoemd in artikel 48 of aanvullende vast te stellen doelen.

Artikel 57 (*instellingsregelingen*)

Indien vóór 1 april 2003 bij de werkgever andere regelingen met betrekking tot ruil van arbeidsvoorwaarden dan opgenomen in bijlage VII gelden, behouden deze hun rechtskracht. Deze regelingen blijven ook geldig indien zij met instemming van de ondernemingsraad worden verlengd. Tevens blijven zij gelden indien zij worden aangepast aan wijzigingen in de wet- of regelgeving. In deze situatie is de betreffende PBO Flex regeling voor de werkgever niet van toepassing.

§ 6 PENSIOENEN

Artikel 58

1. De pensioenregelingen voor werknemers werkzaam bij groep A zijn neergelegd in het PfP Reglement Basispensioen 2012, het Reglement Vroegpensioen 2007 en het Reglement Individueel Aanvullend pensioen 2007³.
2. De pensioenregeling voor de werknemers werkzaam bij werkgevers uit groep B is vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds ABP.
3. De werknemer is verplicht toe te treden tot het pensioenfonds dat is belast met de uitvoering van de pensioenregelingen die voor zijn werkgever van toepassing zijn.
4. De werkgever meldt de werknemer bij indiensttreding van de werknemer aan bij het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten.
5. De overige rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn neergelegd in de statuten en reglementen van het betreffende pensioenfonds.
- 6a. 'Wijziging van de pensioenregeling groep A is uitkomst van overleg tussen CAO-partijen.'
- 6b. Wijziging van de pensioenregeling van groep B is onderwerp van overleg tussen de CAO-partijen bij de overheid en vindt plaats conform de procedures die daarvoor bij Stichting Pensioenfonds ABP gelden.
7. De CAO-partijen kunnen, als één van beide CAO-partijen daarom verzoekt, de keuze voor groep B om aan te sluiten bij de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds ABP twee jaar voor afloop van de uitvoeringsovereenkomst evalueren. Daarnaast is het mogelijk eerder te evalueren indien bijzondere omstandigheden hiertoe aanleiding geven of als partijen opteren voor een ander pensioenfonds met een pensioenregeling die meer tegemoet komt aan de eisen die CAO-partijen hieraan stellen.

Artikel 58a

- 1a. Een werknemer uit groep A die op basis van een wettelijk recht of een overeenkomst met de werkgever onbetaald verlof opneemt, kan, tot een maximum van 24 maanden, gedurende de periode dat hij in dienst is bij de werkgever op zijn verzoek zijn pensioenopbouw voortzetten op basis van zijn arbeidstijd en zijn salaris indien hij niet met verlof zou zijn gegaan, indien en voor zover dit binnen de fiscale wet- en regelgeving niet leidt tot stopzetting van de fiscale faciëring voor de pensioenregeling.
- 1b. Een werknemer uit groep B die op basis van een wettelijk recht of een overeenkomst met de werkgever onbetaald verlof opneemt, zet de pensioenopbouw voort op basis van zijn arbeidstijd, salaris en deelnemersbijdrage alsof hij niet met verlof zou zijn gegaan, indien en voor zover dit binnen de fiscale wet- en regelgeving niet leidt tot stopzetting van de fiscale faciëring voor de pensioenregeling, gedurende de gehele periode dat hij in dienst is bij de werkgever, tot een maximum van in totaal 24 maanden.
2. Bij overschrijding van de periode van 24 maanden als in lid 1 bedoeld, kan de werknemer van zowel groep A als B de pensioenopbouw bij onbetaald verlof onder dezelfde voorwaarden, maar wel voor eigen rekening, voortzetten indien en voor

³ De teksten van de reglementen staan op de website van het pensioenfonds: www.pbo-d.nl.

zover dit niet ten koste gaat van de fiscale facilitering van de pensioenregeling. De werknemer dient de verschuldigde pensioenpremie dan maandelijks aan de werkgever te voldoen.

3. Werknemers uit groep A die op 31 december 2005 in dienst waren van de werkgever en deelnemen aan de regeling van het Reglement Vroegpensioen 2007 kunnen bij een overschrijding van de periode van 24 maanden bij de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens prepensionering of bij verlof direct voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd, de pensioenopbouw op de in lid 2 beschreven wijze voor maximaal één jaar voortzetten onder de reguliere premiecondities. De werknemer dient de verschuldigde pensioenpremie dan maandelijks aan de werkgever te voldoen.
4. Als de werknemer die werkzaam is bij een werkgever in groep A bij onbetaald verlof niet kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw, wordt de in de pensioenregeling voorziene dekking voor partner- en wezenpensioen bij overlijden vóór de pensioeningangsdatum en de dekking voor arbeidsongeschiktheidspensioen, indien en voor zover de (fiscale) wet- en regelgeving dat ten aanzien van pensioenregelingen toelaat, voor de duur van dat onbetaalde verlof op risicobasis voortgezet. De werknemer is hiervoor geen premie verschuldigd.
5. De werkgever houdt een administratie bij van de periode(n) gedurende welke de werknemer op grond van dit artikel de pensioenopbouw ongewijzigd heeft voortgezet.

§ 7 VOORZIENINGEN

7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte

Artikel 59

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot het verrichten van zijn werk, informeert hij zo spoedig mogelijk op de eerste dag van de verhindering de werkgever hierover en gelden de bepalingen van 7:629 BW voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De werknemer dient in geval van arbeidsongeschiktheid te handelen overeenkomstig de regels die ter zake door de werkgever zijn vastgesteld.

Artikel 60

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:629, eerste lid, BW ontvangt de werknemer gedurende:
 - de eerste 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 100%;
 - de tweede periode van 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 90%; en
 - de derde en vierde periode van 6 maanden van zijn arbeidsongeschiktheid 75%
 van zijn salaris inclusief de vaste maandelijkse en de reguliere toeslagen. Indien de arbeidsovereenkomst eerder eindigt, eindigt ook het recht op uitbetaling van salaris op grond van de voorgaande volzin.
2. Boven de in het vorige lid genoemde percentages wordt een aanvulling verstrekt aan de onderstaande drie groepen:
 - a. aan arbeidsongeschikte werknemers waarvoor herstel naar het oordeel van de bedrijfsarts binnen 2 jaar niet te verwachten is. Deze groep ontvangt over de gehele arbeidsduur een aanvulling tot 100% van het salaris inclusief de vaste maandelijkse en de reguliere toeslagen;
 - b. aan arbeidsongeschikte werknemers die aantoonbaar tijd besteden aan re-integratie door het verrichten van werkzaamheden voor de werkgever, al dan niet op arbeidstherapeutische basis. Deze groep ontvangt over de gewerkte uren een aanvulling tot 100% van het salaris inclusief de vaste maandelijkse en reguliere toeslagen;
 - c. aan arbeidsongeschikte werknemers die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het Sociaal Medisch Team⁴, actief meewerken aan hun re-integratie. Deze groep ontvangt een aanvulling die afhankelijk is van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te weten:
 - in de tweede periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 100%.
 - in de derde en vierde periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 85%.
3. De werkgever is verplicht om een aanbod voor passend werk schriftelijk aan de arbeidsongeschikte werknemer mee te delen en hem te wijzen op het recht van een second opinion bij de UWV.
4. Re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer geschiedt in eerste instantie bij de eigen werkgever. Als dit niet lukt, wordt getracht te re-integreren bij een andere werkgever die lid is van de Werkgeversvereniging PBO. Als ook dat niet lukt, vindt re-integratie elders plaats.

⁴ Ook wel Verzuim Begeleidingsteam genoemd.

5. Het tijdvak genoemd in lid 1 wordt verlengd met:
 - a. de perioden genoemd in artikel 7:629, elfde lid, BW en
 - b. de periode dat er nog geen uitspraak van de UWV is inzake de second opinion genoemd in lid 3.

Artikel 61a (*Inzet op re-integratie*)

1. De werkgever en zijn arbeidsongeschikte werknemer dienen zich actief in te zetten voor terugkeer van de werknemer op een passende functie.
2. Zolang volledige re-integratie niet is gelukt hebben werkgever en werknemer regulier overleg over de wijze waarop verdergaande re-integratie kan worden bevorderd. Van volledige re-integratie is sprake als de beloning van betrokkene in de nieuwe functie gelijk is aan de beloning voor arbeidsongeschiktheid.

Artikel 61b (*Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de WIA*)

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en in verband hiermee op grond van deze wet een uitkering ontvangt, maakt aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen onder de voorwaarden zoals neergelegd in het pensioenreglement dat op grond van zijn arbeidsovereenkomst op hem van toepassing is.

Artikel 61c (*Gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt in de zin van de WIA*)

- 1a. Aan de werknemer werkzaam bij een werkgever in groep A die gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, en in verband hiermee op grond van deze wet een uitkering ontvangt, wordt door zijn werkgever onder bepaalde voorwaarden en voor een bepaalde duur een aanvulling verstrekt.

De hoogte van deze aanvulling wordt als volgt bepaald:

- a. gedurende de loongerelateerde periode van de WIA: ((het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris) *80%) minus de WIA-uitkering.
 - b. na de loongerelateerde periode van de WIA indien de werknemer ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit wordt benut: ((het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris bij volledige benutting van de door de UWV vastgestelde restverdiencapaciteit) *75%) minus de WIA-uitkering.
- 1b De werknemer werkzaam bij een werkgever in groep B die gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en in verband hiermee op grond van deze wet een WGA-loongerelateerde uitkering, een WGA-loonaanvullende uitkering of een WGA-vervolguitkering ontvangt, maakt in aanvulling op deze uitkering aanspraak op een arbeidsongeschiktheidspensioen van ABP, een en ander onder de voorwaarden zoals neergelegd in het pensioenreglement van ABP.
- 2a. Indien de werknemer genoemd in lid 1a of 1b niet ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit verdient, wordt na de loongerelateerde periode de arbeidsovereenkomst met hem beëindigd. De werkgever ondersteunt de werknemer, op diens verzoek via een reïntegratiebedrijf, bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever. Deze ondersteuning kan reeds starten tijdens de loongerelateerde periode van de WIA.

- 2b De werknemer werkzaam bij een werkgever in groep A ontvangt gedurende drie jaar na beëindiging van de loongerelateerde periode maandelijks een suppletie-uitkering van zijn werkgever. Deze uitkering wordt als volgt berekend: (salaris voor arbeidsongeschiktheid - nieuwe salaris bij volledige benutting van de door de UWV vastgestelde restverdiencapaciteit) *75%) minus WIA-uitkering op het moment van beëindiging van de loongerelateerde periode.
- 2c De werknemer werkzaam bij een werkgever in groep B maakt na beëindiging van de loongerelateerde periode aanspraak op het arbeidsongeschiktheidspensioen zoals bepaald in het ABP-pensioenreglement.
3. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het sociaal Medisch Team, niet actief meewerkt aan zijn re-integratie, ontvangt geen aanvulling op zijn WIA-uitkering.

Artikel 61d (*Gedeeltelijk arbeidsongeschikt voor minder dan 35%*)

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, maar voor wie geldt dat het UWV heeft bepaald dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35% en betrokkene als gevolg hiervan geen recht heeft op een WIA-uitkering, ontvangt van zijn werkgever een aanvulling op zijn salaris die als volgt wordt berekend: (het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris) * 80%.

7.2 Herindiensttreding

Artikel 62

1. Indien na de in artikel 7:629 BW genoemde periode de arbeidsovereenkomst van een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA wordt beëindigd en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer afneemt tot een mate, welke minder is dan de klasse 80-100%, heeft de gewezen werknemer gedurende een periode, zoals in het volgende lid bepaald, recht op herindiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op zijn krachten en bekwaamheid is berekend, behoudens ingeval dergelijke arbeid naar het oordeel van de werkgever niet voorhanden is. In dat geval zijn van toepassing de bepalingen van artikel 61c lid 2.
2. De in het vorige lid bedoelde periode is gelijk aan het verschil tussen de helft van de duur van het dienstverband, gelegen vóór het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid, en de periode van twee jaar gedurende welke op grond van artikel 7:629 BW recht op loondoorbetaling bestond, zulks naar boven afgerond op volle kalendermaanden en met een maximum van zeven jaren.

7.3 Vervallen

Artikel 63 Vervallen

Artikel 64 Vervallen

7.4 Faciliteiten Stichting WGF

Artikel 65

De Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector biedt faciliteiten op het gebied van het bevorderen van werkgelegenheid, onder meer door het (mede) financieren van werkervaringsplaatsen, van (v)mbo beroepspraktijkvormingsplaatsen en van (tijdelijke) leerwerkplaatsen voor Wajongers. Indien wordt voldaan aan de criteria zoals neergelegd in de reglementen van deze stichting die ter informatie als bijlagen XII en XIII bij deze CAO zijn gevoegd, kan de werkgever respectievelijk de werknemer van deze faciliteiten gebruik maken.

Met ingang van 1 januari 2014 wordt het WGF opgeheven en vervalt dit artikel.

7.5 Overlijdensuitkering

Artikel 66

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:674 BW wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris dat de werknemer genoot op het moment van overlijden, inclusief de hem toegekende vaste maandelijksse en reguliere toeslagen, berekend over de periode gelegen tussen de dag van overlijden van de werknemer en de eerste dag van de maand hierop volgend, verlengd met 3 maanden.
2. Onder salaris wordt in dit verband tevens verstaan de aanvulling op grond van artikel 60.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW, vierde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een in dat lid genoemde regeling.

7.6 Wachtgeld/uitkering bij ontslag

Artikel 67

1. Als het dienstverband met een werknemer bij groep A wordt beëindigd op grond van het vervallen van zijn functie, heeft hij recht op een uitkering op grond van de wachtgeldregeling opgenomen als bijlage XIV of regeling uitkering bij ontslag die als bijlage XVI is opgenomen. Welke van deze regelingen van toepassing is, is vastgelegd in de regelingen.
2. Als het dienstverband met een werknemer bij groep B wordt beëindigd op grond van het vervallen van zijn functie, heeft hij recht op een uitkering op grond van de wachtgeldregeling opgenomen als bijlage XV of regeling uitkering bij ontslag die als bijlage XVI is opgenomen. Welke van deze regelingen van toepassing is, is vastgelegd in de regelingen.

§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

8.1 Beëindiging van rechtswege

Artikel 68

1. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt zij van rechtswege zodra deze tijd is verstreken. Voorafgaande opzegging is niet nodig, tenzij dit tussen partijen is overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst eindigt verder van rechtswege en zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

8.2 Opzegging

Artikel 69

1. Indien een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW is overeengekomen kan de arbeidsovereenkomst gedurende deze proeftijd met ingang van iedere dag worden opgezegd zonder inachtneming van de opzegtermijn.
2. De arbeidsovereenkomst wordt opgezegd tegen het einde van de kalendermaand, behoudens bij opzegging gedurende de proeftijd genoemd in het vorige lid.
3. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt 2 maanden.
4. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt 4 maanden.

8.3 Toetsing redelijkheid opzegging

Artikel 70

1. De CAO-partijen hebben besloten tot instelling van de Ontslagcommissie voor de PBO-sector. Het reglement van deze commissie is als bijlage XVII bij de CAO gevoegd.
2. Onverminderd het bepaalde in lid 3 kan de werkgever slechts tot opzegging van een arbeidsovereenkomst overgaan, nadat dit voornemen met redenen omkleed aan de Ontslagcommissie voor de PBO-sector is voorgelegd en deze commissie hierover schriftelijk advies heeft uitgebracht.
3. Een advies van de Ontslagcommissie voor de PBO-sector is niet vereist ingeval de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:677 en 678 BW onverwijld wordt opgezegd wegens een dringende reden.

§ 9 SLOTBEPALINGEN

9.1 Overgangsbepalingen

Artikel 71 Vervallen

Artikel 72 Vervallen

Artikel 73 Vervallen

Artikel 74

In afwijking van het bepaalde in artikel 62, tweede lid, geldt voor de gewezen werknemer die op 31 maart 2003 in dienst was van een werkgever behorende tot groep A, dat bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2011 het recht op herindiensttreding eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 74a vervallen

9.2 Vaste Commissie Geschillen

Artikel 75

1. CAO-partijen benoemen een Vaste Commissie Geschillen, die tot taak heeft te beslissen op geschillen welke zijn gerezen tussen werkgever en (voormalig) werknemer over de uitleg en/of toepassing van de bepalingen in deze CAO en die geen verband houden met beëindiging van de arbeidsovereenkomst of functiewaardering.
2. De werkwijze van de Vaste Commissie Geschillen is geregeld in een door CAO-partijen vastgesteld reglement, dat als bijlage XVIII bij de CAO is gevoegd.

9.3 Dispensatie

Artikel 76

1. De werkgever die (tijdelijk) wenst af te wijken van deze CAO kan daartoe overgaan wegens zwaarwegende organisatiebelangen, zoals de continuïteit van de organisatie of de daarmee verbandhoudende werkgelegenheid in zijn organisatie voor alle of één of meer groepen van werknemers, indien daarover op instellingsniveau overeenstemming is bereikt met de werknemersorganisaties.
2. De CAO-partijen worden geïnformeerd over de afwijking bedoeld in het vorige lid, door toezending van de hierover door werkgever en werknemersorganisaties gesloten overeenkomst.
3. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van genoemde overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de overeenkomst.

