

**Collectieve Arbeidsovereenkomst  
voor het personeel van de stichting  
personeelsdiensten**

**CDA**

**2017/2018**

## INHOUDSOPGAVE

<b>De arbeidsovereenkomst</b>	<b>04</b>
<b>Begripsbepalingen</b>	<b>04</b>
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>08</b>
<b>Dienstbetrekking</b>	<b>10</b>
1. Aanvang	10
2. Duur en wijziging	10
3. Einde dienstbetrekking	11
4. Opzegtermijnen	12
<b>Werktijden</b>	<b>13</b>
<b>Vakantie en verlof</b>	<b>13</b>
<b>Bijzonder verlof</b>	<b>14</b>
<b>Ouderschapsverlof</b>	<b>14</b>
<b>Scholing</b>	<b>15</b>
<b>Salariëring, toeslagen en vergoedingen</b>	<b>15</b>
1. Eindejaarsuitkering	15
2. Overwerk (bijlage 5)	15
3. Jubilea	16
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>16</b>
<b>Algemene bepalingen</b>	<b>16</b>
1. Schorsing	16
2. Disciplinaire maatregelen	17
3. Klachten en geschillen	17
4. Functioneren, beoordelen	18
5. Aanvang, duur, wijziging, beëindiging CAO	19

<b>Bijlage 01 – Vakantieregeling</b>	<b>20</b>
1. Vakantierechten	20
2. Arbeidsongeschiktheid	21
3. Opnemen van vakantie	22
4. Verjaring	22
<b>Bijlage 02 - Bijzonder verlofregeling</b>	<b>24</b>
<b>Bijlage 03 – Salarisregeling</b>	<b>27</b>
Salarisschalen per 1 januari 2017	28
Salarisschalen per 1 januari 2018	29
<b>Bijlage 04 – vakantietoeslag</b>	<b>30</b>
<b>Bijlage 05 - Toeslagregeling voor overwerk</b>	<b>31</b>
<b>Bijlage 06 - Overige vergoedings-of uitkeringsregelingen</b>	<b>33</b>
1. Ziektekosten	33
2. Uitkering bij overlijden	33
3. Reiskosten woon-werkverkeer	33
4. Noodzakelijke reis- en verblijfskosten	34
5. Collectieve verzekeringen	
<b>35</b>	
6. Seniorenbeleid	35
7. Verhuiskosten	36
8. Lidmaatschap CNV Overheid	36
<b>Bijlage 07 - Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid</b>	<b>37</b>

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

*Voor de werknemers in dienst van de Stichting Personeelsdiensten CDA te 's-Gravenhage.*

### AANHEF

De Stichting Personeelsdiensten CDA als partij ter ene zijde,

en

CNV Overheid (onderdeel van CNV Connectief), gevestigd te Utrecht als partij ter andere zijde,

zijn de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan, daarbij als uitgangspunt nemende, dat met het oog op de behartiging van de belangen van de werknemers, een goede communicatie tussen de vakbond en de werkgever in het bijzonder ten aanzien van de algemene gedragslijn op het gebied van personeelsbeleid, van grote betekenis wordt geacht.

### BEGRIPSBEPALINGEN

In deze CAO wordt verstaan onder:

- "werkgever": partij ter ene zijde
- "vakbond": partij ter andere zijde
- "werknemer": iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer die in dienst is bij de werkgever
- "payroll-overeenkomst": de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer bij een opdrachtgever krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte, in beginsel langdurige, opdracht werkzaamheden verricht onder toezicht en leiding van de opdrachtgever. De payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de opdrachtgever, niet door de werkgever. De werkgever vervult in redelijkheid de taken die hij van rechtswege als werkgever draagt en de dienstverlening van de werkgever richt zich in het bijzonder op betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie. De werkgever is niet gerechtigd de werknemer elders dan bij de opdrachtgever werkzaamheden te laten verrichten. Anders dan op verzoek van de opdrachtgever in geval van re-integratie wegens

- arbeidsongeschiktheid of het wegvallen van de opdracht bij de opdrachtgever.
- “payrollen”:  
het door een werkgever laten verrichten van werkzaamheden door een werknemer bij een opdrachtgever krachtens een payroll-overeenkomst teneinde ervoor zorg te dragen dat de opdrachtgever niet belast is met betaling van het loon en de daarmee samenhangende loonadministratie.
  - “vestiging”:  
locatie waar de werknemer onder leiding en toezicht van de opdrachtgever werkzaam is.
  - “opdrachtgever”:  
de derde die de werkgever opdracht verstrekt om een werknemer die hij zelf geworven heeft, in beginsel langdurig, werkzaamheden te laten verrichten onder haar toezicht en leiding, doch met wie zij geen arbeidsovereenkomst wenst aan te gaan.
  - “inleenovereenkomst”:  
de overeenkomst tussen opdrachtgever en werkgever, die er toe strekt dat de werkgever een payroll-overeenkomst aangaat met een werknemer teneinde de werknemer, in beginsel langdurig, werkzaamheden te laten verrichten bij de opdrachtgever.

## ARBEIDSVOORWAARDEN

### CAO afspraken

Het CDA en gelieerde instellingen kennen al sinds langere tijd een éénjarige CAO. In 2014 is, op verzoek van de werkgever, nader bekeken of het mogelijk en wenselijk is om deze CAO om te zetten in een arbeidsvoorwaardenregeling. Eén van de redenen was de vraag of een CAO nog een passend instrument is in deze tijd en in deze organisatie(s), mede gezien het feit dat de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van een (deel van) het dwingende arbeidsrecht, in de praktijk niet c.q. beperkt wordt benut. Na goed overleg tussen OR, CNV Overheid & Publieke Diensten (onderdeel van CNV Connectief) en de werkgever is besloten de CAO vooralsnog te handhaven, omdat de meerwaarde van een (tijdrovende) omzetting beperkt is en de Ondernemingsraad c.q. de werknemers sterk belang hechten aan de kennis en ervaring van CNV Overheid & Publieke Diensten (onderdeel van CNV Connectief)

Wel is afgesproken dat de CAO een ‘onderhoudsbeurt’ krijgt en getoetst wordt aan de huidige ontwikkelingen in nieuwe wet – en regelgeving en in vergelijkbare de organisatie(s).

In 2015/2016 is een werkgroep, bestaande uit twee leden van de OR en twee MT-leden van de Stichting Secretariaat CDA, actief geweest met het artikelsgewijs doornemen van de CAO. De uitgangspunten bij deze herziening zijn de volgende:

- De CAO moet *actueel* zijn en daarmee passend in de huidige tijd;
- De CAO gaat zoveel als mogelijk uit van de *eigen verantwoordelijkheid en professionaliteit* van werknemers (minder regels, meer vertrouwen, meer sturing op resultaat);

Het resultaat van de activiteiten van de werkgroep is ingebracht in het cao-overleg en verwerkt in de tekst van deze Cao.

## Hoofdpunten van de herziening

De “onderhoudsbeurt” heeft geleid tot de volgende meest in het oog springende aanpassingen (in willekeurige volgorde):

### **Werkgelegenheid en reorganisatie**

Artikel 10 toegevoegd.

### **Verlofdagen**

De oude CAO kende al jaren een totaal aantal verlofdagen van 25 verlofdagen per jaar (bij een fulltime dienstverband van 40 uur) dit is gewijzigd in 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke verlofdagen. De verjaringstermijn van de wettelijke verlofdagen is in deze CAO na 6 maanden van het volgende jaar of na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan (conform de wet), en de bovenwettelijke 3 jaar (afwijkend van de wet die een termijn van 5 jaar hanteert). Voor het jaar 2017 geldt een overgangsregeling.