9.4 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 77

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode ingaande op 1 april 2012 en eindigt van rechtswege op 31 december 2014.

PROTOCOL AFSPRAKEN

De onderstaande punten betreffen afspraken die tussen CAO-partijen zijn gemaakt naast de afspraken die in de CAO-bepalingen zijn vastgelegd. Het karakter van deze afspraken is anders dan dat van de CAO-bepalingen. Vandaar dat zij in een apart protocol zijn neergelegd. De afspraken onder A betreffen in principe afspraken die structureel van aard zijn, terwijl de afspraken onder B in principe tijdelijk van aard zijn.

A) PROTOCOL AFSPRAKEN MET LANGDURIG KARAKTER

Pensioen van toepassing op werknemers werkzaam bij een werkgever in groep A.

- a. De verdeling van de pensioenpremie is als volgt: 2/3-deel wordt gefinancierd door werkgevers en 1/3-deel door werknemers. De grondslag wordt in eerste aanleg gevormd door de kostendekkende premie of de daarop gebaseerde doorsneepremie zoals die van toepassing is in de evenwichtsituatie waarin sprake is van een zodanige dekkingsgraad dat de nominale aanspraken met een zekerheidsmaat van 97,5% (FTK-norm) kunnen worden afgewikkeld en aan de voorwaardelijke aanspraken met een zekerheidsmaat van 90% kan worden voldaan. Indien ná het bereiken van de hiervoor bedoelde evenwichtsituatie de dekkingsgraad zodanig lager komt te liggen dat een extra solvabiliteitsopslag nodig is, valt ook deze opslag onder de 1/3-2/3 premieverdeling over werknemers en werkgever.
Van premiekorting zal slechts sprake kunnen zijn indien de dekkingsgraad op een zodanig niveau ligt dat de voorwaardelijke indexatie van ingegane pensioenen en zogeheten slapersrechten kunnen worden afgewikkeld met een zekerheidsmaat van 95%⁵; deze onverlet latend de mogelijkheid dat door De Nederlandsche Bank (DNB) een hogere premiekortingsgrens wordt vereist.
- b. Op de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven uit groep A wordt jaarlijks per 1 januari toeslag verleend van maximaal het percentage waarmee de loonindex van de maand januari van het lopende jaar is gestegen ten opzichte van de maand januari van het voorafgaande jaar. Het bestuur van PfP is bevoegd deze toeslag niet toe te kennen in het geval PfP in een situatie van onderdekking verkeert. Het bestuur beslist jaarlijks in hoeverre pensioenrechten en pensioenaanspraken worden aangepast. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd. De toeslagverlening wordt uit premies gefinancierd.
- c. Indien in enig jaar een toegekende toeslag minder is dan de onder a. van dit lid genoemde toeslag kan het bestuur van PfP in een later jaar besluiten tot een

⁵ Het bestuur van het Pensioenfonds Productschappen is bevoegd om deze zekerheidsmaat vast te stellen op 90%, teneinde de bestaande premiekortingsregeling geheel (in 2006) of gedeeltelijk (met ingang van 2007) te continueren, indien dat bestuur van oordeel is dat dit percentage verantwoord is in het licht van de financiële positie van het fonds op langere termijn. Dit betekent in het licht van het nieuwe financiële toetsingskader ook dat, conform het bepaalde in punt 19 van de FTK-hoofdlijnnota, er sprake is van een zodanige samenhang tussen de feitelijk geheven premie, het bereikte streefvermogen c.q. de streefdekkingsgraad en het verwachte rendement op de pensioenbeleggingen, dat zowel de onvoorwaardelijke als de voorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst ook voor de lange termijn kunnen worden nagekomen.

aanvullende toeslag, indien en voor zover naar de mening van het bestuur van PfP de (geschatte) financiële positie van het pensioenfonds dit alsdan toelaat.

- d. De indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven wordt jaarlijks door het bestuur van het pensioenfonds vastgesteld op basis van de looninflatie en is in het kader van het nFTK onvoorwaardelijk (zekerheidsmaat 97,5%). Wanneer de feitelijke dekkingsgraad echter onder de minimaal vereiste dekkingsgraad komt, is het bestuur gehouden met een herstelplan te komen. In die situatie is het bestuur van het pensioenfonds gerechtigd om ook in te grijpen in de onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.
- e. De indexatie van ingegane pensioenen en zogeheten slapersrechten wordt jaarlijks door de besturen van de beide pensioenfondsen vastgesteld op basis van de prijsinflatie (huidige maatstaf) en is in het kader van het nFTK voorwaardelijk.

Pensioen van toepassing op werknemers werkzaam bij een werkgever in groep B: de overgang van de pensioenregeling van PSB naar ABP

Overgangsbepalingen Vroegpensioen

- a. *Compensatie ontbreken voortzetting pensioenopbouw tijdens vroegpensioenuitkering.*

Het bij PSB opgebouwde vroegpensioen wordt bij de overgang van PSB naar ABP gestort in de vrijwillige module ABP ExtraPensioen (AEP-module).

Bij ABP is het niet mogelijk om deelname aan de pensioenregeling voort te zetten tijdens een eerder dan op 65-jarige leeftijd ingaand, dus vervroegd ingaand ouderdompensioen. Ter compensatie hiervan wordt tijdig voorafgaande aan de feitelijke pensioendatum eerder dan op 65-jarige leeftijd het werkgeversdeel van de op dat moment geldende reguliere ABP-premie voor de resterende periode tot het bereiken van de pensioenrichtleeftijd bij ABP (65 jaar) als een koopsom door de werkgever t.b.v. de deelnemer in de AEP-module gestort.

Deze koopsom wordt alleen aan de werknemer toegekend als uit berekeningen per 1 december 2010 is gebleken dat het opgebouwde vroegpensioenkapitaal op 1 december 2010 voldoende is om ten minste gedurende een periode van zes maanden een uitkering te genieten ter grootte van 75% van het pensioengevende inkomen. Dit wordt de “fictieve prepensioenuitkeringsperiode” genoemd; deze bedraagt maximaal 3 jaren. De hiervoor in aanmerking komende werknemers worden hiervan per brief op de hoogte gebracht.

De koopsom is een compensatie voor de werkgeversbijdrage gedurende deze fictieve prepensioenuitkeringsperiode en wordt alleen toegekend indien en voor zover de werknemer direct aansluitend op een dienstverband bij de SER of een bedrijfsschap daadwerkelijk vervroegd – vóór de 65-jarige leeftijd – met pensioen gaat.

b. *Compensatie werkgevers voor kosten overgangspremie VPL.*

De kosten voor de (tijdelijke) overgangspremie VPL komen volledig voor rekening van de werkgever. In afwijking van de regeling zoals vastgelegd in de FPU-reglement van Stichting fonds vrijwillig vervroegd uitreden overheidspersoneel ('VUT-fonds) zal de werkgever hiervoor geen kosten verhalen bij de werknemers. De werkgever ontvangt hiervoor per 31 januari 2011 een eenmalige compensatie van PSB.

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 en die verplicht deelnamen aan de vroegpensioenregeling, wordt de algemene toeslag van 1,9% ingezet als werkgeversbijdrage in de ABP ExtraPensioen-module, totdat zij de leeftijd van 62 jaar bereiken. Vanaf die leeftijd is het inbrengen van de toeslag in de AEP-module een keuzemogelijkheid. Voor deze werknemers is het mogelijk om een eigen bijdrage van 2,85% van het maandsalaris te laten inhouden en in te zetten als werknemersbijdrage in de AEP-module. Een en ander indien en voor zover deze stortingen in de AEP-module fiscaal zijn toegestaan.

Wachtgeld

De CAO kent een andere wachtgeldregeling dan het Rijk. De wachtgeldregeling en de regeling uitkering bij ontslag, zoals opgenomen in de CAO, hadden binnen de PSB-regeling een pensioenopbouw van 70-100%. Binnen de ABP-regeling is dit 50%. CAO-partijen hebben geconcludeerd dat zoveel als mogelijk recht moet worden gedaan aan de desbetreffende regeling in de CAO van de PBO-sector. Een wachtgelder wordt daarom via de salarisadministratie bij het ABP aangemeld als actieve deelnemer. Het wachtgeld/uitkering bij ontslag wordt naar het ABP toe aangemerkt als (fictief) salaris. Het fictieve salaris (wachtgeld) is meestal 80% van het laatst genoten salaris.

Aldus kan betrokkene worden aangemeld als een actieve met een parttimefactor van 80%. De pensioenopbouw kan dan plaatsvinden op basis van 100% van het wachtgeld/uitkering bij ontslag.

Nadere cao-afspraken over de financiering van het tekort van 3,32 miljoen euro om de overgang van PSB naar ABP mogelijk te maken

Partijen betrokken bij de cao voor de PBO-sector hebben op 14 december 2010 overeenstemming bereikt over de financiering van het tekort van 3,32 mln euro om de overgang van PSB naar ABP door middel van een collectieve waardeoverdracht mogelijk te maken; dit op basis van de nieuwe offerte van ABP d.d. 14 december 2010.

Ervan uitgaande dat het om een tekortbedrag van ten hoogste 3,32 mln euro gaat⁶:

- 1 betalen werkgevers die thans zijn aangesloten bij het Pensioenfonds SER en Bedrijfschappen (PSB) in ieder geval 1,66 mln euro extra, behalve als het totale tekort geleet op lagere afwikkelings- en liquidatiekosten lager uitkomt dan 1,66 mln euro. Dan betalen werkgevers uiteindelijk het lagere tekortbedrag.

⁶ Het uiteindelijke tekort is afhankelijk van de feitelijke afwikkelings- en liquidatiekosten die in 2011 zullen blijken. Op dit moment zijn deze redelijk conservatief geraamd; ze kunnen dus lager uitvallen.

- 2 betalen werknemers in dienst van de onder punt 1 genoemde werkgevers maximaal 1,66 mln euro, maar indien blijkt dat na de afwikkeling van de overgang naar ABP en liquidatie van PSB een bedrag resteert, dan wordt dat bedrag tot een maximum van 1,66 mln euro in mindering gebracht op het door de werknemers te financieren bedrag van maximaal 1,66 mln euro.
- 3 zal de financiering door werknemers van het bedrag van maximaal 1,66 mln euro vanaf 1 januari 2011 plaatsvinden door maandelijks een extra werknemersbijdrage ('bijdrage overgangskosten ABP') te betalen ter grootte van het verschil tussen 1/3 (= dus 33,3%, het huidige werknemersbijdragepercentage bij PSB) en 30% (het reguliere werknemerspercentage op basis van de ABP-regeling) toegepast op de ABP-premie. Deze werknemersbijdrage wordt voortgezet totdat de afgesproken financiering door werknemers is bereikt, Indien bij finale afrekening blijkt dat deze werknemersbijdrage te hoog is geweest, zal het teveel worden verrekend.
- 4 zal na de liquidatie van PSB (deze wordt eind 2011 verwacht) worden afgerekend. Lagere afwikkelings- en liquidatiekosten dan begroot komen bij voorrang ten goede aan de werknemers. Wanneer het totale tekort als gevolg van lagere afwikkelings- en liquidatiekosten lager uitkomt dan 1,66 mln euro, worden ook werkgevers gecompenseerd. Indien het thans geraamde tekort geheel kan worden gefinancierd uit de lagere afwikkelings- en liquidatiekosten, worden werknemers en werkgevers dus volledig gecompenseerd voor de extra betalingen die hebben plaatsgevonden om het thans geraamde tekort te financieren. Mocht er dan nog een bedrag resteren, dan zal dat restant uiteraard een bestemming krijgen ten gunste van werknemers, pensioengerechtigden en slapers van het dan geliquideerde PSB.

Mocht onverhoopt het tekort meer bedragen dan de genoemde 3,32 mln euro, dan gaan partijen weer aan tafel om te overleggen over de financiering van het meerdere tekort. Daarvoor is over en weer geen enkele toezegging gedaan. Op 17 december 2010 is vastgesteld dat zowel de bij PSB aangesloten werkgevers als ook de betrokken vakorganisaties, te weten FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie, met deze nadere cao-afspraken hebben ingestemd.

Ook de geleiding van de pensioengerechtigden bij PSB is over deze nadere cao-afspraken geïnformeerd. Immers, een positief saldo van de begrote afwikkelings- en liquidatiekosten vloeit primair toe aan werknemers, althans voor zover dit minder is dan aan werknemers als extra in rekening is gebracht. In tweede aanleg profiteren ook werkgevers, namelijk als de het totale tekort minder bedraagt dan 1,66 mln euro. Dit wordt door cao-partijen billijk geacht omdat werkgevers en werknemers nu opdraaien voor de financiering van het geraamde tekort en er dus nu geen extra rekening wordt gelegd bij de pensioengerechtigden en de slapers.⁷

⁷ De voorzitter van de deelnemersraad van PSB en de voorzitter van de vereniging van pensioengerechtigden hebben op 17 december 2010 laten weten de afspraken redelijk te vinden en te kunnen billijken.

De tijdelijke extra bijdrage wordt gerealiseerd door een gedeeltelijke in plaats van een volledige compensatie van de VUT/FPU-premie (werknemersdeel). De onderhavige cao-afspraken wordt vormgegeven als een tijdelijke korting op volledige premiecompensatie VUT/FPU-premie, welke compensatie is afgesproken op 26 augustus 2010. De tijdelijke korting bedraagt 3,3% van de totale premie ABP-Keuzepensioen en Anw-compensatie (werknemersdeel + werkgeversdeel). De looptijd van deze korting volgt uit de op 17 december 2010 gemaakte cao-afspraken en zal door cao-partijen worden bepaald na afloop van de liquidatie van PSB (naar verwachting eind 2011). Uit de onderhavige cao-afspraken vloeit ook voort dat afhankelijk van het saldo bij liquidatie van PSB er een verrekening kan plaatsvinden met de reeds betaalde extra bijdragen door werknemers.

Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Er wordt een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten die de ABP-regeling zodanig suppleert dat er sprake is van een duidelijke vooruitgang ten opzichte van de oude arbeidsongeschiktheidsregeling. De premie van deze aanvullende collectieve verzekering wordt gedeeld: de helft wordt door de betrokken werkgevers (SER en bedrijven) betaald en de andere helft door de werknemers.

Employability

a. Werving en selectie

Indien een instelling er niet in slaagt een vacature intern te vervullen, wordt deze bij de overige PBO-instellingen bekend gemaakt. Eerst indien ook deze wervingsprocedure niet tot het gewenste resultaat leidt, wordt de vacature breder bekend gemaakt. Desgewenst kan een instelling de interne werving en die bij de overige PBO-instellingen laten samenvallen.

b. Opleidingsbeleid

Partijen zijn het erover eens dat de instellingen een goed opleidingsbeleid moeten hebben dat erop is gericht alle medewerkers hun inzetbaarheid binnen (of eventueel buiten) de instelling te laten behouden en zo mogelijk te laten verbeteren. Aangezien dit een belang is voor zowel de werkgever als de werknemer, kunnen er voor beide partijen kosten mee gemoeid zijn, in de vorm van tijd en/of geld. Deze afspraak moet worden uitgewerkt op instellingsniveau, zodat gekomen kan worden tot maatwerk. Dit maatwerk zou bijvoorbeeld kunnen leiden tot opleidingsplannen per individuele medewerker.

c. Employability

Partijen achten het van belang dat werknemers goed geschoold en breed inzetbaar zijn. Met het oog hierop adviseren partijen de instellingen over te gaan tot invoering van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP). Bespreking van het POP kan onderdeel uitmaken van het functioneringsgesprek of hiervan gescheiden worden gehouden. In het POP dient de ontwikkeling van de werknemer centraal te staan. In het plan kan worden ingegaan op de ontwikkeling van de medewerker in de eigen functie, maar ook op het traject naar andere functies binnen of buiten de organisatie. Afspraken over de scholing die voor de beoogde ontwikkeling van de werknemer gewenst is, worden in het POP vastgelegd. Faciliteiten die voor de uitvoering van het plan nodig zijn, dienen te worden gecreëerd. Indien mocht blijken dat het opleidingsbudget van een instelling niet toereikend is om aan de opleidingsbehoefte die uit de POP's voortvloeit te voldoen,

roepen partijen de instellingen op hierover in overleg te treden met de ondernemingsraad. Tevens willen partijen de instellingen in dit kader wijzen op de fiscale regeling 'afdrachtsvermindering scholing non-profit'.

d. Loopbaancheck

Partijen zijn overeengekomen dat werknemers periodiek het recht hebben op een loopbaancheck. Hieronder wordt een loopbaantest van één dag verstaan, leidend tot een rapport voor de werknemer over zijn / haar mogelijke loopbaanontwikkeling. Elke werknemer kan eens in de vijf jaar een loopbaancheck uitvoeren, met dien verstande dat de eerste loopbaancheck kan plaatsvinden wanneer men ten minste drie jaar in dienst is bij een van de PBO-instellingen. De kosten van de loopbaancheck komen voor rekening van de werkgever. De loopbaancheck kan in werktijd worden gedaan, na overleg met de werkgever. De loopbaancheck kan worden uitgevoerd bij een van de vakbonden of, na afspraak met de werkgever, bij een andere instantie. Ter oriëntatie op de loopbaancheck en/of als follow-up kan het employabilitycentrum een adviserende rol spelen.

e. Stageplaatsen (v)mbo

CAO-partijen hebben het voorstel van het WGF-bestuur inzake intensivering van de activiteiten van het WGF overgenomen (WGF/398). Het WGF creëert faciliteiten om binnen de PBO-sector het aantal stages voor (v)mbo leerlingen te verhogen. Als indicatie geldt het volgende aantal fte per instelling:

- 0,5fte stage(s) per jaar voor instellingen met minder dan 25 werknemers;
- 1 fte stage(s) per jaar voor instellingen met 25 tot 100 werknemers;
- 2 fte stage(s) per jaar voor instellingen met 100 tot 200 werknemers;
- 3 fte stage(s) per jaar voor grotere instellingen.

CAO-partijen zijn overeengekomen dat per instelling in overleg tussen de werkgever en de OR een stageplan wordt opgesteld, gericht op het invullen van - ten minste - het hierboven genoemde aantal stages.

Met ingang van 1 januari 2014 wordt het WGF opgeheven.

Arbeidsduur en arbeidstijden

Flexibilisering arbeidstijden

Partijen zijn van mening dat flexibilisering van de arbeidstijden tegemoet komt aan een behoefte bij zowel de werkgever als de werknemer. Bij flexibilisering wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de werknemer ten aanzien van de eigen werkzaamheden, waarbij de vaststelling van de wijze en het tijdstip waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd, geschiedt in goed en gelijkwaardig overleg tussen werknemer en leidinggevende.

Partijen adviseren de instellingen om regelingen die deze flexibiliteit belemmeren indien mogelijk en in overleg met de ondernemingsraad aan te passen. Hierbij kan onder meer gedacht worden aan aanpassing van de bedrijfstijden, het beperken van bloktijden en verlenen van compensatie voor werkzaamheden die buiten de gebruikelijke werktijden moeten worden verricht.

Tevens roepen partijen de instellingen op om de eerder aanbevolen mogelijkheid van een vierdaagse werkweek van 9 uur per dag (de zogenaamde 4x9), mogelijk te maken voor alle werknemers waarvan de functie dit toelaat.

Arbeidsomstandigheden

Werkdruk/arbeidsomstandigheden

De werkgever zendt de Werkgeversvereniging PBO en de vakbonden die betrokken zijn bij de totstandkoming van de CAO jaarlijks een exemplaar van het sociaal jaarverslag.

Ziektekosten

'De overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 kan voor een aantal instellingen leiden tot een daling van de werkgeverslasten voor ziektekosten (op grond van de Ziekenfondswet/Zorgverzekeringswet en de CAO). Indien hiervan bij een instelling sprake is, zal de desbetreffende werkgever in overleg met zijn OR beslissen over aanwending van vrijvallende middelen voor een aanvullende ziektekostenvergoeding. Hierbij kan vooral worden gedacht aan de financiering van een aanvullende ziektekostenverzekering voor arbeidsgerelateerde zorg. Onder arbeidsgerelateerde zorg wordt verstaan de zorg waarvoor de wetgever heeft bepaald dat een vergoeding hiervoor niet behoort tot loon in de zin van de Wet op de loonbelasting.' In aanvulling hierop zijn partijen op 30 mei 2006 overeengekomen om de bovenstaande *tijdelijke* protocolafpraak als *structurele* protocolafpraak in de CAO op te nemen, hetgeen inhoudt dat overleg over vergoeding van ziektekosten in het vervolg binnen de instellingen zelf dient plaats te vinden.

Bijlage I

Aangemelde afwijkende regelingen geldig gedurende de looptijd van deze CAO.

Werkgever	Generaal pardon regelingen
Sociaal-Economische Raad	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 5 maart 2003, kenmerk P&O/03.03.27/hpz: <ul style="list-style-type: none"> - aanwijzing collectieve verlofdagen, roostervrije dagen en opnemen en overboeken vakantieverlof, regeling 5 mei; - consignatieregeling.
Hoofdbedrijfschap Ambachten	De regeling aangemeld bij brief d.d. 4 maart 2003, kenmerk 2003/171/tu.
Hoofdbedrijfschap voor de Detailhandel	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 7 maart 2003, kenmerk 0360414Gro&.doc: <ul style="list-style-type: none"> - reductie op de pensioenpremie; - uittreding 60/61-jarigen HBD; - onderdeel inroostering van de werktijd- en atv-regeling.
Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 25 maart 2003, kenmerk BtH/cz: <ol style="list-style-type: none"> a. voor medewerkers commissie Bloemen en Planten: <ul style="list-style-type: none"> - Verordening pensioenen personeel 1994 - Verordening Vaststelling reglement Flexibel Spaarpensioen personeel 1998 (vanaf 1-1-97) b. voor medewerkers commissie Groenten en Fruit: <ul style="list-style-type: none"> - Verordening pensioenen 1986 (vanaf 1-1-86) - Verordening Vaststelling reglement Flexibel Spaarpensioen personeel 1998 (vanaf 1-1-97) <p>De regelingen aangemeld bij brief d.d. 19 juni 2003 (kenmerk LEHBAGPC3.051) voor de medewerkers van commissie Poot aardappelen en commissie Consumptie-, Fabrieks- en Voeraardappelen.</p>
Bedrijfschap Horeca en Catering	De regelingen aangemeld bij brief d.d. 7 maart 2003, kenmerk JV/AVC.
Gemeenschappelijk Secretariaat PVE	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 28 februari 2003, kenmerk 03/P&O/bs/145: <ul style="list-style-type: none"> - overwerkbepaling, uitsluitend lid 2; - verlof; - emolumentenregeling. - spaarregeling.
Productschap voor Zuivel	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 4 maart 2003, kenmerk BH/PO/179198: <ul style="list-style-type: none"> - beloning.
Productschap Vis	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d.

	4 maart 2003, kenmerk 0259/12.6.2.2/JM: - regeling bewust belonen.
Productschap Dranken	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 25 maart 2003, kenmerk S-056/MG: - eindejaarsuitkering. Bij brief van 13 januari 2011 is aangemeld dat er een uitzondering geldt voor bepalingen omtrent pensioen. Er geldt een eigen, aparte pensioenvoorziening.

Met ingang van 1 januari 2009

Bijlage II

Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <i>wel</i> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
I	II	IIA	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Vakantieduren:	8 uur verlof ter compensatie voor Goede Vrijdag	Reguliere adv-uren (52 weken * 2 uur); is per dag 0,4 uur:	Senioren adv-uren:	Werknemer krijgt aan verlof de som van kolom II tot en met IV (afgerond op een heel uur naar boven):	Aantal uren verlof dat moet worden ingeleverd voor één dag vrij, bij een rooster met een gelijkmatige verdeling van het aantal te werken uren over de werkweek *	Korting adv-uren voor elke 10 ziekte-dagen	Bruto arbeidsduur (260 dagen * 8 uur respectievelijk 260 * 7,6 uur)	Netto arbeidsduur per jaar (kolom VIII minus kolom V)
Leeftijd tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	104		295	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	104		310	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	104		318	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	104		325	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1755
55 tot 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd	(29*7,6=) 220,4	8	104		333	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1747
5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd	(31*6,9=) 213,9	8	104	(260*0,7=) 182	508	(6,9+0,4+0,7=) 8	(0,4+0,7*10=) 11	2080	1572
Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <i>niet</i> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	0		191	7,6		1976	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	0		206	7,6		1976	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	0		214	7,6		1976	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	0		221	7,6		1976	1755
55 tot 5 jaar voorafgaande aan de AOW-gerechtigde leeftijd	(29*7,6=) 220,4	8	0		229	7,6		1976	1747
5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd	(31*6,9=) 213,9	8	0	(260*0,7=) 182	404	(6,9+0,7=) 7,6	(0,7*10=) 7	1976	1572

*) *Werkt de werknemer bij een 38-urige werkweek bijvoorbeeld niet 5 dagen van 7,6 uur, maar volgens een ander rooster, dan dient hij voor één dag vrij het aantal uren in te leveren dat hij op die dag volgens het voor hem geldende rooster zou moeten werken. Bijvoorbeeld: iemand werkt maandag tot en met donderdag 8 uur en op vrijdag 6 uur. Neemt hij een maandag vrij, dan moet hij daarvoor 8 uur inleveren. Voor een vrije vrijdag levert hij 6 uur in.*

Deze bijlage geldt met ingang van 2009 en is aangepast in 2013 toen de AOW-leeftijd van 65 jaar is gewijzigd in AOW-gerechtigde leeftijd.

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 april 2011

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leertijdperiodieken																
16	1.004	1.064														
17	1.110	1.176	1.281	1.356												
18	1.228	1.300	1.416	1.498	1.634											
19	1.357	1.436	1.566	1.657	1.806	1.912	2.082	2.269								
20	1.500	1.588	1.730	1.832	1.995	2.113	2.302	2.508	2.657							
Aanlooperperiodieken																
				1.968	2.145	2.271	2.473	2.694	2.853	3.120	3.421	3.749	4.230	4.916	5.714	6.645
						2.207	2.404	2.619	2.773	3.027	3.317	3.636	4.106	4.770	5.544	6.447
Schaalperiodieken																
0	1.659	1.755	1.913	2.025	2.207	2.337	2.545	2.773	2.936	3.218	3.527	3.864	4.359	5.066	5.889	6.847
1	1.706	1.807	1.968	2.083	2.271	2.404	2.619	2.853	3.027	3.317	3.636	3.984	4.492	5.220	6.069	7.058
2	1.755	1.859	2.025	2.145	2.337	2.473	2.694	2.936	3.120	3.421	3.749	4.106	4.628	5.380	6.255	7.274
3	1.807	1.913	2.083	2.207	2.404	2.545	2.773	3.027	3.218	3.527	3.864	4.230	4.770	5.544	6.447	7.497
4	1.859	1.968	2.145	2.271	2.473	2.619	2.853	3.120	3.317	3.636	3.984	4.359	4.916	5.714	6.645	7.728
5	1.913	2.025	2.207	2.337	2.545	2.694	2.936	3.218	3.421	3.749	4.106	4.492	5.066	5.889	6.847	7.964
6	2.083	2.271	2.404	2.694	2.619	2.773	3.027	3.317	3.527	3.864	4.230	4.628	5.220	6.069	7.058	8.209
7			2.473	2.694	2.853	3.120	3.421	3.636	3.984	4.359	4.770	5.220	5.380	6.255	7.274	8.461
8				2.318	2.508	2.714	2.936	3.176	3.444	3.749	4.088	4.468	4.888	5.348	5.848	6.388
9					2.936	3.120	3.317	3.527	3.749	4.088	4.468	4.888	5.348	5.848	6.388	6.968
10						3.864	4.106	4.359	4.628	4.916	5.220	5.544	5.889	6.255	6.645	7.058
Vakantietoeslag																
vanaf 1 april 2011																
															percentage	8
															minimum p.mnd.	174

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 januari 2014 (SER)

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdperiodieken																
16	1.017	1.077														
17	1.124	1.191	1.297	1.373												
18	1.243	1.316	1.434	1.517	1.654											
19	1.374	1.454	1.585	1.678	1.828	1.935	2.108	2.298								
20	1.518	1.608	1.752	1.854	2.020	2.139	2.331	2.540	2.690							
Aanloopperiodieken																
				1.993	2.171	2.299	2.504	2.728	2.889	3.159	3.463	3.796	4.283	4.977	5.785	6.728
						2.235	2.434	2.652	2.808	3.065	3.359	3.681	4.157	4.829	5.613	6.527
Schaalperiodieken																
0	1.679	1.777	1.937	2.050	2.235	2.386	2.577	2.808	2.972	3.258	3.571	3.913	4.413	5.130	5.963	6.933
1	1.727	1.829	1.993	2.109	2.299	2.434	2.652	2.889	3.065	3.359	3.681	4.034	4.548	5.286	6.145	7.146
2	1.777	1.882	2.050	2.171	2.366	2.504	2.728	2.972	3.159	3.463	3.796	4.157	4.686	5.448	6.333	7.365
3	1.829	1.937	2.109	2.235	2.434	2.577	2.808	3.065	3.258	3.571	3.913	4.283	4.829	5.613	6.527	7.591
4	1.882	1.993	2.171	2.299	2.504	2.652	2.889	3.159	3.359	3.681	4.034	4.413	4.977	5.785	6.728	7.824
5	1.937	2.050	2.235	2.366	2.577	2.728	2.972	3.258	3.463	3.796	4.157	4.548	5.130	5.963	6.933	8.064
6		2.109	2.299	2.434	2.652	2.808	3.065	3.359	3.571	3.913	4.283	4.686	5.286	6.145	7.146	8.312
7			2.299	2.504	2.728	2.889	3.159	3.463	3.681	4.034	4.413	4.829	5.448	6.333	7.365	8.567
8				2.504	2.728	2.972	3.258	3.571	3.796	4.157	4.548	4.977	5.613	6.527	7.591	8.830
9					2.728	2.889	3.159	3.463	3.913	4.283	4.686	5.130	5.785	6.728	7.824	9.102
10						2.972	3.258	3.571	3.913	4.283	4.686	5.286	5.963	6.933	8.064	9.382
Vakantiebeslag																
vanaf 1 januari 2014											percentage	8				
											minimum p.mnd.	176				

Bijlage III Nieuwe loonlijn 1 januari 2015 (SER)

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdscategorieën																
16	1.029	1.091														
17	1.138	1.205	1.313	1.390												
18	1.259	1.332	1.452	1.536	1.675											
19	1.391	1.472	1.605	1.699	1.851	1.960	2.135	2.327								
20	1.537	1.628	1.774	1.878	2.045	2.166	2.360	2.571	2.724							
Aanloopcategorieën																
				2.018	2.199	2.328	2.464	2.685	2.843	3.104	3.400	3.727	4.209	4.890	5.684	6.609
							2.535	2.762	2.925	3.199	3.507	3.843	4.337	5.039	5.857	6.812
Schaalperiodieken																
0	1.700	1.799	1.961	2.076	2.263	2.395	2.609	2.843	3.010	3.299	3.615	3.962	4.468	5.194	6.037	7.019
1	1.749	1.852	2.018	2.136	2.328	2.464	2.685	2.925	3.104	3.400	3.727	4.085	4.605	5.352	6.222	7.235
2	1.799	1.905	2.076	2.199	2.395	2.535	2.762	3.010	3.199	3.507	3.843	4.209	4.745	5.516	6.412	7.457
3	1.852	1.961	2.136	2.263	2.464	2.609	2.843	3.104	3.299	3.615	3.962	4.337	4.890	5.684	6.609	7.685
4	1.905	2.018	2.199	2.328	2.535	2.685	2.925	3.199	3.400	3.727	4.085	4.468	5.039	5.857	6.812	7.922
5	1.961	2.076	2.263	2.395	2.609	2.762	3.010	3.299	3.507	3.843	4.209	4.605	5.194	6.037	7.019	8.165
6		2.136	2.328	2.464	2.685	2.843	3.104	3.400	3.615	3.962	4.337	4.745	5.352	6.222	7.235	8.416
7			2.535	2.762	2.925	3.199	3.507	3.727	4.085	4.468	4.890	5.352	5.962	6.812	7.857	9.074
8				3.010	3.299	3.615	3.962	4.337	4.745	5.194	5.684	6.222	6.812	7.457	8.165	9.016
9					3.962	4.337	4.745	5.194	5.684	6.222	6.812	7.457	8.165	8.940	9.816	10.816
10						5.352	6.037	6.812	7.685	8.612	9.685	10.816	12.037	13.362	14.812	16.416
Vakantietoelag																
vanaf 1 januari 2015	percentage															8
	minimum p.mnd.															179

Bijlage V Oude loonlijn groep B 1 april 2011

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst-jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	19.435	20.330	22.580	25.940	33.980
1	20.050	20.990	23.350	27.065	35.525
2	21.050	21.670	24.145	28.230	37.325
3	21.690	22.425	25.095	29.385	39.110
4	22.450	23.280	26.080	30.545	40.540
5	23.295	24.175	27.060	31.705	41.960
6	24.180	25.070	28.030	32.855	43.405
7		25.985	29.020	34.020	44.835
8		26.885	30.000	35.295	46.250
9		27.795	30.975	36.700	
10		28.695	31.950	38.250	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.235