Daarnaast zijn de volgende wijzigingen aangebracht:

- Verlof bij ondertrouw vervalt (omdat dit veelal digitaal kan) en voor eigen huwelijk of geregistreerd partnerschap gaat het verlof terug van 3 naar 2 dagen. In de oude CAO werd twee dagen verlof gegeven bij een huwelijk van familie *buiten de woonplaats*. De term ‘buiten de woonplaats’ is vervangen door ‘buiten Nederland’;
- Voor het volgen van een studie *op eigen initiatief* van de werknemer wordt 50% van de benodigde tijd voor het volgen van de opleiding verlof gegeven met een maximum van 6 dagen. In de oude CAO was geen bepaling opgenomen over studieverlof hetgeen soms tot onduidelijkheden of ongelijkheid leidden;

### **Scholing**

Bij een professionele organisatie hoort een actief scholingsbeleid. Medewerkers die zichzelf ontwikkelen, ontwikkelen daarmee immers ook de organisatie en vergroten hun kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel de Stg. Personeelsdiensten een scholingsbudget kent, wil de werkgever het belang van permanente scholing en ontwikkeling benadrukken door regels over het gebruik maken van dit budget in de Cao 2017 te verruimen (stapeling van budget is voor maximaal 3 jaar mogelijk) en te verduidelijken (studieverlof is expliciet benoemd).

### **Overige aanpassingen**

- De opzegtermijn voor een dienstverband is voor werkgever én werknemer is verhoogd van één naar twee maanden.
- Een aantal disciplinaire maatregelen is in deze CAO geschrapt. De oude CAO kent acht disciplinaire maatregelen. Drie hiervan worden geschrapt, te weten, het opleggen van een boete, vermindering van loon en vermindering van vakantie. De maatregelen die

resteren zijn schriftelijke berisping, geen periodieke salarisverhoging, plaatsing in andere functie, schorsing en opzegging arbeidsverhouding.

- Vergoeding voor overwerk op zaterdag wordt verhoogd van 100 % naar 125%.
- Het ouderschapsverlof voor de werknemer wordt voor 27,5% doorbetaald verlof. Dit percentage is afgeleid van de CAO Rijk/ARAR.
- En tot slot, is de vergoeding voor woon-werkverkeer beperkt tot een *afstand van maximaal 100 kilometer*. Voorheen was er geen afstandslimiet aan de vergoeding gesteld. Deze laatste aanpassing geldt alleen voor nieuwe medewerkers.

### Loonafspraken

- Voor het jaar 2017 is afgesproken, een gematigde loonmutatie van 1,75% met ingang van 1 januari 2017, een verhoging van de eindejaarsuitkering van 3,00% naar 3,25%. Voor het jaar 2018 is een principeakkoord bereikt van 1,50% loonmutatie.

### Derde WW jaar

- Aan de leden van CNV Connectief en de medewerkers zal in het eerste halfjaar van 2017 een voorstel gepresenteerd worden om te komen tot een aparte Cao voor de reparatie van het 3e jaar WW.

### Personeelshandboek

- Partijen bij deze Cao zijn overeengekomen dat het personeelshandboek geen bepalingen mag bevatten die strijdig zijn met deze Cao. Vanwege herziening van de Cao in 2017 zal het personeelshandboek in de loop van 2017 eveneens geactualiseerd worden.

## ARBEIDSVORWAARDEN

### Toepassing

#### Artikel 1

De arbeidsvoorwaarden, zoals die zijn opgenomen in deze overeenkomst en haar bijlagen, gelden voor iedere werknemer. Het is de werkgever evenwel geoorloofd in voor de werknemer gunstige zin af te wijken.

### Algemene verplichtingen

#### Artikel 2

1. Werknemer en werkgever zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever en dragen gezamenlijk zorg voor een goede verstandhouding.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen.
3. De werknemer zal de hem opgedragen werkzaamheden goed, zorgvuldig en accuraat verrichten. De werknemer is jegens de werkgever verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
4. De werknemer stelt de werkgever in kennis van (het voornemen tot het aanvaarden van) betaalde of onbetaalde nevenfunctie(s). Indien noodzakelijk volgt overleg tussen de werkgever en de werknemer over het al of niet aanvaarden van een nevenfunctie. Indien de werkgever na dit overleg van oordeel is dat de nevenfunctie niet past bij de hoofdfunctie, kan de werkgever de werknemer verbieden deze nevenfunctie te aanvaarden.
5. De werknemer die ziek is op het moment dat hij/zij uit dienst gaat of binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de (dan ex-) werkgever conform de bij de werkgever geldende regels omtrent ziekmelding, zoals die verwoord zijn in bijlage 7 van de CAO.



6. <sup>1</sup>Indien de werknemer op grond van ( UWV ) wet en regelgeving recht heeft op;
- een WIA uitkering
  - een WW uitkering
  - een zwangerschapsuitkering, zal de werknemer het UWV machtigen om de betreffende uitkering aan de werkgever over te maken .

### Artikel 3

1. De werkgever is jegens de werknemer verplicht ten opzichte van de opdrachtgever te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de werknemer alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze, als waartoe hij gehouden zou zijn als hij de werkgever van de werknemer zou zijn.
2. Voor zover een psychologisch of psychotechnisch onderzoek plaatsvindt, zal de werknemer desgewenst als eerste over de inhoud van het rapport worden geïnformeerd. Tenzij de werknemer daartegen bezwaar maakt, zal de werkgever hierna van de inhoud van dit rapport kennisnemen. De werkgever is verplicht het rapport na twee jaar te vernietigen.
3. De werkgever draagt jaarlijks een bedrag af per werknemer aan de vakbond (CNV Overheid) als bijdrage aan de totstandkoming van collectieve regelingen. Voor 2017 is dit € 18,82 en voor 2018 € 19,10.

---

<sup>1</sup> Door het machtigen van het UWV de uitkering aan de werkgever over te maken, wordt voorkomen dat dubbele belasting wordt ingehouden, eventuele bovenwettelijke aanvullingen direct worden verrekend en de werkgever geen dubbele berekeningen hoeft te maken.

## **DIENSTBETREKKING**

### Aanvang

#### Artikel 4

1. De werknemer ontvangt bij de aanvang van zijn dienstbetrekking een schriftelijke bevestiging van de met hem gesloten arbeidsovereenkomst.
  
2. In de overeenkomst wordt verwezen naar de bepalingen van deze CAO en wordt voorts vastgelegd:
  - a. de datum van aanvang van de dienstbetrekking;
  - b. de duur van de dienstbetrekking (bepaalde of onbepaalde tijd);
  - c. de functie/salarisgroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld;
  - d. het aantal toegekende periodieken;
  - e. andere arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet in de CAO zijn geregeld.
  
3. De werkgever stelt de werknemer in het bezit van een exemplaar van deze CAO.

### Duur en wijziging

#### Artikel 5

1. Aan werknemers zal bij aanvang van het dienstverband expliciet worden gecommuniceerd wat de intentie is van het dienstverband. Er wordt of gemeld dat na een eerste jaarcontract een vast dienstverband bij goed functioneren het perspectief is, dan wel dat die zekerheid niet geboden kan worden of dat het echt een tijdelijke/projectfunctie betreft, waarin werkzaamheden gedurende een bepaalde periode moeten worden uitgevoerd maar niet structureel van aard zijn. Reeds bij de werving naar nieuwe medewerkers zal die intentie expliciet gecommuniceerd worden.
  