Maximum per jaar 1.460

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	minimum	maximum
schaal 6	41.515	55.480
administratief afdelingshoofd	48.830	63.435
algemeen afdelingshoofd	57.985	72.520
adjunct-wetenschappelijk medewerker	33.325	54.195
wetenschappelijk medewerker	48.830	62.630
eerste wetenschappelijk medewerker	58.130	70.610
hoofdmedewerker	67.320	83.035
secretaris	73.900	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	percentage	minimum per maand
vanaf 1 april 2011	8	174

Bijlage V Oude loonlijn groep B 1 januari 2014 (SER)

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst- jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	19.680	20.585	22.860	26.265	34.405
1	20.300	21.255	23.645	27.405	35.970
2	21.315	21.940	24.445	28.585	37.790
3	21.965	22.710	25.405	29.750	39.600
4	22.730	23.570	26.405	30.930	41.045
5	23.585	24.475	27.400	32.100	42.485
6	24.485	25.380	28.380	33.265	43.945
7		26.310	29.380	34.445	45.395
8		27.220	30.375	35.735	46.825
9		28.145	31.360	37.155	
10		29.055	32.350	38.725	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.250

Maximum per jaar 1.480

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>
schaal 6	42.035	56.170
administratief afdelingshoofd	49.440	64.230
algemeen afdelingshoofd	58.710	73.425
adjunct-wetenschappelijk medewerker	33.740	54.870
wetenschappelijk medewerker	49.440	63.415
eerste wetenschappelijk medewerker	58.855	71.495
hoofdmedewerker	68.160	84.075
secretaris	74.820	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	<u>percentage</u>	<u>minimum per maand</u>
vanaf 1 januari 2014	8	176

Bijlage V Oude loonlijn groep B 1 januari 2015 (SER)

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst- jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	19.925	20.840	23.145	26.590	34.835
1	20.550	21.520	23.940	27.745	36.420
2	21.580	22.215	24.750	28.940	38.265
3	22.235	22.990	25.725	30.120	40.095
4	23.015	23.865	26.735	31.315	41.560
5	23.880	24.785	27.740	32.505	43.015
6	24.790	25.700	28.735	33.680	44.495
7		26.640	29.750	34.880	45.960
8		27.560	30.755	36.185	47.410
9		28.495	31.755	37.620	
10		29.415	32.755	39.210	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.270

Maximum per jaar 1.500

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>
schaal 6	42.560	56.875
administratief afdelingshoofd	50.060	65.030
algemeen afdelingshoofd	59.440	74.345
adjunct-wetenschappelijk medewerker	34.160	55.560
wetenschappelijk medewerker	50.060	64.210
eerste wetenschappelijk medewerker	59.590	72.385
hoofdmedewerker	69.010	85.125
secretaris	75.755	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	<u>percentage</u>	<u>minimum per maand</u>
vanaf 1 januari 2015	8	179

Bijlage VI

Criteria beoordelingssysteem in verband met periodieke salarisverhogingen

1. Uitwerking beoordelingssysteem

Het beoordelingssysteem komt tot stand in overleg met de ondernemingsraad of - bij het ontbreken hiervan - met (een vertegenwoordiging van) het personeel. Het beoordelingssysteem dient zo te zijn ingericht dat aan de onderstaande uitgangspunten wordt voldaan.

2. Waarom wordt beoordeeld

Binnen de instelling moet zijn vastgelegd waarom beoordelingsgesprekken plaatsvinden, zodat de werknemer vooraf weet wat het *doel* van het gesprek is. Ook moet bekend zijn wie het *initiatief* voor een beoordelingsgesprek neemt of kan nemen.

3. Wat wordt beoordeeld

Uitsluitend de *wijze* waarop de functie door de werknemer wordt uitgeoefend is onderwerp van beoordeling. In dit kader is wel van belang dat de werknemer en beoordelaar een goed beeld hebben van de taken, verantwoordelijkheden etc. van de werknemer. Beiden dienen daarom te beschikken over de *functiebeschrijving of -typering* van de werknemer.

Verder is van belang dat de beoordeling zich dient te beperken tot de *periode* waarop zij betrekking heeft.

4. Hoe wordt beoordeeld

Vooraf dient helder te zijn op basis van *welke criteria* het functioneren van de werknemer wordt beoordeeld. Deze criteria moeten voor de werknemer herkenbaar zijn en hij moet invloed kunnen hebben op het realiseren ervan. Zo kan bijvoorbeeld de 'kwantiteit van het werk' alleen een beoordelingscriterium zijn, als de werknemer hierop invloed heeft.

Ook moet bekend zijn wat de norm is bij het geven van een oordeel over de score op een bepaald criterium. Gerelateerd aan het eerdere voorbeeld betekent dat moet vast staan welke kwantiteit de norm (voldoende) is.

5. Door wie wordt beoordeeld

Bij de werknemer moet vooraf bekend zijn *door wie* hij wordt beoordeeld. Deze beoordelaar moet in elk geval in staat zijn een oordeel over het functioneren van de werknemer uit te spreken op basis van regelmatige *persoonlijke waarneming* en voldoende zijn *opgeleid* voor zijn rol als beoordelaar.

6. Volgens welke procedure wordt beoordeeld

In het beoordelingssysteem moet worden vastgelegd welke procedures gelden. Hierbij gaat het er in elk geval om, dat de werknemer voldoende tijd moet hebben om zich op het gesprek voor te bereiden en dat een redelijke tijd is verstreken sinds de vorige beoordeling. Verder is vereist dat de resultaten van de beoordeling zo kort mogelijk na het gesprek schriftelijk op een daartoe beschikbaar formulier worden vastgelegd, waarbij de werknemer de mogelijkheid heeft de beoordeling van commentaar te

voorzien. Daarnaast dient de werknemer de mogelijkheid te hebben tegen de beoordeling bezwaar aan te tekenen bij de leiding van de organisatie.

7. Relatie van beoordeling met andere gesprekken

Het beoordelingssysteem mag niet op zichzelf staan, maar dient *onderdeel* uit te maken van een structuur gericht op terugkoppeling over het functioneren, presteren en de ontwikkeling van de werknemer. Het houden van functioneringsgesprekken dient hiervan in elk geval onderdeel uit te maken. Uitgangspunt is dat een negatieve beoordeling voor de werknemer nooit een verrassing kan zijn, omdat door middel van andere gesprekken reeds inzet is gepleegd om het uitspreken van een negatief oordeel te voorkomen.

Reglement PBO Flex**§ 1 Vervallen****§ 2 Vervallen****§ 3 Vakbondscontributie***Artikel 3.1 Doel*

De regeling vakbondscontributie heeft tot doel mogelijk te maken om één of meer bronnen in te zetten voor vergoeding van de contributie voor zijn vakbondslidmaatschap.

Artikel 3.2 Maximale inzet voor doel

Het bedrag dat op grond van deze regeling wordt uitgekeerd, is ten hoogste de door de werknemer voor hem betaalde vakbondscontributie over het kalenderjaar.

Artikel 3.3 Vergoeding

1. De werkgever verstrekt, onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden, op verzoek van de werknemer een vergoeding voor de betaling van zijn vakbondscontributie.
2. De ruil van de arbeidsvoorwaarden geschiedt in de maand december van het kalenderjaar waarop zij betrekking heeft.
3. De werknemer dient voorafgaande aan de uitbetaling een kopie van de betalingsbewijzen aan zijn werkgever te overleggen. De werkgever bewaart deze in de salarisadministratie.

§ 4 Fiets woon-werkverkeer

Artikel 4.1 Doel

De regeling fiets woon-werkverkeer heeft tot doel de mogelijkheid te creëren het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer te bevorderen door arbeidsvoorwaarden in te zetten voor een vergoeding voor een fiets voor woon-werkverkeer.

Artikel 4.2 Maximale inzet voor doel

1. Het bedrag dat op grond van deze regeling ten behoeve van de aanschaf van een fiets en accessoires wordt uitgekeerd, is niet hoger dan de maximale fiscale vrijstelling hiervoor. Indien de werknemer voor een hoger bedrag een fiets en accessoires aanschaft, valt het meerdere niet onder deze regeling.
2. Het bruto maandsalaris van de werknemer aan wie op grond van deze regeling een fiets wordt vergoed, wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling uitsluitend voor de inhouding van de loonbelasting eenmalig verhoogd met het daarvoor geldende fiscale forfaitaire bedrag wegens ontvangen loon.
3. In lijn met de fiscale wet- en regelgeving kan de werknemer ten hoogste eens in de drie jaar gebruik maken van deze regeling.

Artikel 4.3 Vergoeding

1. De werkgever verstrekt, onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden, op verzoek van de werknemer een vergoeding ten behoeve van de aanschaf van een fiets en eventuele accessoires.
2. De vergoeding wordt in ten hoogste een periode van 36 maanden gecompenseerd.
3. De werknemer dient door middel van een schriftelijke verklaring ten genoegen van de werkgever aannemelijk te maken dat hij gedurende de drie voorliggende jaren op meer dan de helft van het aantal dagen dat hij jaarlijks pleegt te reizen in het kader van het woon-werkverkeer gebruik maakt van de fiets. Bovendien dient aannemelijk te worden gemaakt dat de accessoires zijn aangeschaft in verband met het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer. De verklaring wordt voorafgaand aan de vergoeding aan de werkgever verstrekt.
4. De werknemer draagt de originele factuur over aan de werkgever die deze bewaart in de salarisadministratie.

Artikel 4.4 In bezit van derde

Indien de fiets en/of accessoires binnen de periode van 3 jaar na aanschaf in bewaring wordt gegeven of aan een derde wordt overgedragen, dient de werknemer dit direct te melden aan de werkgever en dient vergoeding in één keer te worden terugbetaald uit het netto loon.

§ 5 renteloze lening

Artikel 5.1

De regeling renteloze lening heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden van een renteloze lening voor:

- a. de aanschaf van een fiets voor woon-werkverkeer en/of accessoires voor gebruik op minder dan de helft van het aantal per jaar te werken dagen;
- b. de aanschaf van een PC (inclusief bijbehorende randapparatuur en/of software).

Artikel 5.2 Maximale inzet voor doel

1. Het bedrag dat op grond van deze regeling ten behoeve van de aanschaf van een fiets en accessoires wordt uitgekeerd, is niet hoger dan de maximale fiscale vrijstelling genoemd in paragraaf 4 en voor de aanschaf van een PC niet hoger dan 1500 euro. Indien de werknemer voor een hoger bedrag een PC, respectievelijk een fiets en accessoires aanschaf, valt het meerdere niet onder deze regeling.
2. Het bruto maandsalaris van de werknemer aan wie op grond van deze regeling een lening wordt verstrekt, wordt gedurende de looptijd van de lening jaarlijks in december of bij beëindiging van het dienstverband, voor de inhouding van de loonbelasting verhoogd met de voor dat kalenderjaar geldende fiscale rente.
3. Zowel voor de fiets als voor de PC kan de werknemer ten hoogste eens in de drie jaar een renteloze lening aanvragen.

Artikel 5.3 Aflossing

1. De werkgever verstrekt, onder de in deze regeling vastgelegde voorwaarden, op verzoek van de werknemer een lening.
2. De lening wordt in ten hoogste een periode van 36 maanden terugbetaald uit het netto loon.
3. De werknemer draagt de originele factuur over aan de werkgever die deze bewaart in de salarisadministratie.

Artikel 5.4 In bezit van derde

Indien de PC, de fiets en/of accessoires binnen de periode van 3 jaar na aanschaf in bewaring wordt gegeven of aan een derde wordt overgedragen, dient de werknemer dit direct te melden aan de werkgever en dient de lening in één keer te worden afgelost.

§ 6 Vrijwillige inhouding FSP

Artikel 6.1 Doel

Deze regeling heeft tot doel de werknemer die tevens deelnemer is in de flexibel spaarpensioenregeling genoemd in artikel 58 van de CAO de mogelijkheid te bieden arbeidsvoorwaarden in te zetten voor vervroeging van het flexibel spaarpensioen, met inachtneming van hetgeen terzake in de flexibel spaarpensioenregeling is bepaald en de fiscale normen.

Artikel 6.2 Inzet

6.2.1

De hoogte van de extra bijdrage wordt bepaald door de werknemer met inachtneming van hetgeen terzake is bepaald in het reglement flexibel spaarpensioen, genoemd in artikel 58 van de CAO, en de fiscale normen.

6.2.2

1. De werkgever informeert het pensioenfonds waarbij hij is aangesloten schriftelijk over de vrijwillige extra bijdrage van de werknemer.
2. De bijdrage wordt door de werkgever in 12 gelijke maandelijkse termijnen ingehouden op het loon en overgemaakt aan het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten.
3. Op de vrijwillige storting zijn de bepalingen van het Flexibel Spaarpensioenreglement van toepassing.

§ 7 Spaarloon (vervallen)

§ 8 Bonussparen (geldt tot 1 januari 2013)

Artikel 8.1

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

deelnemer:	deelnemer aan de bonusspaarregeling is iedere werknemer, die zich daartoe door inlevering van een deelnemingsformulier bij de werkgever heeft aangemeld. De deelnemer opent een rekening bij een spaarinstelling waarmee de werkgever terzake een overeenkomst heeft gesloten;
spaarbank:	de bank(en) die zich bereid heeft (hebben) verklaard te voldoen aan de bepalingen van deze paragraaf die haar regarderen en waarmee de werkgever een overeenkomst terzake heeft gesloten;
spaarperiode:	twaalf opeenvolgende kalendermaanden, te beginnen op het moment van keuze voor dit onderdeel van PBO Flex;
spaarrekening:	de bij de spaarbank ten name van de deelnemer geopende rekening;
spaarbedrag:	het bedrag dat de deelnemer maandelijks in het kader van deze regeling spaart;
spaarbonus:	de bijdrage die door de werkgever in het kader van deze regeling aan de deelnemer wordt toegekend.

Artikel 8.2

4. Op het moment van keuze voor dit onderdeel van PBO Flex maakt de werknemer kenbaar welk vast bedrag hij gedurende de spaarperiode wil sparen.
5. Indien de werknemer op het moment van indiensttreding kiest voor dit onderdeel van PBO Flex wordt in afwijking van artikel 8.1 een spaarperiode gekozen die aansluit bij de reguliere keuzemomenten van PBO Flex.
6. In de maand december kent de werkgever de deelnemer een bruto spaarbonus toe die gelijk is aan het in de spaarperiode door de deelnemer in het kader van deze regeling gespaarde netto bedrag, met een maximum van 43,83 euro per kalendermaand. Dit bedrag wordt na inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen in de maand december gestort op de geblokkeerde spaarrekening van de deelnemer.
7. In de maand januari volgend op het kalenderjaar waarin de werknemer heeft gespaard, boekt de spaarbank het spaarbedrag, de spaarbonus en de rente over naar een door de deelnemer op te geven bankrekening.

Artikel 8.3

Indien de werknemer gedurende de spaarperiode een bedrag van zijn spaarrekening opneemt, vervalt het recht op de spaarbonus.

Artikel 8.4

8. Voor iedere deelnemer wordt door de spaarbank een spaarrekening geopend.
9. De spaarrekening wordt uitsluitend gebruikt voor bij- en afschrijving van het spaarbedrag en de spaarbonus.

Artikel 8.5

10. Door deelname aan de bonusspaarregeling geeft de deelnemer de spaarbank toestemming tot het vertrouwelijk verstrekken van die gegevens over de bonusspaarregeling aan de werkgever die nodig zijn om een goede uitvoering van de regeling te garanderen.
11. De werkgever mag de hem ingevolge het eerste lid te verstrekken gegevens niet aan derden verstrekken.

Artikel 8.6

Bij beëindiging gedurende het kalenderjaar wordt de spaarbonus naar rato toegekend en in de maand van beëindiging op de spaarrekening van de deelnemer gestort.

§ 9 eenmalige uitkering

Artikel 9.1

De regeling eenmalige uitkering heeft tot doel de werknemer de mogelijkheid te bieden tijd te ruilen voor een eenmalige uitkering in de maand december.

Artikel 9.2

Het aantal uren dat in het kader van deze regeling kan worden verkocht bedraagt bij een voltijdsdienstverband per jaar ten hoogste 76.

Toelichting

Inleiding

De behoefte van werknemers varieert en kan veranderen gedurende het dienstverband. CAO-partijen hebben besloten de werknemer de mogelijkheid te bieden hiermee rekening te houden door hem in de gelegenheid te stellen zijn pakket van arbeidsvoorwaarden een maal per jaar te herschikken. Op deze wijze kan de werknemer kiezen voor een pakket dat het best aansluit bij zijn persoonlijke wensen.

Het keuzesysteem, PBO Flex genaamd, is verankerd in de CAO. Daarnaast zijn er uitvoeringsregelingen. Deze zijn opgenomen in het voorliggende Reglement PBO Flex, dat als bijlage bij de CAO behoort.

In deze toelichting wordt ingegaan op de verschillende regelingen, maar wordt begonnen met een toelichting op het keuzesysteem zoals dat in paragraaf 5 van de CAO is opgenomen.

Fiscale behandeling

De wetgever biedt een aantal faciliteiten waardoor het mogelijk is te kiezen voor vrijgestelde en/of laagbelaste doelen door inzet van bruto loon c.q. de brutoloonwaarde van uren. De ervaring leert dat deze faciliteiten en daaraan verbonden voorwaarden voortdurend aan wijzigingen onderhevig zijn. In de toelichting op de verschillende onderdelen wordt hieronder aangegeven wat de fiscale mogelijkheden op het moment van vaststelling van de CAO zijn. De informatie is beperkt en er kunnen geen rechten aan ontleend worden. Werkgever en werknemer wordt aangeraden op het moment van ruil de fiscale wet- en regelgeving nadrukkelijk na te zien.

bronnen

De bronnen zijn de arbeidsvoorwaarden die door de werknemer kunnen worden ingezet voor het realiseren van het doel.

doelen

Een doel is iets wat de werknemer wil realiseren door het inzetten van een bron.

ruilvoet

Zowel de bronnen als doelen behoren tot de categorie 'geld' of 'tijd' of een combinatie hiervan. Om ze tegen elkaar te kunnen ruilen moet dan ook worden afgesproken wat de waarde van één uur is. CAO partijen hebben de waarde van één uur bepaald op 0,0575% van het jaarsalaris.

keuzemoment

De werknemer kan zijn arbeidsvoorwaardenpakket samenstellen. Hiervoor is er jaarlijks een periode, te weten vóór 1 november, zodat het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket per 1 januari hierop volgende ingaat.

bepalen doel

Op het moment dat de werknemer zijn pakket kiest of wijzigt geldt dat die keuze onherroepelijk is. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij serieus nadenkt over de inhoud van zijn arbeidsvoorwaardenpakket. Pas bij het volgende keuzemoment kan hij zijn pakket weer wijzigen. De wijziging kan geen terugwerkende kracht hebben.

wijziging arbeidsvoorwaarden

Tenzij in de betreffende regeling anders is bepaald, geldt bij inzet van salaris als bron, dat het salaris gedurende de overeengekomen periode wordt verlaagd. Dit gebeurt door aanpassing van het deeltijdpercentage van de werknemer. De ruil heeft effect op alle beloningscomponenten.

Ter verduidelijking volgt een voorbeeld.

Als de werknemer een eenmalige uitkering wil (doel artikel 48 sub g) en hiervoor 10 bovenwettelijke verlofuren wil inleveren (bron artikel 47 sub a) neemt zijn prestatie - en daarmee de beloning - toe. Het 'deeltijdpercentage' wordt 100,575%. Het reguliere loon (100%) wordt volgens het normale patroon uitbetaald. De extra beloning wordt in de vorm van een eenmalige uitkering uitbetaald op een door de werknemer te kiezen moment.

Voor de goede orde wordt opgemerkt dat er ook effecten kunnen optreden op inkomensafhankelijke verzekeringen en -uitkeringen (b.v. huursubsidie). De werknemer wordt dan ook aangeraden deze effecten te onderzoeken alvorens hij zijn keuze maakt.

Administratie

Een systeem waarbij de werknemer zijn pakket van arbeidsvoorwaarden kan samenstellen en jaarlijks kan veranderen vraagt om een nauwkeurige administratie. Omdat de koppeling tussen een bron en een doel onherroepelijk is, moet ook deze relatie voor iedereen onomstotelijk vaststaan.

Einde dienstverband

De intentie van PBO Flex is werknemers meer keuzevrijheid te geven bij het bepalen van hun pakket van arbeidsvoorwaarden. De keuze is onherroepelijk, behalve als de arbeidsovereenkomst eindigt. Op dat moment dient een verrekening plaats te hebben. Hierbij geldt dat op dat moment alle bronnen kunnen worden uitbetaald (belast), behalve de senioren adv uren. Deze moeten worden genoten. De werkgever moet hiervoor voldoende gelegenheid geven.

Bij eventuele terugbetalingen van vergoedingen dient dit in het algemeen te geschieden ten laste van het netto loon (i.c. de nettoloonwaarde).

§ 1 en § 2 vervallen**§ 3 Vakbondscontributie**

De opname van de vakbondscontributie in PBO Flex voorziet erin dat werknemers een vergoeding kunnen krijgen voor de contributie die voor hun lidmaatschap door hen is betaald. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen kan brutoloon (i.c. de brutoloonwaarde van uren) worden ingezet.

De werknemer ruilt uren (bijvoorbeeld weer 5 à 0,0575% van het jaarsalaris) voor een vergoeding voor zijn vakbondscontributie. De 0,2875% van het jaarsalaris, zeg 225 euro (bruto) dient als (netto) inzet voor de betaling van de contributie.

Als wordt voldaan aan de voorwaarden die de fiscus stelt maar de werknemer kiest voor het inzetten van salaris betekent dit dat de prestatie van de werknemer niet verandert. Er zal dan ook geen effect zijn op de beloning van de werknemer. Over het loon waarmee de vakbondscontributie wordt gecompenseerd hoeven geen werknemerspremies en loonheffing te worden betaald (het fiscaal voordeel). Voor de goede orde moet worden

opgemerkt dat dit ook leidt tot verlaging van een eventuele uitkering op grond van een werknemersverzekering.

Bij gebruikmaking van deze regeling dient de werknemer aan de werkgever voor uitbetaling in december de betalingsbewijzen te overleggen. De werkgever bewaart deze in zijn salarisadministratie.

§ 4 Fiets woon-werkverkeer

De werkgever mag een werknemer onder bepaalde voorwaarden ook belastingvriendelijk een fiets voor woon-werkverkeer vergoeden of verstrekken tot een maximum van 749 euro (januari 2005). De waarde van deze vergoeding of verstrekking wordt voor de loonheffing gesteld op 68 euro (januari 2005). Daarnaast mag een vergoeding van ten hoogste 250 euro (1 januari 2005) worden gegeven voor accessoires bij de fiets die een directe relatie hebben met het woon-werkverkeer. Hierbij valt te denken aan fietstassen of een regenpak.

De 'fiets woon-werkverkeer-regeling' in PBO Flex voorziet erin dat werknemers een vergoeding kunnen krijgen voor het aanschaffen van een fiets voor woon-werkverkeer en/of daarbij behorende accessoires tot het fiscaal maximum. Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen kan brutoloon (i.c. de brutoloonwaarde van uren) worden ingezet indien aannemelijk kan worden gemaakt dat de werknemer de fiets en/of accessoires gedurende drie jaren ten minste de helft van het aantal dagen waarop hij jaarlijks pleegt te reizen in het kader van woon-werkverkeer gebruik maakt van de fiets. Bovendien mag hij drie jaar voorafgaand aan de vergoeding niet al een vergoeding voor een fiets van zijn werkgever hebben ontvangen.

De werknemer ruilt uren (bijvoorbeeld weer 10 à 0,0575% van het jaarsalaris) voor een vergoeding voor de fiets en/of accessoires. De 0,575% van het jaarsalaris, zeg 450 euro (bruto) dient als (netto) inzet voor de fiets-vergoeding.

Bij de eerste salarisbetaling na vergoeding van de fiets wordt het loon voor de loonheffing eenmalig met de fiscale bijtelling verhoogd (1 januari 2005: 68 euro).

Als wordt voldaan aan de voorwaarden die de fiscus stelt maar de werknemer kiest voor het inzetten van salaris betekent dit dat de prestatie van de werknemer niet verandert. Er zal dan ook geen effect zijn op de beloning van de werknemer. Over het loon waarmee de fiets-vergoeding wordt gecompenseerd hoeven geen werknemerspremies en loonheffing te worden betaald (het fiscaal voordeel). Voor de goede orde moet worden opgemerkt dat dit ook leidt tot verlaging van een eventuele uitkering op grond van een werknemersverzekering.

Bij gebruikmaking van deze regeling dient de werknemer aan de werkgever een schriftelijke verklaring te overleggen over het aantal dagen waarop hij met de fiets voor woon-werkverkeer reist.

§ 5 Renteloze lening

CAO partijen achten het gewenst werknemers aan wie vanwege de fiscale voorwaarden geen vergoeding kan worden verstrekt voor de aanschaf van een Privé PC of fiets met accessoires, tegemoet te komen. Dit geschiedt door de mogelijkheid van het verstrekken van een renteloze lening voor de aanschaf van een PC of fiets die niet of te weinig voor zakelijk gebruik wordt benut. De lening wordt terugbetaald uit het netto loon (i.c. de nettoloonwaarde van uren).

Bij de eerste salarisbetaling na vergoeding van de fiets wordt het loon voor de loonheffing eenmalig met de fiscale rente verhoogd (1 januari 2003: 4,4%).

§ 6 Vrijwillige inhouding FSP

De pensioenpremie die door de werkgever wordt ingehouden op het loon vormt vrijgesteld loon. De flexibel spaarpensioenregeling biedt de mogelijkheid van een vrijwillige storting. De regeling 'vrijwillige inhouding FSP' maakt het mogelijk in het kader van PBO Flex hiervoor salaris in te zetten door een onbelaste inhouding. De gevolgen komen overeen met die beschreven bij de fiets-regeling, met uitzondering van een uitkering krachtens een werknemersverzekering. Deze blijft op het niveau van voor de ruil.

§ 7 Vervallen (Spaarloon)

§ 8 Bonussparen

De werknemer die voor dit onderdeel kiest financiert het spaarbedrag uit zijn netto loon of de netto loonwaarde van verlofuren. Over de bonus zijn loonheffing en premies werknemersverzekeringen verschuldigd. De bonus wordt na inhouding van de loonheffing en premies werknemersverzekeringen op de spaarrekening van de werknemer gestort.

De bonusspaarregeling vervalt per 1 januari 2013.

§ 9 Eenmalige uitkering

Tenslotte is de mogelijkheid opgenomen afstand te doen van verlof in ruil voor salaris (belast). De hoeveelheid uren die kan worden ingezet is gelimiteerd. Naast de gevolgen die zijn beschreven onder de kop 'wijziging arbeidsvoorwaarden' treden er geen bijzondere effecten op.

Reglement (v)mbo stages

Preambule

Om een diploma te halen in het beroepsonderwijs moeten jongeren praktijkervaring opdoen. Zij moeten zelf de beroepspraktijkvormingsplaatsen⁸ (BPV-plaatsen) verwerven. Op dit moment worden onvoldoende BPV-plaatsen beschikbaar gesteld. Als de jongeren geen BPV-plaats vinden, kunnen zij niet aan een opleiding beginnen (BBL) of moeten zij deze voortijdig staken (BOL). Vooral jongeren op het laagste onderwijsniveau en jongeren van allochtone afkomst, blijken moeilijk een BPV-plaats te krijgen. Dit leidt ertoe dat jongeren zonder startkwalificatie⁹, en daarmee onvoldoende geschoold, de arbeidsmarkt betreden. De Stichting van de Arbeid heeft CAO-partijen gewezen op het belang van het beschikbaar stellen van deze BPV-plaatsen.

Indachtig het bovenstaande hebben de partijen betrokken bij het overleg over de CAO voor de PBO afgesproken, om te bevorderen dat leerlingen van het (v)mbo in de PBO praktijkervaring kunnen opdoen die voor hun opleiding vereist is. Zij hebben hiertoe een indicatie voor het aantal plaatsen als protocolafpraak in de CAO opgenomen. Als indicatie geldt het volgende aantal fte per instelling:

- 0,5fte stage(s) per jaar voor instellingen met minder dan 25 werknemers;
- 1 fte stage(s) per jaar voor instellingen met 25 tot 100 werknemers;
- 2 fte stage(s) per jaar voor instellingen met 100 tot 200 werknemers;
- 3 fte stage(s) per jaar voor grotere instellingen.

CAO-partijen zijn overeengekomen dat per instelling in overleg tussen de werkgever en de OR een stageplan wordt opgesteld, gericht op het invullen van - ten minste - het hierboven genoemde aantal stages.

Definitie stages

1. Onder (v)mbo stages wordt verstaan de korte stages van de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de praktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
2. De stages maken onderdeel uit van het stageplan dat jaarlijks in overleg tussen de werkgever en de OR¹⁰ wordt opgesteld. Dit plan bevat voor het (volgende) kalenderjaar (zo concreet mogelijke) informatie over de:
 - a. stageplaatsen waarmee wordt voldaan aan de indicatie die door CAO-partijen is vastgelegd;
 - b. periode waarin deze stageplaatsen beschikbaar zijn (bij voorkeur zo ruim mogelijk);
 - c. korte omschrijving van de werkzaamheden.

Coördinatie

3. De instellingen onderhouden het contact met de school/stagebegeleiders van de geplaatste leerlingen.

⁸ Een beroepspraktijkvormingsplaats betreft de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), 4 dagen werken en één dag naar school, en de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) waarbij de jongere een voltijdopleiding volgt en tijdens die opleiding verschillende keren stage loopt.

⁹ Een startkwalificatie is een opleiding op minimaal niveau 2 van het MBO (BBL en/of BOL) of een diploma Havo of hoger.

¹⁰ Onder Ondernemingsraad wordt tevens verstaan (de vertegenwoordiging van) het personeel.

Vergoeding stage

4. De stagiair (BOL-er) ontvangt van de werkgever een stagevergoeding van 50% van het minimumjeugdloon¹¹. De BBL-er krijgt een arbeidsovereenkomst voor een jaar (met mogelijkheid één keer te verlengen) en ontvangt van de instelling waar hij werkzaam is het minimumjeugdloon.
De instelling kan de vergoeding voor eigen rekening verhogen.

Faciliteiten stagebegeleiders/praktijkbegeleiders

5. De stagebegeleiders/praktijkopleiders mogen de Ecabo-cursussen voor praktijkopleiders voor (v)mbo-leerlingen volgen.

¹¹ Voornamelijk verstrekt het WGF ook een vergoeding voor (v)mbo-stages waarmee de door CAO-partijen vastgestelde indicatie wordt overschreden.

Bijlage XIII**Reglement Werkervarings- en Wajongplaatsen van de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector****Inleiding: werkervarings-, stage- en Wajongplaatsen**

De voorloper van het cao-overleg, het GOA (gemeenschappelijk overleg arbeidsvoorwaarden PBO-sector) kwam destijds overeen een bepaald percentage van de loonsom jaarlijks te besteden aan het effectueren van een Jeugdwerkplan. Dit werd later omgevormd tot een Werkgelegenheidsplan. Op 31 maart 1992 is vervolgens de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector (WGF) opgericht. Het WGF wordt op 31 december 2013 opgeheven. Daarmee komt dit reglement gelijktijdig te vervallen.

Eind 2006 heeft het bestuur van het WGF besloten om een aantal faciliteiten te bieden om stageplaatsen, de zgn. beroepspraktijkvormingsplaatsen (BPV-plaatsen) in de PBO-sector te helpen realiseren. Dit om bij te dragen aan het verschaffen van mogelijkheden voor jongeren van het mbo om een startkwalificatie te krijgen op de arbeidsmarkt. In een apart reglement zijn de faciliteiten opgenomen en is aangegeven onder welke voorwaarden deze worden verstrekt.

Cao-partijen hebben in 2009 afgesproken dat gelden uit het WGF ook kunnen worden ingezet voor het financieren van tijdelijke werkervaringsplaatsen voor Wajongers bij de instellingen in de sector. De arbeidsparticipatie van Wajongers in Nederland blijft achter, terwijl de instroom in de Wajong toeneemt. De PBO ziet het als zijn maatschappelijke taak om te participeren in het bieden van werkervaringsplaatsen, zodat mensen die kunnen werken, hiervoor ook de kansen krijgen. Dit reglement is ook van toepassing op Wajongplaatsen. Soms gelden echter afwijkende voorwaarden. Dit is dan in dit reglement vermeld.

Doelstelling en doelgroepen werkgelegenheidsplan PBO-sector

Doel van het werkgelegenheidsplan is aan degenen die onder meer door hun opleidingsniveau en/of gebrek aan werkervaring en/of al dan niet duurzame arbeidshandicap een zwakke positie hebben op de arbeidsmarkt, tijdelijk een arbeidsplaats boven de sterkte (hierna: WGF-plaats) en aanvullende scholing aan te bieden, zodat hun kansen op de arbeidsmarkt toenemen.

Ook heeft deze regeling tot doel om arbeidsparticipatie van jonggehandicapten in de zin van de wet Wajong te stimuleren. Dit bijzondere type WGF-plaatsen wordt aangeduid als Wajong-plaats. Soms gelden hiervoor afwijkende voorwaarden. Deze zijn dan in dit reglement genoemd.

Om de doelstelling te realiseren worden werkgevers in de PBO-sector en andere door het bestuur toegelaten instellingen door middel van (gedeeltelijke) financiering van de daaraan verbonden loon- en opleidingskosten gestimuleerd om personen uit genoemde doelgroepen tijdelijk in dienst te nemen.

Ter voorkoming van verdringing van vaste arbeidsplaatsen worden de werkervaringsplaatsen boven de sterkte vastgesteld; de instellingen wordt geadviseerd een zodanige inspanningsverplichting op zich te nemen dat de totstandkoming kan

worden gerealiseerd van een aantal; vaste (boventallige) werkervaringsplaatsen, waar mogelijk tenminste gelijk aan 1½% van het personeelsbestand in personen. De ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen van de instellingen worden opgeroepen de creatie van vaste werkervaringsplaatsen positief te bejegenen.