2. De duur en het aantal van de mogelijke opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is overeenkomstig artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek. Artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek luidt:
  - I. vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen (ketenregeling na 1 juli 2015):

- arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd in een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - meer dan twee opvolgende contracten (in totaal 3) voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- II. Lid 1 onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor niet meer dan 3 maanden, die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
3. Indien de arbeidsovereenkomst wijzigt als gevolg van wijziging in de duur van de dienstbetrekking, de functie van de werknemer, de functie/salarisgroep waarin de werknemer wordt ingedeeld – alsmede het aantal toegekende functiejaren – zal de werknemer een nieuwe schriftelijke bevestiging ontvangen.
4. De werkgever zegt aan de werknemer met een tijdelijk dienstverband tenminste 1 maand voor de beëindigingsdatum of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al of niet wordt voortgezet.

## Artikel 6

De dienstbetrekking neemt een einde door:

- a. Bij opzegging van de dienstbetrekking door de werknemer of door de werkgever;
- b. opzegging door de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer nadat die arbeidsongeschiktheid twee aaneengesloten kalenderjaren heeft geduurd;
- c. het bereiken van de pensioenleeftijd als bedoeld in de in artikel 21 genoemde pensioenregeling, en eindigt bij het bereiken van de datum waarop het recht op AOW ontstaat, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- d. bij overlijden van de werknemer met ingang van de dag na het overlijden;
- e. het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan;
- f. ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- g. onmiddellijke beëindiging van het dienstverband wegens een dringende reden door werkgever of werknemer;
- h. het beëindigen van het dienstverband tijdens de wettelijke proeftijd van ten hoogste twee maanden;

- i. het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking is aangegaan, zonder dat voorafgaande opzegging vereist is. Indien de dienstbetrekking voor bepaalde tijd wordt voortgezet en de dienstbetrekking tezamen niet langer dan 36 maanden duren, eindigt het dienstverband eveneens van rechtswege, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist;
- j. bij een dienstbetrekking voor bepaalde tijd, nadat de laatste dag van de bepaalde tijd is bereikt;
- k. met wederzijds goedvinden door het sluiten van een beëindigingsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

### Opzegtermijnen

#### Artikel 7

1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd eveneens twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer: vier maanden.
2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt twee maanden. Deze termijn kan schriftelijk worden verlengd, maar de termijn van opzegging mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
3. In alle gevallen is de termijn van opzegging zodanig dat het dienstverband aan het einde van een kalendermaand eindigt, behoudens gevallen van ontslag op grond van dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 van het Burgerlijk Wetboek. Tijdens een overeengekomen proeftijd kan het dienstverband te allen tijde en zonder inachtneming van een opzegtermijn door zowel de werkgever als de werknemer worden beëindigd.

## Werktijden

### Artikel 8

1. Dienstverbanden worden aangegaan voor 40 uur per week.
2. De werkgever zal de opdrachtgever verplichten ervoor zorg te dragen dat de opgedragen werkzaamheden zo weinig mogelijk buiten de normale werktijd en de normale werkdagen vallen. Indien dit inherent is aan de functie, worden hierover in goed overleg duidelijke afspraken gemaakt tussen opdrachtgever en werknemer.
3. Ten aanzien van de aanvangs-, rust- en beëindigingstijden gelden de regelingen van de opdrachtgever bij wie de werknemer werkzaam is.
4. De werknemer kan niet verplicht worden op zondag te werken. Bij specifieke functies kan hiervan afgeweken worden, mits overeengekomen in de payroll-overeenkomst. Op zaterdag wordt slechts dan gewerkt als het belang van de werkzaamheden dit vordert.
4. De werknemer van 60 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

## Vakantie en verlof

### Artikel 9

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een aantal vrije dagen met behoud van salaris. De vaststelling en de toekenning hiervan geschiedt volgens regelen, opgenomen in bijlage 1.
2. <sup>2</sup> Een dienstverband van 40 uur geeft recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke verlofdagen.  
Totaal 25 verlofdagen per jaar. Parttimers hebben naar rato van hun dienstverband recht op wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen.

---

<sup>2</sup> Als gevolg van gewijzigde verlofwetgeving bestaat het verlof vanaf 1 januari 2012 uit een wettelijk aantal verlofdagen zijnde 4 maal het aantal werkuren per week, 160 uur gedeeld door 8 uur per dag = 20 dagen, vermeerderd met 5 oude bovenwettelijke dagen totaal 25 dagen per jaar.

3. Jaarlijks stelt de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad de momenten vast wanneer een deel van de bovenwettelijke verlofdagen moeten worden opgenomen als gevolg van collectief vastgestelde verlofdagen.

### Werkgelegenheid en reorganisatie

#### Artikel 10

Indien de werkgever noodgedwongen moet overgaan tot een reorganisatie waarbij gedwongen ontslag(en) onvermijdelijk zijn, dan zal de werkgever een reorganisatieplan maken waarin de werkgever aangeeft;

- De noodzaak van de reorganisatie
- De personele gevolgen
- Het voorgenomen beleid m.b.t. het bevorderen van werk naar werk.

Over het reorganisatieplan wordt tenminste éénmaal overleg gevoerd met de betreffende werknemer(s). Hierbij kan de werknemer zich laten bijstaan door een raadsman.

### Bijzonder verlof/ouderschapsverlof enz.

#### Artikel 11

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris volgens de regelen, opgenomen in bijlage 2.

Partijen bij deze CAO zijn overeengekomen om niet meer de wettelijke regelingen voor adoptieverlof, calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, ouderschapsverlof en zwangerschapsverlof etc. te "vertalen" in de CAO maar om zich te conformeren aan de geldende wet en regelgeving, dit met uitzondering van het kortdurend zorgverlof en de vergoeding voor ouderschapsverlof omdat deze CAO-regeling gunstiger is dan de wettelijke regeling (zie bijlage 02).

### **Om de informatie aan werknemers te bevorderen verwijzen CAO partijen naar de websites;**

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/adoptieverlof-en-pleegzorgverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/adoptieverlof-en-pleegzorgverlof)

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/calamiteitenverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/calamiteitenverlof)

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kortdurendzorgverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/kortdurendzorgverlof)

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/langdurigzorgverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/langdurigzorgverlof)

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof)

[www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zwangerschapsverlof)

## Scholing

### Artikel 12

De werkgever zal voor scholing een bedrag gelijk aan 5% van de bruto loonsom ter beschikking stellen. Dit bedrag kan worden ingezet ten behoeve van loopbaanactiviteiten zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling gericht op de vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer in de huidige functie en/of vergroting van de arbeidsmarktpotentie van de werknemer voor een andere functie binnen of buiten de CDA-werkorganisatie. Werkgever en werknemer kunnen met elkaar overeenkomen om het jaarlijkse budget van 5 % gedurende maximaal drie jaar te stapelen zodat de werknemer een opleiding of activiteit kan volgen die het jaarbudget overschrijdt.

Indien het budget dat de medewerker aanspreekt hoger is dan 5% van zijn of haar bruto loonsom én de medewerker binnen een jaar na afronding van de activiteit vrijwillig uit dienst treedt, kan naar rato een deel van de kosten van de activiteit op de werknemer worden verhaald.

## Salariëring, toeslagen en vergoedingen

### Artikel 13

De werknemer ontvangt:

- een vast salaris;
- jaarlijks een vakantietoeslag van 8%;
- met ingang van 2017 bedraagt de jaarlijks uit te betalen eindejaarsuitkering 3,25%
- met ingang van 2018 bedraagt de jaarlijks uit te betalen eindejaarsuitkering 3,50%

De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks (naar rato berekend) in de maand december uitgekeerd. Berekening en uitkering van het vaste salaris geschieden volgens de regels, opgenomen in bijlage 3. Berekening en uitkering van de vakantietoeslag geschieden volgens de regels, opgenomen in bijlage 4.

### Artikel 14

Voor overwerk worden vergoedingen gegeven volgens de regelen, opgenomen in bijlage 5.

### Artikel 15

Ten aanzien van overige vergoedingen en uitkeringsregelingen zijn de regels gegeven in bijlage 6 van toepassing.

## Artikel 16

Bij jubilea worden de volgende gratificaties verleend:

- bij 10-jarig dienstverband : ¼ maandsalaris bruto
- bij 20-jarig dienstverband : ½ maandsalaris bruto
- bij 30-jarig dienstverband : 1 maandsalaris bruto
- bij 40-jarig dienstverband : 2 maandsalarissen bruto

Deze termijn wordt geacht door te lopen bij overgang van werknemer naar de opdrachtgever, dan wel een andere werkgever die partij is bij de CAO voor het personeel van het CDA.

### Arbeidsongeschiktheid

## Artikel 17

1. De werknemer die arbeidsongeschikt is moet dit op de eerste verzuimdag vóór 09.30 uur 's morgens aan de werkgever en aan de opdrachtgever mededelen, of laten mededelen of indien overmacht zulks onmogelijk maakt zo spoedig mogelijk ná 09.30 uur.
2. De salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid geschiedt volgens de regels, opgenomen in Bijlage 7.

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Schorsing

## Artikel 18

1. De werkgever kan, al dan niet op verzoek van opdrachtgever, de betrokken werknemer schorsen, ten einde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien vermoeden, dan wel zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7.677 en artikel 7.678 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.



2. De in lid 1 genoemde schorsing wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de redenen.
3. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid onjuist, dan zullen de werkgever en, indien de schorsing plaats vond op verzoek van de opdrachtgever ook de opdrachtgever, onverwijld en openlijk overgaan tot eerherstel van de werknemer.

### Disciplinaire maatregelen

#### Artikel 19

1. De werkgever kan, al dan niet op verzoek van opdrachtgever, de werknemer, die herhaaldelijk de algemene verplichtingen zoals vermeld in artikel 3 niet nakomt, één van de volgende maatregelen opleggen:
  - a. schriftelijke berisping
  - b. het onthouden van de jaarlijkse verhoging van het voor de werknemer vastgestelde loon;
  - c. plaatsing in een andere functie voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van loon;
  - d. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk behoud van loon, voor ten hoogste twee vijfde deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
  - e. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhoudingen;
2. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer wordt gelegd, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. De werkgever kan een voorwaardelijke maatregel opleggen. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een (voorwaardelijke) maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord.

### Klachten en geschillen

#### Artikel 20

1. In geval van een klacht van een werknemer of een groep van werknemers over uitleg, toepassing of inachtneming van bepalingen van deze CAO, zal in het algemeen intern naar een minnelijke oplossing worden gestreefd.

2. In geval van een geschil tussen de werkgever en de vakbond over onderwerpen, die uit deze overeenkomst voortvloeien, wordt met uitsluiting van iedere andere rechter een uitspraak gevraagd van een commissie van geschillen, die zal oordelen naar redelijkheid en billijkheid. Deze uitspraak is voor de werkgever, voor de vakbond en voor de betrokken werknemer bindend.
3. In het geval een werknemer bezwaar maakt tegen een arbeidsvoorwaardelijk besluit van de werkgever, zal werkgever dit bezwaar voorleggen aan een commissie van geschillen die zal oordelen naar redelijkheid en billijkheid.
4. Indien een in lid 2 of 3 genoemd geschil zich voordoet zal de commissie van geschillen als volgt worden samengesteld:
  - a. één lid wordt aangewezen door de werkgever;
  - b. één lid wordt aangewezen door de betrokken vakbond;de onder a en b bedoelde leden wijzen gezamenlijk een derde lid aan die tevens optreedt als voorzitter van de commissie.
5. De commissie van geschillen doet binnen 6 weken na aanmelding van het geschil uitspraak.

### Blijvende rechten

#### Artikel 21

1. Rechtens geldende gunstiger arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd.
2. De werknemer van wie het feitelijke salaris uitgaat boven hetgeen hij overeenkomstig bijlage 3 zou behoren te verdienen, blijft in het genot van dit hogere salaris.

### Functioneren en beoordelen

#### Artikel 22

Werknemers hebben jaarlijks recht op een functioneringsgesprek met de opdrachtgever.

Aanvang, duur, wijziging en beëindiging CAO

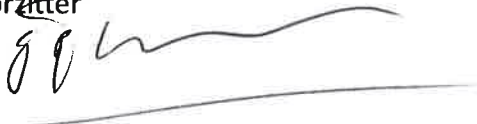
Artikel 23

1. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2017.
2. Deze CAO wordt aangegaan voor 2 jaar en eindigt derhalve op 31 december 2018.
3. Indien er zich in het jaar 2017 onverwachte gebeurtenissen voordoen op het gebied van de inkomsten van het CDA die mogelijk personele gevolgen kunnen hebben, dan zullen CAO partijen overleg voeren over die situatie.
4. Indien in 2017 de inflatieontwikkeling disproportioneel hoger is dan nu voorzien, dan zullen CAO partijen overleg voeren over die situatie met de intentie om dan de loonparagraaf van de CAO aan te passen aan die ontwikkeling.
5. De bijlagen van deze CAO worden geacht er een integrerend onderdeel van uit te maken.

Aldus getekend te 's-Gravenhage, juli 2017 partij ter ene zijde,

STICHTING PERSONEELSDIENSTEN VOOR HET CDA,

Mevrouw drs. G. R. Peetoom  
Voorzitter



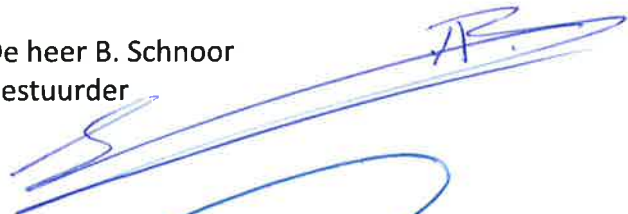
De heer H/P.J. van Meijl RB  
Penningmeester



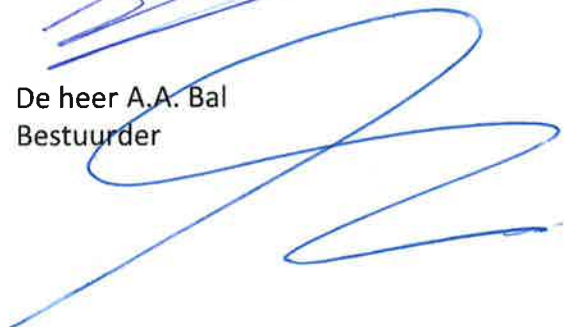
Aldus getekend te 's-Gravenhage, juli 2017, partij ter andere zijde,

CNV Overheid & Publieke Diensten  
(onderdeel van CNV Connectief)

De heer B. Schnoor  
Bestuurder



De heer A.A. Bal  
Bestuurder



## **Bijlage 1 VAKANTIEREGELING**

### Vakantierechten

#### Artikel B1 - 1

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

#### Artikel B1 - 2

- a. De werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft recht op vakantie met behoud van salaris ter grootte van 20 wettelijke verlofdagen en 5 bovenwettelijke verlofdagen op fulltime basis. De verjaringstermijn van de wettelijke verlofdagen is na 6 maanden van het volgende jaar of na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan (conform de wet), en van de bovenwettelijke verlofdagen 3 jaar. Deze (basis-)vakantie wordt met ingang van het daarop betrekking hebbende kalenderjaar verhoogd bij een leeftijd

van:	met:
18 jaar en jonger	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
30 tot en met 39 jaar	1 dag
40 tot en met 44 jaar	2 dagen
45 tot en met 49 jaar	3 dagen
50 tot en met 54 jaar	4 dagen
55 tot en met 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

- b. Voor de bepaling van de leeftijd, bedoeld onder lid a, geldt de leeftijd die in de loop van het betreffende kalenderjaar wordt bereikt.
- c. De werknemer, die in de loop van enig kalenderjaar in dienst komt resp. de dienst verlaat, heeft over dat jaar recht op 1/12 deel van het hem toekomende aantal vakantiedagen voor iedere volle maand dienstverband doorgebracht bij de werkgever.

### Verlofrechten bij onderbreking van de werkzaamheden

#### Artikel B1 - 3

- a. De werknemer heeft geen aanspraak op verlof over de tijd waarin hij, in dienst van de werkgever zijnde, de bedongen arbeid, met of zonder behoud van salaris of wachtgeld, niet heeft verricht.  
Aanspraak op verlof bestaat wel, indien de bedongen arbeid niet werd verricht:
1. wegens ziekte of ongeval;
  2. wegens vakantie;
  3. wegens buitengewoon verlof;
  4. wegens onvrijwillige werkloosheid;
  5. wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster;
  6. wegens zeer bijzondere omstandigheden;
- b. Voorts behoudt de jeugdige werknemer die leerplichtig vrij is zijn aanspraak op verlof over de tijd die hij heeft besteed aan het volgen van onderricht, waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid is gesteld.
- c. De in de tweede alinea van lid a bedoelde aanspraak wordt verkregen over een tijdvak van ten hoogste twee jaar.

### Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

#### Artikel B1 - 4

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens het verlof ontstaan, behoudt de werknemer zijn recht op de daardoor gemiste verlofdagen, mits hij de werkgever direct of zo spoedig mogelijk van de arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden conform het ziekteverzuimprotocol.

### Verlofrechten bij gedeeltelijke arbeid

#### Artikel B1 - 5

Wanneer de werknemer blijvend of tijdelijk per dag minder dan de normale werktijd als bedoeld bij artikel 8 van deze CAO werkzaam is, wordt bij de bepaling van zijn verlofrechten een berekening naar evenredigheid van het aantal uren dienstverband ten opzichte van een volledig dienstverband toegepast.

In dat geval worden de als vakantie- of verlofdagen op te nemen werkdagen als volle vakantie- of snipperdagen aangemerkt.

## Opnemen van vakantie

### Artikel B1 - 6

- a. De werknemer heeft aanspraak op ten minste drie weken aaneengesloten vakantie indien de werknemer recht heeft op alle in artikel B1 - 2 vermelde verlofdagen.
- b. De opdrachtgever stelt in overleg met de werknemer tijdig de vakantieperiode vast. De opdrachtgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de werknemer het tijdstip van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer ten gevolge van deze wijziging ondervindt, dient de opdrachtgever in redelijkheid te vergoeden.  
Bij arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie mogen de daardoor gemiste vakantiedagen niet automatisch aansluitend aan de vakantie worden opgenomen.
- c. Het recht op vakantie kan niet worden vervangen door een uitkering in geld. Bij het einde van de dienstbetrekking worden de resterende verlofdagen in overleg met de werkgever zoveel als mogelijk opgenomen. De resterende verlofdagen worden uitgekeerd. Van deze verrekening ontvangt de betrokken werknemer een verklaring. In het geval van een teveel genoten verlofdag zal deze eveneens worden verrekend met een dag salaris.
- d. Bij overlijden van de werknemer ontvangen de erven voor iedere verlofdag, waarop ten tijde van het overlijden nog aanspraak bestond, een uitkering ter hoogte van een dag salaris.
- e. Indien bij het einde van de dienstbetrekking blijkt dat de werknemer in het jaar waarin de dienstbetrekking eindigt, meer verlof heeft genoten dan waarop hij krachtens artikel B1 - 2 recht heeft, wordt iedere teveel genoten vakantiedag door de werkgever verrekend met een dag salaris.
- f. Het vorderingsrecht op de wettelijke verlofdagen verjaart na 6 maanden van het volgende jaar of na het tijdstip waarop de aanspraak is ontstaan, behalve voor de werknemer die ontslagen wordt in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid. Het vorderingsrecht op de bovenwettelijke verlofdagen verjaart na drie jaar na het tijdstip waarop het is ontstaan.

Een verjaringstermijn van 6 maanden geldt ten aanzien van vorderingen ter zake van:

1. schade ontstaan ten gevolge van het niet verlenen van een vastgestelde vakantie te rekenen vanaf het tijdstip waarop die vakantie had moeten ingaan;

2. schade ontstaan ten gevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie, te rekenen vanaf het tijdstip waarop die wijziging de werknemer bekend is geworden;
3. de uitkering, als bedoeld in lid d te rekenen vanaf het einde van de dienstbetrekking.

**Bijlage 2 BIJZONDERE VERLOFREGELING**

Artikel B2 - 1

1. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris op: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en op door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede op de door de werkgever aangewezen feest- en gedenkdagen, te weten 27 april Koningsdag en 5 mei Bevrijdingsdag.
  
2. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris (wanneer de betrokken gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt):
  - a. bij huwelijk, een notariële samenlevingsovereenkomst van de werknemer of de registratie van partnerschap van de werknemer: twee dagen  
 bij 25 resp. 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag
  
  - b. bij huwelijk van een der grootouders, ouders, pleegouders, schoonouders en van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen: één dag  
 bij deze gebeurtenissen buiten Nederland twee dagen
  
  - c. bij ernstige ziekte en/of het moeten verlenen van mantelzorg en/of overlijden van echtgeno(o)te, ouders, pleegouders, schoonouders, grootouders, ouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, kinderen, pleegkinderen of kleinkinderen: Primair: wetgeving  
 volgend in bijz. gevallen kan in goed overleg met de werkgever maatwerk worden afgesproken ten gunste van de werknemer
  
  - d. bij de viering van de 10, 20, 30 en 40-jarige ambtsvervulling van de werknemer: één dag



- |    |   |   |
|----|---|---|
| e. | voor het bijwonen van congressen, algemene groeps- en bestuursvergadering van een vakvereniging, op landelijk bestuursniveau van een vak vereniging, indien de werknemer deel uitmaakt van een der besturende organen of afgevaardigde is van een afdeling (max. per kalenderjaar): | acht dagen  |
| f. | voor het volgen van door of namens vakorganisaties georganiseerde cursussen, studiedagen of -vergaderingen (max. per kalenderjaar):   | vier dagen  |
| f. | voor andere maatschappelijke organisaties waarvan de werknemer als vrijwilliger deel uitmaakt van een der besturende organen en in andere bijzondere omstandigheden:  | in goed overleg met de werkgever vast te stellen                |
| h. | voor het volgen van cursussen-scholing op eigen initiatief van de werknemer   | 50% van de benodigde tijd, met een maximum van 6 dagen per jaar |
| i. | In aansluiting op het bepaalde in artikel 11 is het ouderschapsverlof voor de werknemer voor 27,5% doorbetaald verlof. Dit percentage is afgeleid van de CAO Rijk/ARAR.   |   |

\* Uitgangspunt is en blijft dat maatwerk voor mantelzorg geboden wordt in het geval het saldo vakantiedagen van een werknemer niet toereikend is om mantelzorg te kunnen (blijven) bieden of hij/zij weinig tot geen vakantiedagen meer dreigt over te houden.