Voorwaarden

Algemeen

Van de regeling kan uitsluitend gebruik worden gemaakt door PBO-instellingen en andere door het bestuur toegelaten instellingen, die op jaarbasis een in de cao voor de PBO bepaald percentage van de loonsom in het WGF storten.

Het WGF richt zich, gezien haar doelstelling, op personen die tenminste zes maanden of langer zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staan ingeschreven bij UWV-werkbedrijf. Deze voorwaarde geldt niet voor een Wajong-plaats.

Aanvraag

Bij de aanvraag wordt zowel de aard van de WGF-plaats kort beschreven als een aanduiding gegeven van de noodzakelijk geachte aanvullende in- of externe scholing.¹²

De aanvraag dient te worden voorzien van het schriftelijk commentaar van de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.

Een aanvraag wordt ter goedkeuring voorgedragen aan het bestuur. Het bestuur houdt zich het recht voor tot een beperking van het aantal plaatsen per instelling over te gaan, mocht daartoe aanleiding bestaan (bijvoorbeeld op budgettaire gronden).

Na een positieve reactie van het bestuur kan tot invulling van de WGF-plaats worden overgegaan. De bemiddeling geschiedt daarbij in beginsel via UWV-werkbedrijf.

Vergoeding

De instelling die een WGF-medewerker heeft aangesteld ontvangt, na declaratie achteraf per kwartaal, een financiële vergoeding van de loonkosten, bestaande uit het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon en de werkgeversbijdrage voor de sociale lasten, alsmede een nominaal bedrag van in beginsel 200,00 euro per maand. Met dit laatste bedrag wordt beoogd een zekere tegemoetkoming in de begeleidings- en (in-/externe) opleidingskosten te verlenen. Waar dit gerechtvaardigd is kunnen, op aanvraag van de instelling en derhalve na voorafgaande toestemming door het bestuur, de kosten van externe scholing (in aanvulling op bovenbedoeld nominaal maandbedrag) worden vergoed tot een maximum (inclusief reguliere bijdrage) van 4.500,00 euro per WGF-werknemer.

In aanvulling hierop ontvangt de instelling voor de realisatie van een Wajong-plaats een vergoedingsbedrag van € 2.500.¹³ Verder wordt een eventuele wettelijke vergoeding, premiekorting of subsidie met betrekking op Wajongers niet op de loonkostenvergoeding van het WGF in mindering gebracht. Uitzondering hierop is de no-risk polis. Deze uitkering wordt wel verrekend met de WGF-bijdrage.

Beloning

De WGF-medewerker ontvangt een beloning conform het geldende minimum(jeugd)loon. Voor het overige gelden de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de desbetreffende instelling.

¹² Voor Wajongers, zie *Scholing* waarin staat dat de scholingverplichting niet geldt voor deze groep.

¹³ Voor onder andere werving, selectie en administratie.

Scholing

Naast werkervaring is, scholing noodzakelijk om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daarom stelt het WGF het volgen van een aanvullende in- of externe opleiding, al dan niet in bedrijfstijd, verplicht. De instellingen worden met nadruk gewezen op de noodzaak de WGF-medewerker een adequate cursus aan te bieden, al dan niet in overleg met UWV-Werkbedrijf.

Voor een Wajong-plaats geldt geen scholingsplicht omdat een combinatie van scholing en werk voor betrokkene niet altijd tot de mogelijkheden zal behoren. Scholing vindt voor deze groep plaats binnen de fysieke en psychische mogelijkheden van de Wajonger.

De instelling wijst een mentor aan, die in overleg met de personeelsafdeling zorg draagt voor de benodigde begeleiding.

Looptijd

Met de WGF-medewerker wordt een arbeids(leer)overeenkomst afgesloten voor de duur van in beginsel minimaal 6 maanden en maximaal 24 maanden op basis van een werktijd van minimaal gemiddeld 19 uur en maximaal gemiddeld 38 uur per week.

Voor een Wajong-plaats geldt een maximum van 36 maanden en geldt geen minimum aantal uren per week.

Als een WGF-plaats tussentijds openvalt, wordt dit aan de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging en het bestuur gemeld. Het bestuur beslist of al dan niet tot herbezetting van de tussentijds opengevallen WGF-plaats kan worden overgegaan; daarbij geldt in beginsel wederom een contractperiode van maximaal 24 maanden.

Het is mogelijk voor een door het bestuur gehonoreerde WGF-plaats na afloop van de contractperiode opnieuw een aanvraag in te dienen. Een dergelijke aanvraag wordt beschouwd als nieuwe aanvraag en dient derhalve de gehele procedure te doorlopen.

Sollicitatie

Tijdig voor afloop van het contract wordt de WGF-medewerker door de instelling gestimuleerd te solliciteren naar een andere in- en/of externe arbeidsplaats. Gedurende de contractperiode geniet een WGF-medewerker, op gelijke wijze als de medewerkers van de instelling waar hij/zij is aangesteld, voorrang bij de sollicitatie naar een interne vacature.

De instelling verstrekt de WGF-medewerker een getuigschrift.

Verslag

Na afloop van de contractperiode doet de instelling verslag aan het bestuur over de ervaringen met de WGF-medewerker (omtrent zaken als: werving, genoten in- of externe opleiding, reden beëindiging contract e.d.) aan de hand van een door het bestuur vastgesteld modelformulier. Uitbetaling van de laatste kwartaaltermijn geschiedt nadat het onderhavige verslag door het bestuur is ontvangen.

Bijlage XIV**Regeling wachtgeld werknemers in dienst van werkgever behorende tot groep A****Artikel 1**

In deze regeling wordt - in afwijking van de CAO - verstaan onder:

- a. werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 van de CAO, in dienst van een onderstaande werkgever behorende tot groep A, vóór de daarbij genoemde datum:
Gemeenschappelijk Secretariaat Productschappen Vee, Vlees en Eieren: 1 maart 1993;
Productschap Zuivel: 17 maart 1993
Hoofdproductschap Akkerbouw: 10 juni 1993
Productschap Tuinbouw: 1 juni 1993
Productschap Vis: 25 maart 1993
Productschap Margarine, Vetten en Oliën: 1 april 1993
- b. salaris: het salaris vermeerderd met de aan de werknemer toegekende maandelijkse vaste en de reguliere toeslagen;
- c. stichting: Stichting Pensioenfonds Productschappen.

Artikel 2

Aan de gewezen werknemer aan wie ontslag is verleend op grond van:

- a. opheffing van de functie, of
 - b. verandering van de organisatie, voor zover de werknemer geen functie kan vervullen welke hem in verband met zijn kennis, ervaring en lichamelijke gesteldheid redelijkerwijze kan worden opgedragen,
- wordt met inachtneming van het bepaalde deze regeling ten laste van de werkgever een wachtgeld toegekend.

Artikel 3

1. Het tijdvak, gedurende hetwelk een gewezen werknemer wachtgeld kan genieten, belooft, indien zijn leeftijd op het tijdstip, waarop de dienstbetrekking eindigt, was:
 - a. jonger dan 35 jaren : 2 jaren;
 - b. 35 - 40 jaren : 3 jaren;
 - c. 40 - 45 jaren : 5 jaren;
 - d. 45 - jaar en ouder : 10 jaren,
 met dien verstande, dat het tijdvak, gedurende hetwelk wachtgeld kan worden genoten niet langer is dan de helft van de diensttijd.
2. De aanspraak op wachtgeld eindigt met ingang van de dag, waarop de gewezen werknemer gedurende vijf jaren een functie heeft vervuld, door hem ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag terzake waarvan hem wachtgeld is verleend, is ingegaan.

Artikel 4

Het uit te keren wachtgeld belooft gedurende het eerste jaar, volgende op de dag, waarop het ontslag is ingegaan, 80% en daarna 70% van het laatstgenoten salaris.

Artikel 5

Indien in het laatstgenoten salaris uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen, indien de gewezen werknemer tegen het laatstgenoten salaris in dienst ware gebleven, geldt van de datum van de inwerkingtreding van die wijziging af voor de toepassing van de bepalingen dezer regeling het aldus gewijzigde bedrag als laatstgenoten salaris.

Artikel 6

1. In mindering van het wachtgeld wordt gebracht:
 - a. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn dienstbetrekking eindigt, 40 jaar of ouder is en inkomsten geniet uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of ná de dag waarop het ontslag, terzake hem wachtgeld is verleend, hem is aangezegd en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - b. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn dienstbetrekking eindigt, de leeftijd van 40 jaar nog niet heeft bereikt, en inkomsten en/of uitkeringen als bedoeld onder sub a, geniet: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, 90% van het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - c. hetgeen de gewezen werknemer toekomt als ziekengelduitkering of ongevaluitkering krachtens of op de voet van een wettelijke regeling of een door de werkgever ten minste voor de helft bekostigde regeling alsmede de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, welke de gewezen werknemer ontvangt aansluitende aan zijn ontslag bij de werkgever.
2. De werkgever kan, indien de gewezen werknemer elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, terzake van de kosten, die voor hem aan de daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, alsmede terzake van de reiskosten en andere kosten, die noodzakelijk voortspruiten uit elders ter hand genomen arbeid of bedrijf bij toepassing van het eerste lid een bedrag van de nieuwe inkomsten aftrekken, indien anders die arbeid of dat bedrijf redelijkerwijze niet zou kunnen worden aanvaard.

Artikel 7

1. Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf alsmede van het genieten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling, doet de wachtgelder onverwijld mededeling aan de werkgever, onder vermelding, zo mogelijk van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij trekt.
2. Indien die inkomsten en/of uitkeringen tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, doet hij daarvan tijdig vóór het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn opgave aan de werkgever. Indien de inkomsten en/of uitkeringen niet vooraf worden opgegeven, doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij sinds het ter hand nemen van de werkzaamheden en/of de vaststelling van die uitkering of sinds de vorige opgave heeft genoten.

Artikel 8

In bijzondere gevallen kan op verzoek van de gewezen werknemer een regeling met hem worden getroffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten delen wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 9

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die, waarin de gewezen werknemer de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op de maand van overlijden
2. Het wachtgeld wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen verklaard:
 - a. indien de gewezen werknemer nalaat zich te gedragen naar de voorschriften, die de werkgever hem geeft, strekkende om tot het verkrijgen van een ambt of betrekking of een andere bron van inkomsten te geraken;
 - b. indien de werknemer, aan wie schriftelijk ontslag is aangezegd, of de gewezen werknemer, een hem aangeboden ambt of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijze kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden, of ook anderszins, indien hij in de gelegenheid komt om op een wijze, die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend kan worden geacht, inkomsten door arbeid te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. indien de gewezen werknemer zich in het buitenland vestigt;
 - d. indien hij de in artikel 7 bedoelde mededeling onderscheidenlijk opgave nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet.

Artikel 10

1. Het bedrag van het wachtgeld wordt naar boven tot een volle euro afgerond. Het wachtgeld wordt aan het einde van de maand uitbetaald.
2. Indien de gewezen werknemer gedurende het tijdvak, waarin hij wachtgeld geniet, overlijdt, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW zo spoedig mogelijk een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het wachtgeld dat hij zou hebben ontvangen indien hij in leven zou zijn gebleven berekend over een tijdvak van drie maanden. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW. derde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de gewezen werknemer toekomt krachtens ieen in dat lid genoemde regeling.

Artikel 11

Geen wachtgeld wordt toegekend, indien de gewezen werknemer binnen 14 dagen na beëindiging der dienstbetrekking bij de werkgever in dienst treedt van een werkgever behorende tot groep A.

Artikel 12

1. Aan de gewezen werknemer, die wachtgeld geniet en die op het tijdstip van beëindiging der dienstbetrekking vrijwillig tegen ziektekosten was verzekerd, wordt, indien en voor zolang hij vrijwillig tegen ziektekosten is verzekerd, over elke maand gedurende het tijdvak waarover hij wachtgeld geniet telken jare in de maand december een tegemoetkoming in de premie voor die verzekering verleend op de voet van het bepaalde in artikel 63 van de CAO, met dien verstande, dat het bedrag

der tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan dit op het tijdstip van beëindiging der dienstbetrekking bedroeg.

2. Het in lid 1 bepaalde is niet van toepassing, indien en voor zolang de gewezen werknemer aanspraak heeft op een tegemoetkoming als aldaar bedoeld door een ander.

Artikel 13

De werkgever kan in bepaalde gevallen of groepen van gevallen afwijkingen van de bepalingen van deze regeling toestaan, indien gronden van redelijkheid of billijkheid naar zijn oordeel aanleiding geven een ten gunste van de gewezen werknemer of diens rechtverkrijgenden of daarmee naar het oordeel van de werkgever gelijk te stellen personen afwijkende regeling te treffen.

Regeling wachtgeld werknemers in dienst van werkgever behorende tot Groep B

Artikel 1

In deze regeling wordt - in afwijking van de CAO - verstaan onder:

- werkgever: de werkgever, bedoeld in artikel 1 van de CAO, voor wie een werknemer als bedoeld in deze regeling, arbeid pleegt te verrichten;
- werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 van de CAO, die in dienst is getreden van de werkgever of dienst rechtsvoorganger, vóór de hieronder bij zijn werkgever of diens rechtsvoorganger genoemde datum:
- Sociaal-Economische Raad: 1 maart 1993;
 - Hoofdbedrijfschap Detailhandel: 22 september 1993
 - Hoofdbedrijfschap Ambachten: 25 mei 1993
 - Bedrijfschap voor het Natuursteenbedrijf: 1 maart 1993
 - Bedrijfschap voor de Groothandel en Tussenpersonen in Aardappelen: nog niet bekend
 - Bosschap: 1 maart 1993
 - Bedrijfschap Schilders- en Afwerkingsbedrijf: 1 mei 1993
 - Bedrijfschap Stukadoors-, Afbouw- en Terrazzo-/vloerenbedrijf: 10 september 1993
 - Bedrijfschap Horeca en Catering: 1 juni 1993
 - Bedrijfschap voor de Detailhandel in Alcoholische Dranken: 1 maart 1993
 - Bedrijfschap Slagersbedrijf: 1 april 1993
 - Productschap voor Gedistilleerde Dranken: 1 januari 1994
 - Bedrijfschap Frisdranken en Waters: 1 januari 1994;
- salaris: het jaarsalaris, vermeerderd met de vaste maandelijksse en de reguliere toeslagen, waarop de werknemers op grond van de CAO op het moment van beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft.

Artikel 2

Recht op wachtgeld ten laste van de werkgever heeft de werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens reorganisatie van het secretariaat, opheffing van de door hem vervulde functie of opheffing van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie waarvoor hij werkzaam is.

Geen recht op wachtgeld heeft de werknemer die op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt:

- a. niet ten minste 25 jaar oud is;
- b. jonger is dan 40 jaar en niet een diensttijd van vijf jaren heeft volbracht;
- c. 40 jaar of ouder is en niet een diensttijd van drie jaren heeft volbracht.

Artikel 3

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde wachtgeld geniet vangt aan op het tijdstip, waarop het ontslag bedoeld bij artikel 2 ingaat.
2. Het tijdvak waarover een gerechtigde wachtgeld geniet, belooft, indien zijn leeftijd op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking was:
 - a. jonger dan 40 jaar: drie jaren;
 - b. 40 tot en met 49 jaar: vijf jaren;

- c. 50 jaar en ouder: het dubbele van de duur van de diensttijd - waarbij een deel van een maand naar boven tot een maand wordt afgerond - maar niet meer dan 10 jaren.
3. Artikel 6 sub b en c zijn niet van toepassing op werknemers van 62 jaar en ouder.

Artikel 4

1. De gerechtigde geniet aan wachtgeld 70% van het laatstgenoten salaris, met dien verstande dat de wachtgelduitkering ten minste gelijk is aan het wettelijk vastgestelde minimumloon.
2. Het bedrag van het laatstgenoten salaris wordt telkenjare gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de laatstverschenen maand januari is verhoogd ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand januari van het jaar waarin het wachtgeld laatstelijk werd herzien of indien het wachtgeld nog niet werd herzien van de maand waarin het wachtgeld is ingegaan.
3. Het in het voorgaande lid bedoelde indexcijfer is het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werknemersgezinnen, als berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek en gepubliceerd in het Statistisch Bulletin van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening daarvan, zal de wijze van herberekening daaraan naar billijkheid worden aangepast.
4. De verhoging van het bedrag van het laatstgenoten salaris, bedoeld in lid 2, is in enig jaar echter niet hoger dan de verhoging van het laatstgenoten salaris, welke anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen in dat jaar zou hebben plaatsgevonden, indien de werknemer tegen het laatstgenoten salaris in dienst zou zijn gebleven.
5. Het wachtgeld wordt maandelijks uitgekeerd.

Artikel 5

1. Wanneer de gerechtigde inkomsten geniet uit of in verband met arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is verleend, hem is aangezegd, wordt hem in afwijking van het bepaalde in artikel 4 als wachtgeld een aanvulling op die inkomsten verleend tot een zodanig bedrag dat voor degenen, die op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking jonger was dan 40 jaar de som van de aanvulling en die inkomsten niet meer bedraagt dan negentig procent van het laatstgenoten salaris en voor de overigen het laatstgenoten salaris.
2. Wanneer de gerechtigde in verband met het ontslag waarvoor hem wachtgeld toekomt een loongerelateerde uitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt hem in afwijking van het bepaalde in artikel 4, als wachtgeld een aanvulling op die uitkering verleend tot een zodanig bedrag dat voor degenen, die op het tijdstip van beëindiging van de dienstbetrekking jonger was dan 40 jaar de som van de aanvulling en die uitkering niet meer bedraagt dan 90% van het laatstgenoten salaris en voor de overigen het laatstgenoten salaris.
3. Wanneer de gerechtigde in verband met het ontslag waarvoor hem wachtgeld toekomt een vervolguitkering in het kader van de Werkloosheidswet ontvangt, wordt hem in afwijking van het bepaalde in artikel 4 als wachtgeld een aanvulling op die uitkering verleend tot een zodanig bedrag dat de som van de aanvulling en die uitkering niet meer bedraagt dan 90% van het laatstgenoten salaris.

4. Bij de toepassing van het in de leden 2 en 3 bepaalde blijven buiten beschouwing die uitkeringen, welke de gerechtigde reeds tijdens zijn dienstbetrekking bij de werkgever genoot en welke niet strekten tot vergoeding wegens derving van salaris uit dienstbetrekking.
5. Op het in de vorige leden van dit artikel bedoelde laatstgenoten salaris is het bepaalde in artikel 4, tweede lid, mede van toepassing.

Artikel 6

Het recht op wachtgeld vervalt indien:

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt;
- b. de gerechtigde zich onvoldoende inzet de inkomensachteruitgang als gevolg van het ontslag, te compenseren. Hieronder wordt mede verstaan het achterwege laten van het aanvragen van een wettelijke uitkering dan wel het door zijn schuld of nalatigheid verliezen ervan;
- c. de gerechtigde, hetzij zich tijdens werkloosheid niet als werkzoekende doet inschrijven bij het orgaan der openbare arbeidsbemiddeling, voor zover door de werkgever te zijnen aanzien niet anders is bepaald; hetzij geacht moet worden werkloos te zijn of te blijven, doordat hij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen; hetzij nalaat passende arbeid te aanvaarden; hetzij door eigen schuld of eigen toedoen geen arbeid verkrijgt of behoudt;
- d. de gerechtigde vijf jaren een functie heeft vervuld, ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag ter zake waarvan hem wachtgeld is verleend is ingegaan, zonder dat hij gedurende deze vijf jaren een uitkering als bedoeld in artikel 5, eerste lid, heeft genoten.
- e. de gerechtigde in artikel 10 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 7

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, ter zake waarvan hem wachtgeld toekomt, is opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft hij opgenomen in die regeling.

De deelneming aan de pensioenregeling wordt hierbij voortgezet, waarbij de werknemer zijn WW-uitkering cedeert aan de werkgever en de werkgever aan de werknemer een wachtgeld toekent van de gecedeerde WW-uitkering inclusief een suppletie conform de wachtgeldregeling. Over dit totale wachtgeldbedrag wordt pensioen opgebouwd.

De deelnemer met een wachtgelduitkering wordt fictief aangemerkt als parttime werknemer op basis van de verhouding waarin het genoten wachtgeld staat tot het jaarsalaris waarvan het wachtgeld is afgeleid. De uitkering van het wachtgeld wordt vervolgens binnen de pensioenregeling van ABP gehanteerd als het (parttime) pensioengevend inkomen.

Artikel 8

1. De gerechtigde die op het tijdstip van ontslag niet verplicht verzekerd was en zich reeds voor dat tijdstip tegen ziektekosten had verzekerd en deswege een vergoeding van de werkgever ontving, heeft ten laste van de werkgever over het tijdvak, waarover hij wachtgeld geniet, recht op voortzetting van die vergoeding, met dien verstande dat het bedrag dier vergoeding niet hoger kan zijn dan zij tijdens het dienstverband bij de werkgever bedroeg.

2. Het in het vorige lid bepaalde de leden 1 en 2 genoemde is niet van toepassing in het geval dat de gerechtigde aanspraak heeft op de daar bedoelde vergoeding door een ander.

Artikel 9

Bij overlijden van de gerechtigde ontvangt diens partner gedurende drie maanden na het verstrijken van de maand waarin het overlijden heeft plaatsgevonden, een uitkering, gelijk aan het verschil tussen het wachtgeld en het partnerpensioen.

Artikel 10

Degene die recht heeft op wachtgeld, is verplicht:

- a. aan de werkgever of de door deze aan te wijzen personen naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken, die de werkgever nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. de werkgever, zoveel in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die de werkgever nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 11

De werkgever is bevoegd de uitkering van wachtgeld op te schorten indien gegrond vermoeden bestaat, dat de gerechtigde de voor hem uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting vindt plaats bij aangetekende brief aan de gerechtigde; zij duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 12

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven kan in overeenstemming met de wachtgeldgerechtigde te zijnen aanzien een van de bepalingen van deze regeling afwijkende regeling worden getroffen, welke overigens blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

Regeling uitkeringen bij ontslag

Artikel 1

In deze regeling wordt - in afwijking van de CAO - verstaan onder:

- werknemer: de werknemer bedoeld in artikel 1 van de CAO, die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- gerechtigde: de persoon die ingevolge deze regeling recht heeft op een uitkering bij ontslag;
- salaris: het salaris, vermeerderd met vaste maandelijksse en reguliere toeslagen, waarop de werknemer conform de CAO recht had op het moment van ontslag;
- diensttijd: voor werknemers in dienst van groep A geldt de diensttijd overeenkomstig de CAO, voor zover die tijd niet eerder in aanmerking is genomen voor de berekening van door een werkgever behorende tot Groep A betaalde uitkeringen bij ontslag;
voor werknemers in dienst van groep B geldt de diensttijd overeenkomstig de CAO, voor zover die tijd niet eerder in aanmerking is genomen voor de berekening van door de werkgever betaalde uitkeringen bij ontslag;
- arbeidsverleden: het tijdvak waarin de werknemer in de laatste vijf jaar voor het ontslag bij de werkgever of elders op arbeidsovereenkomst in dienst is geweest, opgeteld bij de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de werknemer en de dag gelegen vijf jaar voor de ingang van het ontslag.

Artikel 2

Deze regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers op wie de regeling wachtgeld niet van toepassing is.

Artikel 3

1. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens inkrimping van werkzaamheden, reorganisatie van het secretariaat of opheffing van de door hem vervulde functie en die tevens voldoet aan de in het volgende lid gestelde voorwaarden, heeft jegens de werkgever overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 5 en volgende van deze regeling recht op een maandelijksse uitkering in aanvulling op hetzij zijn uitkering ingevolge de Werkloosheidswet hetzij op zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de datum van ingang van het ontslag.
2. Het recht op de uitkering ontstaat uitsluitend indien de werknemer op de datum van ingang van het ontslag
 - a. ten minste de leeftijd heeft bereikt van 25 jaar, en
 - b. een diensttijd heeft van ten minste drie jaren.

Artikel 4

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde de uitkering kan genieten vangt aan op de datum van ingang van het ontslag.

2. Het in het eerste lid bedoelde tijdvak beloopt een periode gelijk aan de helft van de diensttijd, evenwel met dien verstande dat deze periode ten hoogste gelijk is aan
 - a. het tijdvak waarover een loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet kan worden genoten, indien het arbeidsverleden minder is dan 37 jaren, of
 - b. een periode van 10 jaar, indien het arbeidsverleden 37 jaren is of meer.

Artikel 5

1. Voor werknemers die op de datum van ingang van het ontslag 55 jaar of ouder zijn, is de uitkering gelijk aan het verschil tussen: enerzijds gedurende de eerste 12 maanden na ingang van het ontslag: 80%, en na afloop van die periode: 70% van het laatstgenoten salaris per maand, en anderzijds hetzij zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet hetzij zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de ingang van het ontslag.
2. Voor andere werknemers dan die bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering bepaald in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de CAO.

Artikel 6

1. Het bedrag van het in het voorgaande artikel bedoelde laatstgenoten salaris wordt na ingang van de uitkering bij de aanvang van een nieuw kalenderjaar telkens gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de voorafgaande maand oktober afwijkt ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand oktober van het voorgaande kalenderjaar, zulks met dien verstande dat de wijziging van het laatstgenoten salaris niet kan leiden tot een bedrag hoger dan de gerechtigde anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen, zou hebben genoten indien hij in het betrokken jaar nog in dienst van de werkgever was geweest.
2. Het in het voorgaande lid bedoelde prijsindexcijfer is het 'prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werknemersgezinnen, met een verlaagde weging voor medische consumptie en exclusief de invloed van wijzigingen in de indirecte belastingen en subsidies', zoals dit ten tijde van de vaststelling van deze regeling pleegde te worden berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij het vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening ervan, zal de wijze van jaarlijkse wijziging van het laatstgenoten salaris plaats vinden naar redelijkheid en billijkheid en na overleg met de organisaties bedoeld in artikel 5 lid 2.

Artikel 7

De gerechtigde verliest zijn recht op een uitkering wanneer hij

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt,
- b. moet worden geacht werkloos te zijn of te blijven doordat hij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen of anderszins niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet,
- c. de in artikel 11 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 8

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, was opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft hij opgenomen in die regeling. Voor de werknemer werkzaam bij een werkgever uit groep B geldt dat de deelneming aan de pensioenregeling wordt hierbij voortgezet. waarbij de werknemer zijn WW-uitkering

cedeert aan de werkgever en de werkgever aan de werknemer een uitkering bij ontslag toekent van de gecedeerde WW-uitkering inclusief een suppletie conform de regeling uitkering bij ontslag. De deelnemer met een uitkering bij ontslag wordt fictief aangemerkt als parttime werknemer op basis van de verhouding waarin de genoten uitkering staat tot het jaarsalaris waarvan het uitkering bij ontslag is afgeleid. De uitkering bij ontslag wordt vervolgens binnen de pensioenregeling van ABP gehanteerd als het (parttime) pensioengevend inkomen.

Artikel 9

1. De gerechtigde die tot het tijdstip van ingang van het ontslag particulier was verzekerd tegen ziektekosten en deswege ingevolge de CAO een tegemoetkoming in zijn premiekosten ontving, heeft, indien hij deze verzekering na dat tijdstip voortzet, gedurende de tijd waarin hij recht heeft op een uitkering, jegens de werkgever recht op voortzetting van deze tegemoetkoming, met dien verstande dat het bedrag van de tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan hij laatstelijk tijdens het dienstverband bedroeg.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de gerechtigde jegens een ander dan de werkgever aanspraak heeft op de daarin bedoelde vergoeding.

Artikel 10

Bij overlijden van de gerechtigde wordt een bedrag, gelijk aan het bedrag van de uitkering over drie maanden, waarin niet begrepen is de uitkering over de maand waarin het overlijden plaatsvond, uitgekeerd

- a. aan de partner van de overleden gerechtigde;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen waarmee de gerechtigde in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde;
- d. bij ontstentenis van de onder a., b. en c. bedoelde personen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt onderscheidenlijk komen.

Artikel 11

De gerechtigde is verplicht:

- a. aan de werkgever naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. de werkgever zoveel als in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 12

De werkgever is bevoegd de uitkeringen op te schorten, indien geground vermoeden bestaat dat de gerechtigde de voor hem uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting wordt aan de gerechtigde bij aangetekende brief medegedeeld. De opschorting duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 13

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven, kan in overeenstemming met de gerechtigde te zijnen aanzien een van de

bepalingen van deze regeling afwijkende voorziening worden getroffen, welke blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

Reglement Ontslagcommissie voor de PBO-sector

1. Instelling en taak van de commissie

- 1.1 De partijen die de CAO PBO-sector hebben afgesloten hebben besloten tot instelling van een Ontslagcommissie voor de PBO-sector (verder te noemen: commissie).
- 1.2 De commissie heeft tot taak het uitbrengen van advies aan een werkgever die gebonden is aan de CAO, die tot ontslag van een werknemer wenst over te gaan en ingevolge het bepaalde in de CAO zijn voornemen daartoe ter toetsing dient voor te leggen aan de commissie.
- 1.3 Het advies van de commissie heeft een niet-bindend karakter.

2. Samenstelling van de commissie

- 2.1 De commissie bestaat uit drie leden, die zich elk door hun plaatsvervanger kunnen doen vervangen.
De bij de CAO betrokken werkgeversvereniging wijst één lid aan, alsmede een plaatsvervanger.
De bij de CAO betrokken werknemersverenigingen wijzen gezamenlijk één lid aan, alsmede een plaatsvervanger.
De voorzitter en diens plaatsvervanger worden door de CAO-partijen in onderling overleg aangewezen.
- 2.2 Ingeval van een tussentijdse vacature van een (plaatsvervangend) lid wordt door de partijen, die het vertrekkende (plaatsvervangend) lid hebben benoemd, een nieuw (plaatsvervangend) lid aangewezen.
- 2.3 De leden van de commissie, alsmede hun plaatsvervangers, worden voor een zittingsperiode van drie jaar benoemd. Zij kunnen voor maximaal twee zittingsperiodes worden herbenoemd. Als een plaatsvervanger als lid wordt benoemd of een lid als plaatsvervanger kan deze opnieuw maximaal drie periodes dienen.
- 2.4 De commissie kan alleen voltallig functioneren.
- 2.5 De CAO-partijen zullen een secretariaat van de commissie instellen en een secretaris benoemen. Deze heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

3. Werkwijze/procedure

- 3.1 De werkgever die tot ontslag van een werknemer wenst over te gaan, maakt zijn voornemen daartoe schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer kenbaar. De werknemer ontvangt daarbij een exemplaar van dit reglement.

- 3.2 Onder toezending van een afschrift van de aan de werknemer gerichte brief dient de werkgever gelijktijdig bij de commissie een schriftelijk verzoek in om advies terzake zijn voorgenomen ontslagbeslissing.
- 3.3 Nadat het volledige verzoek om advies door de commissie is ontvangen, nodigt de commissie de werknemer uit binnen een termijn van twee weken te reageren op het door de werkgever gedane verzoek om advies. Indien de werknemer dit gemotiveerd verzoekt kan de commissie toestaan dat deze termijn met een week wordt verlengd.
- 3.4 Indien de werknemer hierom schriftelijk verzoekt of indien de commissie dit noodzakelijk acht, roept de commissie vervolgens bij aangetekend schrijven partijen in besloten zitting op voor het geven van een mondelinge toelichting op hun standpunt. De oproeping moet tenminste twee weken voor de zitting zijn verzonden.
De werknemer die zonder gegronde reden aan een oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich later niet op zijn afwezigheid beroepen om een nieuwe behandeling van zijn zaak te vorderen.
- 3.5 Partijen kunnen ter zitting in persoon verschijnen of zich doen vertegenwoordigen door een gemachtigde, mits deze een schriftelijke machtiging aan de voorzitter overlegt. Partijen kunnen zich doen bijstaan door een raadsman.
- 3.6 De commissie is bevoegd alle inlichtingen in te winnen, welke zij voor een goed inzicht in de aan haar voorgelegde zaak nodig acht. Daartoe is zij ondermeer bevoegd getuigen en deskundigen te horen en kennis te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken en bescheiden.
- 3.7 Partijen zijn eveneens bevoegd ter zitting getuigen mede te brengen om door de commissie te worden gehoord, mits zij daarvan ten minste vijf dagen vóór de zitting kennis geven aan de secretaris, die daarvan onmiddellijk mededeling doet aan de wederpartij.
- 3.8 De commissie is bevoegd nadere procedureregels op te stellen, voorzover zij dit in het kader van haar werkwijze noodzakelijk acht.
- 3.9 De commissie toetst aan de hand van de overgelegde stukken en bescheiden, alsmede in voorkomend geval het ter hoorzitting besprokene, de redelijkheid van de voorgenomen ontslagbeslissing.
- 3.10 De commissie dient binnen een termijn van uiterlijk drie maanden na ontvangst van de adviesaanvraag een gemotiveerd advies uit te brengen aan de werkgever. De werknemer ontvangt afschrift van het advies.
- 3.11 De commissie beslist over de inhoud van het advies bij meerderheid van stemmen en maakt in het advies geen melding van een minderheidsmening. Het advies wordt schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend.

- 3.12 De werkgever stelt de werknemer uiterlijk binnen drie weken na ontvangst van het advies op de hoogte van zijn beslissing in de zaak waarover de commissie advies heeft uitgebracht. De commissie ontvangt afschrift van deze beslissing.
- 3.13 De commissie zal steeds, indien naar haar oordeel zwaarwegende redenen daartoe aanleiding geven, van de vastgestelde termijnen kunnen afwijken of aan partijen een afwijking daarvan kunnen toestaan. De commissie stelt partijen hiervan schriftelijk in kennis.