3. Voor zover de dienst het toelaat wordt voor het verrichten van werkzaamheden, voortvloeiende uit een functie in publiekrechtelijke organen waarvan de werknemer met toestemming van de opdrachtgever en de werkgever zitting heeft, verlof met behoud van salaris gegeven tot een maximum van 120 uur per kalenderjaar, zoveel mogelijk evenredig gespreid over het jaar, voor zover dit niet in vrije tijd kan gebeuren.
- Indien deze werkzaamheden meer tijd dan dit maximum aantal uren vragen, wordt in nader overleg tussen werkgever en werknemer afgesproken of en zo ja met welke inhouding op het salaris aanvullend verlof wordt toegekend.

4. De werknemer heeft in de drie jaren voorafgaand aan het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd recht op verlof met behoud van salaris voor het Bijwonen van cursus(sen) ter voorbereiding op de aanstaande pensionering, afhankelijk van de duur van de cursus(sen) tot een maximum van 10 dagen.
5. Voor de toepassing van dit artikel (B2 - 1) wordt met echtgenoot/echtgenote gelijkgesteld de levenspartner van de werknemer.

### **Bijlage 3 SALARISREGELING**

#### Aanpassingen

##### Artikel B3 - 1

De salarisregeling bestaat uit 15 schalen. Met ingang van 1 januari 2017 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,75%.

Met ingang van 1 januari 2018 worden de salarissen structureel verhoogd met 1,50%

#### Periodieke verhogingen

##### Artikel B3 - 2

Periodieke verhogingen geschieden per 1 januari van ieder kalenderjaar. De salarisaanpassing op grond van leeftijd vindt plaats met ingang van de 1e van de kalendermaand, waarin de verjaardag van de werknemer valt.

#### Salaris bij promotie

##### Artikel B3 - 3

Bij promotie, waarbij een hogere salarisgroep in het geding is, wordt eerst horizontaal overgestoken, als dan wordt een periodiek toegevoegd. Indien een horizontale oversteek niet mogelijk is, wordt overgestoken naar het eerstvolgende hogere bedrag, waarna een periodiek wordt toegevoegd.

STG. PERSONEELSDIENSTEN CDA  
OVERZICHT SALARISSCHALEN PER 01-01-2017

FUNCTIEJAREN	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	1	2	3	4	5
0	1.774	1.818	1.859	1.898	1.978
1	1.858	1.898	1.898	1.940	2.068
2	1.940	1.978	1.978	2.024	2.192
3	1.978	2.068	2.068	2.126	2.336
4	2.024	2.126	2.192	2.265	2.403
5	2.068	2.192	2.265	2.336	2.482
6	2.126	2.265	2.336	2.403	2.553
7		2.336	2.403	2.482	2.625
8			2.482	2.553	2.693
9			2.553	2.625	2.764
10				2.693	2.838
	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	6	7	8	9	10
0	2.126	2.403	2.764	3.052	2.908
1	2.192	2.482	2.908	3.201	3.052
2	2.336	2.625	3.052	3.354	3.201
3	2.482	2.764	3.201	3.505	3.354
4	2.553	2.838	3.275	3.659	3.505
5	2.625	2.908	3.354	3.806	3.659
6	2.693	2.977	3.429	3.954	3.806
7	2.764	3.052	3.505	4.120	3.954
8	2.838	3.126	3.583	4.283	4.120
9	2.908	3.201	3.659		4.283
10	2.977	3.275	3.729		4.438
11					4.596
12					4.753
	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	11	12	13	14	15
0	3.954	5.197	5.627	5.912	6.416
1	4.120	5.338	5.828	6.056	6.596
2	4.283	5.481	5.912	6.236	6.777
3	4.438	5.627	6.056	6.416	6.960
4	4.596	5.771	6.236	6.596	7.139
5	4.753	5.912	6.416	6.777	7.399
6	4.906	6.056	6.596	6.960	7.528
7	5.050	6.236	6.777	7.139	7.738
8	5.197			7.329	7.940
9	5.338				
10	5.481				
	Schaal	Schaal	Schaal		
	1	2	3		
LEEFTIJDSCHALEN					
15 jaar	972	1.000			
16 jaar	1.110	1.133	1.160		
17 jaar	1.242	1.270	1.302		
18 jaar	1.376	1.406	1.439		
19 jaar	1.508	1.545	1.580		
20 jaar	1.641	1.679	1.719		

STG. PERSONEELSDIENSTEN CDA  
OVERZICHT SALARISSCHALEN PER 01-01-2018

FUNCTIEJAREN	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	1	2	3	4	5
0	1.800	1.846	1.887	1.926	2.008
1	1.886	1.926	1.926	1.969	2.099
2	1.969	2.008	2.008	2.054	2.225
3	2.008	2.099	2.099	2.157	2.371
4	2.054	2.157	2.225	2.299	2.439
5	2.099	2.225	2.299	2.371	2.519
6	2.157	2.299	2.371	2.439	2.591
7		2.371	2.439	2.519	2.665
8			2.519	2.591	2.734
9			2.591	2.665	2.805
10				2.734	2.880
	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	6	7	8	9	10
0	2.157	2.439	2.805	3.098	2.952
1	2.225	2.519	2.952	3.249	3.098
2	2.371	2.665	3.098	3.404	3.249
3	2.519	2.805	3.249	3.558	3.404
4	2.591	2.880	3.324	3.714	3.558
5	2.665	2.952	3.404	3.864	3.714
6	2.734	3.022	3.480	4.013	3.864
7	2.805	3.098	3.558	4.182	4.013
8	2.880	3.173	3.636	4.347	4.182
9	2.952	3.249	3.714		4.347
10	3.022	3.324	3.785		4.505
11					4.665
12					4.824
	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal	Schaal
	11	12	13	14	15
0	4.013	5.275	5.711	6.000	6.513
1	4.182	5.418	5.916	6.147	6.695
2	4.347	5.563	6.000	6.330	6.878
3	4.505	5.711	6.147	6.513	7.064
4	4.665	5.858	6.330	6.695	7.246
5	4.824	6.000	6.513	6.878	7.510
6	4.980	6.147	6.695	7.064	7.641
7	5.126	6.330	6.878	7.246	7.854
8	5.275			7.439	8.059
9	5.418				
10	5.563				
	Schaal	Schaal	Schaal		
	1	2	3		
LEEFTIJDSCHALEN					
15 jaar	986	1.015			
16 jaar	1.127	1.150	1.177		
17 jaar	1.261	1.289	1.322		
18 jaar	1.396	1.427	1.460		
19 jaar	1.531	1.568	1.604		
20 jaar	1.666	1.704	1.744		

## **Bijlage 4 VAKANTIETOESLAG**

### Artikel B4 - 1

- a. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- b. Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het op 1 mei voor hem geldende jaarsalaris.
- c. Het jaar waarin de werknemer de dienst wegens het bereiken van pensioengerechtigde leeftijd verlaat, heeft hij recht op de volle vakantietoeslag.
- d. Bij indiensttreding na 1 mei geldt voor de berekening van de vakantietoeslag het jaarsalaris bij de indiensttreding. Bij het verlaten van de dienst voor 1 mei geldt laatstverdiende jaarsalaris.
- e. Bij overlijden van de werknemer ontvangen de erven een bedrag ter hoogte van de vakantietoeslag, indien er voor zover ten tijde van het overlijden hierop aanspraak bestond.
- f. Indien de werknemer na 1 juni in dienst treedt of de dienst verlaat wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.
- g. Indien in een kalenderjaar het salaris wijzigt als gevolg van een verandering in het overeengekomen aantal uren wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid vastgesteld.

**Bijlage 5 TOESLAGREGELING VOOR OVERWERK**

## Artikel B5 - 1

- a. Onder overwerk wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer met toestemming of in opdracht van de opdrachtgever
- langer heeft gewerkt dan voor zijn functie aan werktijd per dag geldt en deze extra tijd;
  - op een zaterdag, een zondag of een feestdag heeft gewerkt tenzij dit tot zijn functie behoort.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd werk, verricht in aansluiting aan de normale werkdag van de desbetreffende werknemer, indien dit werk per dag niet langer dan een half uur heeft geduurd en voor zover het betrekking heeft op het noodzakelijk afmaken van het dagelijks werk. Als evenwel op deze manier in opdracht van de opdrachtgever per week in totaal twee uur of meer boven de normale arbeidstijd wordt gewerkt, worden ook deze eerste overschrijdingen van de werktijd als overwerk beschouwd en zullen zij voor de berekening van de overwerkvergoeding worden meegerekend.
- c. Het overwerk mag niet meer bedragen dan 40 uur per drie opeenvolgende kalendermaanden, tenzij daar overeenstemming over bestaat tussen de werkgever en de werknemer.
- d. Bij de werknemer die is ingedeeld in schaal 9 of hoger worden overuren gecompenseerd via tijd voor tijd afspraken. De meer dan gebruikelijk gewerkte uren worden geregistreerd, en de meer gewerkte uren neemt de werknemer zo spoedig mogelijk op een in onderling overleg te bepalen moment tenzij de gemaakte overuren niet gerelateerd zijn aan de functie van de werknemer en er vooraf toestemming is verleend door de opdrachtgever. Medewerkers die betaald worden conform schaal 9, kunnen met de opdrachtgever, afspraken maken over inzet en werktijden in avonduren en op zaterdagen en de mate waarin en wijze waarop deze inzet buiten de reguliere werktijden met tijd gecompenseerd mag worden. De gemaakte afspraken hierover worden altijd gemeld bij de werkgever.

De werknemer die is ingedeeld in een der schalen 1 t/m 8 ontvangt voor elk uur overwerk:

- |    |  |      |
|----|--|------|
| 1. | op werkdagen                                   |      |
|    | • vanaf een half uur na de normale werktijd:   | 100% |
| 2. | op zaterdag                                    |      |
|    | • voor alle uren:                              | 125% |
| 3. | op zondag of een feestdag als bedoeld in lid a |      |
|    | • voor alle uren:                              | 200% |

- e. Voor het verrichten van overwerk mag niet in aanmerking komen de werknemer die jonger is dan 18 jaar. Indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer overwerk verhindert zal de werkgever dit ook niet opdragen aan de werknemer. Voorts zal bij voorkeur van het verrichten van overwerk worden vrijgesteld de werknemer die aantoont dat hij op de avond van het overwerk een studie moet volgen. De werknemer van 60 jaar en ouder kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.



## **Bijlage 6 OVERIGE VERGOEDINGS- OF UITKERINGSREGELINGEN**

### Ziektekostenregeling

#### Artikel B6 - 1

1. Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid deel te gaan nemen aan de collectieve ziektekostenverzekering, zoals die door werkgever bij Avéro Achmea te Utrecht is afgesloten. De collectiviteitsregeling geldt voor zowel het basispakket als voor de aanvullende pakketten.
2. Werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken kunnen blijven deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering indien zij als werknemer al van deze collectiviteit gebruik maakten.

### Uitkering bij overlijden

#### Artikel B6 - 2

Bij het overlijden van een werknemer ontvangen de erven een bedrag gelijk aan het salaris over 4 maanden, gebaseerd op de maand waarin het overlijden plaatsvindt, vermeerderd met opgebouwde vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.

### Reiskosten woon/werkverkeer

#### Artikel B6 - 3

1. Aan de werknemers wordt een vergoeding toegekend voor het dagelijks heen en weer reizen van huis naar de standplaats, tot een maximumgrens van 100 kilometer<sup>3</sup>. De standplaats is vastgelegd in de payroll-overeenkomst.  
Reiskosten woon-werkverkeer worden volledig vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas.  
De vergoeding openbaar vervoer tweede klas geldt ook voor medewerkers die niet met het openbaar vervoer naar het werk komen, mits de vergoeding per kilometer de fiscaal onbelaste € 0,19 per kilometer niet overschrijdt. Vergroting van de afstand woon-werk als gevolg van verhuizing van de werknemer leidt niet tot verhoging van de vergoeding.

---

<sup>3</sup> Deze grens geldt voor medewerkers die na 1 januari 2017 in dienst treden.

2. Indien door of vanwege de Minister van Binnenlandse Zaken bij beschikking wijziging wordt gebracht in de ter zake geldende bedragen voor het burgerlijk rijkspersoneel, dan worden deze overeenkomstig toegepast op het in artikel B6 -3 lid 1 genoemde bedrag, zulks met ingang van de dag waarop vorengenoemde ministeriële beschikking in werking treedt.

#### Noodzakelijke reis- en verblijfkostenregeling

##### Artikel B6 - 4

1. Noodzakelijke reis- en verblijfkosten - zulks ter beoordeling van de opdrachtgever - door de werknemer in dienstverband gemaakt, worden door de opdrachtgever rechtstreeks vergoed. Bij verblijfskosten worden de gebruikelijke normen van redelijkheid in acht genomen en worden er geen bovenmatige vergoedingen verstrekt. Voor een lunch wordt een tegemoetkoming in de kosten verstrekt van max. € 15,00 en bij een diner € 23,00. Deze bedragen zijn afgeleid van de geldende regeling in de cao Rijk.
2. Dienstreizen worden op de volgende wijze gemaakt en vergoed:  
op basis van openbaar vervoer, rechtstreeks vergoed door de opdrachtgever;  
of in overleg tussen werknemer en opdrachtgever met de eigen auto tegen het tarief van  
€ 0,28 per kilometer (deze uitkering is voor een deel fiscaal belast). Dit wordt vergoed door de werkgever, via de salarisstrook en door de werkgever doorbelast naar de opdrachtgever.

#### Kosten periodiek geneeskundig onderzoek

##### Artikel B6 - 5

De werknemer, die ouder is dan 44 jaar, kan zich voor rekening van de werkgever éénmaal per drie jaar binnen grenzen van redelijkheid, preventief medisch laten onderzoeken door een arts naar eigen keuze. De kosten van dit periodiek geneeskundig onderzoek komen alleen dan voor rekening van de werkgever, indien de ziektekostenverzekering van de werknemer deze kosten niet dekt. Onverlet de eigen verantwoordelijkheid van de arts, zal de werkgever zonder toestemming van de werknemer geen informatie ontvangen over het resultaat van het onderzoek.

### Collectieve aanvullende verzekeringen bij (gedeeltelijke) arbeidsgeschiktheid

#### Artikel B6 -6

1. De werkgever heeft een zogeheten WGA-gat verzekering gesloten namens alle werknemers bij de Amersfoortse. Deze WGA-gat verzekering vult het inkomen aan van een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer tot 70% van het laatstverdiende (gemaximeerde) loon vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage. De premie daarvan wordt voldaan door de werkgever.
2. Voor alle medewerkers is er een excedentverzekering gesloten. Deze geeft een arbeidsongeschiktheidspensioen gelijk aan 80% van het pensioensalaris voor iedereen met een salaris boven de WGA-loongrens. Onder de WGA-loongrens wordt verstaan een bedrag gelijk aan 261 maal het maximum dagloon, waarnaar de uitkeringen ingevolge de WGA worden berekend, zoals dat geldt op de datum waarop het laatst voor de ingang van het arbeidsongeschiktheidspensioen het pensioengevend salaris is vastgesteld. De premie van deze verzekering wordt betaald door de werkgever.
3. Indien een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, zullen opdrachtgever, werkgever en werknemer zich tot het uiterste inspannen voor het inzetten van de restcapaciteit (extern indien intern niet mogelijk blijkt) van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker.

### Collectieve aanvullende ANW-verzekering

#### Artikel B6 – 7

Ingevolge de omschakeling van de AWW wet naar de ANW wet is door de werkgever een collectieve verzekering t.b.v. het ANW-hiaat afgesloten. De premie hiervan wordt betaald door de werkgever.

### Seniorenbeleid

#### Artikel B6 – 8

In het kader van seniorenbeleid wordt aan de werknemer op zijn verzoek in het jaar waarin betrokkene 60 jaar wordt 10% vermindering van de werktijd toegekend tegen inlevering van 5% van het loon; in het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 63 jaar bereikt kan de werktijd met nog eens 10% verminderd worden tegen inlevering van 5% (totaal: 20% verkorting van de werktijd, tegen inlevering van 10% van het loon). De pensioengrondslag blijft op het ongekorte niveau gehandhaafd.

### Verhuiskostenregeling

#### Artikel B6-9

Werknemers die op verzoek van de werkgever dichter bij hun vestiging komen wonen krijgen een tegemoetkoming in de verhuiskosten ter grootte van de vermindering van de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer die deze verhuizing met zich meebrengt over een periode van vier jaar.

Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik heeft gemaakt van deze regeling binnen twee jaar na zijn verhuizing eindigt, is een terugbetalingsregeling van toepassing. De hoogte van de terugbetaling wordt berekend volgens de volgende formule:  $50\% \times \text{tegemeetkoming} - / - (\text{aantal maanden dienstverband sinds de verhuizing} \times \text{vermindering van de reiskostenvergoeding voor het woon-werkverkeer die deze verhuizing met zich meebracht per maand})$

### Lidmaatschap van CNV Overheid

#### Artikel B6-10

Werkgever zal de helft van een eventueel lidmaatschap van CNV Overheid van een werknemer vergoeden.

### Overige onkostenvergoedingen

#### Artikel B6 - 11

Met het oog op het belang van het werk kan de werkgever onkostenvergoedingen toekennen voor nadere, in overleg met de opdrachtgever, te bepalen doeleinden. Dergelijke onkosten mogen slechts gemaakt worden nadat daarvoor vooraf toestemming is verkregen van de opdrachtgever en werkgever daarvan in kennis is gesteld. Dergelijke onkosten worden rechtstreeks gedeclareerd bij de opdrachtgever.

## Bijlage 7 SALARISBETALING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### Artikel B7 – 1

- a. De werknemer die ten gevolge van ziekte, niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en die zich op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet in de proeftijd bevindt, ontvangt gedurende maximaal één (1) jaar 100% van het salaris. Gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer gedurende de tijd dat hij ziek is 70% van het salaris. Onder maandsalaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandsalaris dat de werknemers zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
- b. Aanspraken op vakantietoeslag blijven gehandhaafd gedurende de periode dat de doorbetaling van salaris als hierboven bedoeld verschuldigd is.
- c. Het bovenstaande is van kracht onder voorbehoud dat de uitkeringen ingevolge de WGA niet zouden kunnen worden geweigerd.
- d. Bij vaststelling van het bedrag ter hoogte van het netto salaris wordt rekening gehouden met de aan de werknemer toekomende periodieke verhogingen en algemene salarisverhogingen.
- e. De werknemer, die op het tijdstip van het intreden van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in lid a, vijf jaar of minder van zijn pensioendatum is verwijderd en reeds ten minste 10 jaren in dienst van de werkgever is, heeft recht op een aanvulling tot een bedrag, gelijk aan zijn netto salaris, dat hij genoten zou hebben, ware hij niet arbeidsongeschikt geweest en wel zolang de arbeidsongeschiktheid duurt, echter uiterlijk tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.  
Het dienstverband met deze werknemers wordt na 2 jaar aaneengesloten arbeidsongeschiktheid niet opgezegd.

### Artikel B7 - 2

Het recht op doorbetaling van netto salaris volgens artikel B7 - 1 vervalt niet bij het einde van de dienstbetrekking.

De (ex) werknemer zal alle verplichtingen nakomen die volgen uit de Ziektewet en de wet WIA. Ook zal de (ex) werknemer meewerken aan namens de werkgever aangeboden re-integratietrajecten of proefplaatsing. (Ex) werknemers treden met de bedrijfsarts in overleg of een (eventuele vervroegde) IVA-aanvraag mogelijk is.

De verplichtingen blijven bestaan zolang de (ex) werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering geniet. Is de (ex) werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de (ex) werknemer binnen 4 weken na de herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

Artikel B7 - 3

- a. Het bedrag bedoeld in artikel B7 - 1 wordt verminderd met de uitkeringen die werknemer toekomen krachtens enige wettelijke ziekte-, invaliditeits- of arbeidsongeschiktheidsverzekering resp. krachtens enige door de werkgever aangegane vrijwillige verzekering.
- b. Bij de vaststelling van dit bedrag zal eveneens rekening worden gehouden met inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- c. Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.

Artikel B7 - 4

Geen aanspraak op betaling overeenkomstig het bepaalde in deze bijlage bestaat, indien en voor zover de werknemer ter zake van de schade, die hij ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid lijdt, krachtens een wettelijke bepaling een recht op schadevergoeding tegenover een derde kan doen gelden. De werkgever zal echter aan de werknemer voorschotten op de van de derde te ontvangen schadevergoeding verstrekken overeenkomende met de bedragen waarop de werknemer overigens ingevolge het bepaalde in deze bijlage aanspraak zou hebben, indien de werknemer alle rechten en aanspraken die hij ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid op de derde heeft tot het beloop van de te ontvangen voorschotten aan de werkgever cedeert.