4. Geheimhouding

De (plaatsvervangend) leden van de commissie en de secretaris zijn verplicht geheimhouding te bewaren omtrent alle feiten en omstandigheden, welke hun in deze kwaliteit ter kennis komen.

5. Vergoedingsregeling

Aan de (plaatsvervangende) leden van de commissie wordt voor het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding verleend overeenkomstig de regeling voor vergoedingen voor de leden van de Sociaal-Economische Raad en zijn commissies. Indien de commissie een advies bij schriftelijke procedure heeft vastgesteld, bedraagt de vergoeding voor de (plaatsvervangende) leden die het advies hebben vastgesteld, eenderde van de hiervoor genoemde vergoeding. Leden en plaatsvervangende leden die in loondienst van een instelling in de PBO-sector werkzaam zijn, ontvangen geen vergoeding.

De zittingskosten e.d. van de commissie komen ten laste van de werkgever, die voornemens is tot ontslag van een werknemer over te gaan. Kosten die niet direct aan één organisatie zijn toe te rekenen worden gedragen door de werkgeversvereniging die partij is bij de CAO.

Reglement Vaste Commissie Geschillen

Artikel 1

In de CAO voor de PBO-sector is op grond van artikel 75 van die CAO de Vaste Commissie Geschillen (hierna te noemen de commissie) ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van de beslechting van arbeidsgeschillen over toepassing van de CAO.

Artikel 2

De commissie heeft de bevoegdheid en taak te beslissen in geschillen die tussen een werkgever en een werknemer of voormalig werknemer zijn ontstaan en betrekking hebben op rechten en plichten die voortvloeien uit de door hen gesloten arbeidsovereenkomst, met uitzondering van geschillen die direct verband houden met beëindiging van het dienstverband of functiewaardering.

Artikel 3

1. De commissie bestaat uit vijf leden en plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. twee leden en plaatsvervangende leden door de CAO-partij ter ene zijde;
 - b. twee leden en plaatsvervangende leden door de CAO-partij ter andere zijde en
 - c. een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter door CAO-partijen gezamenlijk.
2. De leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en kunnen terstond worden herbenoemd.
3. Het (plaatsvervangend) lidmaatschap van de commissie eindigt:
 - a. door intrekking van de aanwijzing door de partij die het betrokken lid respectievelijk plaatsvervangend lid heeft aangewezen;
 - b. door bedanken;De partij die het betreffende (plaatsvervangend) lid heeft aangewezen voorziet zo spoedig mogelijk is aanwijzing van een opvolger.

Artikel 4

De CAO-partijen benoemen een secretaris. Deze heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

Artikel 5

De commissie is alleen bevoegd tot het nemen van besluiten, indien ten minste één (plaatsvervangend) lid van werkgeverszijde en één (plaatsvervangend) lid van werknemerszijde, alsmede de voorzitter of zijn plaatsvervanger ter vergadering aanwezig zijn.

Artikel 6

1. Een werknemer of voormalig werknemer kan een geschil als bedoeld in artikel 2 aan de commissie voorleggen.
2. Geschillen worden aanhangig gemaakt, door een schriftelijk en gemotiveerd verzoek om een beslissing bij de commissie in te dienen.
3. Geschillen moeten zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen drie maanden na hun ontstaan bij de commissie aanhangig worden gemaakt.

4. De commissie is bevoegd ook over niet tijdig aanhangig gemaakt geschillen te beslissen, indien de overschrijding van de termijn genoemd in lid 3 naar haar oordeel niet aan de werknemer kan worden toegerekend.
5. De commissie beslist bij wege van bindend advies.

Artikel 7

1. Zo spoedig mogelijk na ontvangst van het verzoek als bedoeld in artikel 6, stelt de secretaris namens de commissie de andere partij bij het geschil in de gelegenheid om binnen twee weken schriftelijk op het verzoek te reageren.
2. De commissie nodigt na ontvangst van deze reactie bij aangetekend schrijven partijen uit om hun standpunt mondeling toe te lichten tijdens een besloten zitting van de commissie. De uitnodiging moet ten minste twee weken voor de zitting zijn verzonden, tenzij beide partijen kenbaar maken deze termijn te willen bekorten.
3. Mocht een partij er geen prijs op stellen te worden gehoord, dan bericht hij de commissie hierover schriftelijk.
4. De partij, die zonder gegronde reden aan een uitnodiging geen gevolg heeft gegeven, kan zich later niet op zijn afwezigheid beroepen om een nieuwe behandeling van zijn zaak te vorderen.
5. Partijen kunnen ter zitting in persoon verschijnen of zich ter zitting doen vertegenwoordigen door een gemachtigde, mits deze een schriftelijke machtiging aan de secretaris overlegt. Partijen kunnen zich doen bijstaan door een raadsman.
6. Partijen zijn eveneens bevoegd ter zitting getuigen mede te brengen om door de commissie te worden gehoord, mits zij daarvan ten minste vijf dagen vóór de zitting schriftelijk kennis geven aan de secretaris van de commissie, die daarvan onmiddellijk mededeling doet aan de wederpartij.

Artikel 8

De commissie is bevoegd alle inlichtingen in te winnen, welke zij voor een goed inzicht in de aan haar voorgelegde zaak nodig acht. Daartoe is zij onder meer bevoegd getuigen en deskundigen te horen en kennis te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken en bescheiden.

Artikel 9

1. Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de commissie kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.
2. De wrakende partij brengt de wraking, onder opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelinge) behandeling van de zaak ter kennis van de commissie. De commissie beslist onverwijld over de vraag of zij de wraking gerond acht.

Artikel 10

De werkgever is verplicht een werknemer, die door de commissie als partij in het geding is opgeroepen, alsmede zijn eventuele getuigen, voldoende vrije tijd te geven om aan de oproep gehoor te geven.

Artikel 11

1. De leden van de commissie beslissen over de inhoud van het advies bij meerderheid van stemmen en maken in het advies geen melding van een minderheidsmening. De uitspraak wordt schriftelijk vastgelegd en bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:
 - a. de gronden voor de beslissing;

- b. de namen en woon- of vestigingsplaatsen van partijen in het geding;
 - c. de personen die ter vergadering als partij in het geding of getuige aanwezig zijn geweest;
 - d. de datum van de hoorzitting;
 - e. de datum van vaststelling van de beslissing.
2. De uitspraak wordt door voorzitter en secretaris van de commissie ondertekend en aan beide partijen bij het geding toegezonden.
 3. De leden van de commissie en de CAO-partijen ontvangen een kopie van de uitspraak.

Artikel 12

1. De commissie zal steeds, indien naar haar oordeel zwaarwegende redenen hiertoe aanleiding geven, van de vastgestelde termijnen kunnen afwijken of aan partijen een afwijking daarvan kunnen toestaan. De commissie stelt partijen hiervan schriftelijk in kennis.
2. De commissie is bevoegd nadere procedureregels op te stellen, voor zover zij dit in het kader van haar werkwijze noodzakelijk acht en mits zij deze vroegtijdig aan partijen bekend maakt.

Artikel 13

1. Aan de (plaatsvervangende) voorzitter en leden van de commissie die niet in dienst zijn van een werkgever als bedoeld in de CAO voor de PBO, wordt voor het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding verleend overeenkomstig de regeling voor vergoedingen voor de leden van de commissies van de Sociaal-Economische Raad.
2. De kosten van de commissie die verband houden met een geschil komen ten laste van de werkgever die partij is bij het geschil. Kosten die niet aan een partij bij een geschil kunnen worden toegeschreven, komen ten laste van de werkgeversvereniging die partij is bij deze CAO.

Reglement bezwaarprocedure functiewaardering

Artikel 1

1. De werknemer kan bij zijn werkgever bezwaar maken tegen de indeling van de voor hem geldende nieuwe of gewijzigde functiebeschrijving of -profiel zoals bedoeld in artikel 28, eerste lid, van de CAO voor de PBO.
2. Dit reglement is op grond van artikel 41 van de CAO niet van toepassing op werknemers in dienst van de Sociaal-Economische Raad.

Artikel 2

1. Voorafgaand aan het maken van bezwaar dient de werknemer bij de werkgever een gesprek aan te vragen waarin de beslissing – genoemd in artikel 1 – namens de werkgever wordt toegelicht.
2. Het toelichtend gesprek wordt schriftelijk aangevraagd binnen twee weken na de beslissing genoemd in artikel 1.
3. Het toelichtend gesprek wordt gehouden binnen twee weken na de aanvraag.
4. Van het gesprek ontvangt de werknemer een bevestiging, alsmede afschriften van de zich in het dossier bevindende en op de eigen zaak van de werknemer betrekking hebbende documenten.

Artikel 3

1. Het bezwaar dient schriftelijk te worden ingesteld binnen twee weken na de datum van het toelichtend gesprek.
2. Indien het bezwaar later wordt ingesteld informeert de werkgever naar de reden van de termijnoverschrijding.
3. Indien naar het oordeel van de werkgever de reden van de termijnoverschrijding verschoonbaar is, verklaart hij het verzoek ondanks de overschrijding ontvankelijk; de werkgever doet hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk mededeling aan de werknemer.
4. Indien het bezwaarschrift niet voldoet aan de eisen, gesteld in artikel 4, stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid dit verzuim binnen één week te herstellen; bij gebreke van herstel verklaart de werkgever het bezwaar niet-ontvankelijk.

Artikel 4

1. Het bezwaar houdt in:
 - a. de naam van de werknemer;
 - b. de functie van de werknemer;
 - c. de gronden van het bezwaar;
 - d. de dagtekening van het bezwaar.
2. Het bezwaar wordt ondertekend.
3. Bij het bezwaar wordt overgelegd:
 - a. een afschrift van de bevestiging van het toelichtend gesprek;
 - b. de beslissing van de werkgever waartegen bezwaar wordt ingesteld.

Artikel 5

1. De werkgever beslist binnen vier weken na ontvangst gemotiveerd op het bezwaar.
2. De werknemer kan binnen zes weken na ontvangst van de beslissing genoemd in het eerste, onderscheidenlijk tweede lid, beroep aantekenen bij de Vaste Beroepscommissie Functiewaardering tegen een beslissing als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

Reglement Vaste Beroepscommissie Functiewaardering

Artikel 1

Op grond van artikel 42 van de CAO is de Vaste Beroepscommissie Functiewaardering (hierna te noemen de commissie) ingesteld met taken en bevoegdheden op het gebied van beroep bij functiewaardering

Artikel 2

1. De commissie bestaat uit drie leden en plaatsvervangende leden. Hiervan worden aangewezen:
 - a. één lid en plaatsvervangend lid door de CAO-partij ter ene zijde;
 - b. één lid en plaatsvervangende lid door de CAO-partij ter andere zijde en
 - c. een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter door CAO-partijen gezamenlijk.
2. De leden worden benoemd voor een periode van 4 jaar en kunnen terstond worden herbenoemd.
3. Het (plaatsvervangend) lidmaatschap van de commissie eindigt:
 - a. door intrekking van de aanwijzing door de partij die het betrokken lid respectievelijk plaatsvervangend lid heeft aangewezen;
 - b. door bedanken;De partij die het betreffende (plaatsvervangend) lid heeft aangewezen voorziet zo spoedig mogelijk in aanwijzing van een opvolger.

Artikel 3

De commissie kan alleen voltallig functioneren.

Artikel 4

De CAO-partijen benoemen een secretaris. Deze heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

Artikel 5

1. Een werknemer kan bij de commissie beroep aantekenen tegen een beslissing als bedoeld in artikel 41 van de CAO.
2. Het beroep wordt aanhangig gemaakt, door binnen zes weken na bekendmaking van de beslissing, genoemd in het eerste lid, een schriftelijk en gemotiveerd verzoek om een uitspraak bij de commissie in te dienen. De werknemer stuurt de werkgever een afschrift van dit verzoek.
3. De commissie is bevoegd ook niet tijdig aanhangig gemaakte beroepschriften in behandeling te nemen, indien de overschrijding van de termijn genoemd in het tweede lid naar haar oordeel niet aan de werknemer kan worden toegerekend.

Artikel 6

1. De commissie stuurt binnen twee weken na ontvangst van het beroepschrift een ontvangstbevestiging aan de betrokken werknemer en werkgever en deelt mee wanneer de behandeling plaats heeft.

2. De commissie is bevoegd alle inlichtingen in te winnen, welke zij voor een goed inzicht in de aan haar voorgelegde zaak nodig acht. Daartoe is zij onder meer bevoegd getuigen en deskundigen te horen en kennis te nemen van alle op de zaak betrekking hebbende stukken en bescheiden.
3. De commissie nodigt betrokkenen uit hun visie mondeling toe te lichten. De werknemer kan zich laten bijstaan door een daartoe schriftelijk gemachtigde.
4. De commissie ziet erop toe dat de totale termijn van het beroep de drie maanden niet te boven gaat, te rekenen vanaf het moment van indiening van het beroepschrift. Bij overschrijding van deze termijn bericht de commissie de betrokkenen en geeft aan wat de redenen zijn van de overschrijding.
5. De commissie geeft, indien niet reeds ter zitting uitspraak wordt gedaan, na de behandeling ter zitting aan, wanneer de beslissing op het beroep mag worden verwacht.

Artikel 7

1. Een lid of een fungerend plaatsvervangend lid van de commissie kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onpartijdigheid.
2. De wrakende partij brengt de wraking, onder opgave van redenen, uiterlijk bij het begin van de (mondelinge) behandeling van de zaak ter kennis van de commissie. De commissie beslist onverwijld over de vraag of zij de wraking gegrond acht.

Artikel 8

1. De commissie beoordeelt:
 - a. of de werkgever heeft gehandeld overeenkomstig de voor hem geldende bezwaarprocedure en
 - b. de redelijkheid en billijkheid van de door de werkgever op het bezwaar genomen beslissing.
2. De commissie kan besluiten dat de bezwaarprocedure of onderdelen hiervan opnieuw moeten worden doorlopen. De commissie past zelf geen functiewaardering toe en kan evenmin wijzigingen aanbrengen in de functie-indeling of -inhoud.
3. De leden van de commissie beslissen over de inhoud van de uitspraak bij meerderheid van stemmen. De uitspraak wordt schriftelijk vastgelegd en bevat, naast de beslissing op het geschil, in elk geval:
 - a. de namen en woon- of vestigingsplaatsen van partijen in het geding;
 - b. de personen die ter vergadering als partij in het geding of getuige aanwezig zijn geweest;
 - c. de datum van de hoorzitting;
 - d. de gronden voor de beslissing;
 - e. de datum van vaststelling van de beslissing.
4. De uitspraak van de beroepscommissie is voor alle partijen bindend.
5. De uitspraak wordt door voorzitter en secretaris van de commissie ondertekend en toegezonden aan de werknemer die het beroep aanhangig heeft gemaakt en zijn werkgever.
6. De leden en de voorzitter van de commissie, alsmede hun plaatsvervangers en de secretaris zijn ter zake van hetgeen hen in verband met de behandeling van het bezwaar bekend wordt geheimhouding verschuldigd.

Artikel 9

1. De commissie zal steeds, indien naar haar oordeel zwaarwegende redenen hiertoe aanleiding geven, van de vastgestelde termijnen kunnen afwijken of aan partijen een

afwijking daarvan kunnen toestaan. De commissie stelt partijen hiervan schriftelijk in kennis.

2. De commissie is bevoegd nadere procedureregels op te stellen, voor zover zij dit in het kader van haar werkwijze noodzakelijk acht en mits zij deze vroegtijdig aan partijen bekend maakt.

Artikel 10

1. Aan de (plaatsvervangende) voorzitter en leden van de commissie die niet in dienst zijn van een werkgever als bedoeld in artikel 2 van de CAO voor de PBO, wordt voor het bijwonen van een zitting van de commissie een vergoeding verleend overeenkomstig de regeling voor vergoedingen voor de leden van de commissies van de Sociaal-Economische Raad.
2. De kosten van de commissie die verband houden met een geschil komen ten laste van de werkgever die partij is bij het geschil. Kosten die niet aan een partij bij een geschil kunnen worden toegeschreven, komen ten laste van de werkgevers die partij zijn bij deze CAO.

Bijlage XXI**Relevante wettelijke bepalingen ter informatie**

De onderstaande artikelen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7 worden ter informatie genoemd. De actuele teksten zijn te raadplegen op internet.

Burgerlijk wetboek

Artikel 610 Arbeidsovereenkomst

Artikel 629 Loon

Artikel 634 t/m 643 Vakantie en verlof

Artikel 652 Proeftijd

Artikel 670 Opzegverbod

Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 674 Dood werknemer

Artikel 677 Onverwijfde opzegging om dringende reden

Wet arbeid en zorg**Verlofvormen**

Artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4:2 Kraamverlof

Artikel 6:1 Ouderschapsverlof

Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof