

CAO

Gemeenten

2023



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	3
Algemeen	
Hoofdstuk 2	8
Arbeidsovereenkomst	
Hoofdstuk 3	11
Salaris, salaristoelagen en vergoedingen	
Hoofdstuk 4	21
Individueel keuzebudget	
Hoofdstuk 5	23
Arbeidsduur en werktijden	
Hoofdstuk 6	26
Vakantie en verlof	
Hoofdstuk 7	37
Arbeidsongeschiktheid	
Hoofdstuk 8	40
Duurzame inzetbaarheid	
Hoofdstuk 9	42
Boventaligheid	
Hoofdstuk 10	46
Uitkeringen	
Hoofdstuk 11	51
Overige rechten en plichten	
Hoofdstuk 12	53
Lokaal overleg met vakbonden	
Hoofdstuk 13	57
Medezeggenschap	
Hoofdstuk 14	58
Kunstzinnige vorming	
Bijlagen	
Bijlage 1 Voorbeeldreglement geschillencommissie	64
Bijlage 2 Voorbeeldreglement met vakbonden	67
Bijlage 3 Reglement Ontslagcommissie Cao Gemeenten en Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties	69
Bijlage 4 Functiewaardering en sjabloon voor de kunstzinnige vorming	76
Bijlage 5 Overgangsbepalingen uit hoofdstukken CAR-UWO 31/12/2019	82
Bijlage 6 Ongewijzigde hoofdstukken CAR-UWO 31/12/2019	95
Bijlage 7 G4	142

HOOFDSTUK 1

Algemeen

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

- A** • aanvullende uitkering: uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering;
- AAC-DO: Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden;
- ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- AOW-gerechtigde leeftijd: leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat volgens de Algemene Ouderdomswet;
- arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met feestdagen in artikel 6.6;
- arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de Werkloosheidswet;
- B** • boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- C** • CAR-UWO: de Centrale Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst geldend op 31 december 2019;
- CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond;
- D** • dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 22.00 uur;
- deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de arbeidsduur minder dan 1836 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
- dienstverband: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;
- F** • feitelijke arbeidsduur: de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode;
- FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging
- formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer;
- functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;
- H** • herleving: herleving volgens de Werkloosheidswet;
- I** • IKB: Individueel Keuze Budget, bestaande uit:
 - de vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
 - de eindejaarsuitkering: jaarlijkse toelage van 6,75% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
 - de levensloopbijdrage: jaarlijkse toelage van 1,5% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
 - 14,4 bovenwettelijke vakantie-uren, omgezet in jaarlijkse toelage van 0.8% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
- inlenersbeloning: de wettelijk verplichte beloningselementen benoemd in de cao van de payroll werkgever, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst met een payroll werknemer en corresponderen met de beloningselementen in de Cao Gemeenten van een werknemer in dienst van de inlenend werkgever en werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

- L • LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;
- N • nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekking in artikel 7:674 lid 3 BW;
- na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- O • overwerk: werkzaamheden die de werknemer, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- P • payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW
- PDO: Professionals werkzaam bij Decentrale Overheden;
- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenrekenleeftijd: de leeftijd waarop de opbouw van het pensioen gebaseerd is in het Pensioenreglement;
- periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;
- R • reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- restverdiencapaciteit: het inkomen dat een werknemer nog kan verdienen, vastgesteld door het UWV;
- RVU: regeling voor vervroegde uittreding als in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964;
- S • salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband;
- salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 3;
- salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- sector gemeenten: alle organisaties waarop de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties van toepassing is;
- sluitingsdag: een door de werkgever aangewezen dag waarop de organisatie gesloten is en die als verplichte vakantiedag geldt voor werknemers;
- T • TOR: toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 van de rechtspositieregeling van de werkgever op de datum waarop de toelage door de werkgever is vastgesteld;
- U • UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de SUWI;
- V • vakantie: de tijd in afdeling 3 van titel 10 van boek 7 BW waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever om te recupereren;
- vakbond: een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, aangesloten bij een vakcentrale die is toegelaten tot het LOGA;
- verlof: de tijd waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever vanwege een bepaalde omstandigheid of gebeurtenis;
- VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- voltijddienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1836 uur is en de formele arbeidsduur per week 36 uur;
- W • werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- werkgever: een overheidsorganisatie waarop de Cao Gemeenten van toepassing is volgens artikel 1.2;
- werkloos(heid): werkloos(heid) volgens de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies volgt uit de beëindiging van het dienstverband met de werkgever;
- werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering samen;

- werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen;
- werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen waarin de werknemer werkt voor de werkgever;
- wettelijk betaald ouderschapsverlof: de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering in artikel 6.3 Wazo;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;

Wetten

- AOW: Algemene Ouderdomswet;
- BW: Burgerlijk Wetboek;
- SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- VPL: Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling;
- Waadi: Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;
- Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- Wazo: Wet arbeid en zorg;
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- WML: wettelijk minimumloon op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- WOR: Wet op de ondernemingsraden;
- WW: Werkloosheidswet;
- ZW: Ziektewet.

ARTIKEL 1.2 | TOEPASSING CAO GEMEENTEN

- 1 Deze cao geldt voor gemeenten in artikel 123 Grondwet, die zijn gelegen in het Europese deel van het Koninkrijk der Nederlanden.
- 2 Deze cao geldt voor de werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.
- 3 Deze cao geldt niet voor:
 - a de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand;
 - b de onbezoldigd ambtenaar die is aangewezen op grond van artikel 1 lid 2 van de Ambtenarenwet 2017 en artikel 2, onder b tot en met g van het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017;
 - c de werknemer die een indicatie heeft of had voor de sociale werkvoorziening en op grond daarvan in dienst is van de werkgever, met uitzondering van de geïndiceerde die in dienst is van de werkgever in het kader van begeleid werken in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening;
 - d de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao sector Ambulancezorg;
 - e de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao Kunsteducatie;
 - f de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao Aan de slag.

ARTIKEL 1.3 | VRIJSTELLING

- 1 De werkgever kan het LOGA gemotiveerd verzoeken om vrijstelling. Het verzoek kan worden gericht aan: LOGA, Postbus 11560, 2502 AN Den Haag.
- 2 Vrijstelling kan gaan over:
 - a de hele Cao Gemeenten, of onderdelen van de Cao Gemeenten;

- b alle werknemers in dienst van de werkgever, of 1 of meerdere groepen van werknemers in dienst van de werkgever.
- 3 Het LOGA besluit binnen 16 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever. Het LOGA kan het lokaal overleg hierover raadplegen. Aan een besluit om vrijstelling te verlenen, kan het LOGA nadere voorwaarden verbinden.
- 4 Bij de beoordeling of vrijstelling kan worden verleend, gelden de volgende voorwaarden:
 - a Is er sprake van zwaarwegende omstandigheden dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd om deze cao of onderdelen daarvan toe te passen, en
 - b blijven de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemers te allen tijde voldoende gewaarborgd.
- 5 Als de werkgever voor 1 januari 2020 een bepaalde vrijstelling heeft toegepast op basis van de op artikel 1:3 lid 2 CAR-UWO gebaseerde rechtspositieregeling, dan moet hij na 1 januari 2020 opnieuw vrijstelling aan het LOGA verzoeken. Het LOGA verleent dan voortzetting van die vrijstelling.

ARTIKEL 1.4 | LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING

- 1 Deze cao geldt van 2 januari 2023 tot en met 31 december 2023.
- 2 Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.
- 3 Indien geen van de partijen uiterlijk 1 maand voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.
- 4 VNG te Den Haag als de werkgeverspartij, en FNV te Utrecht, CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief te Utrecht en PDO, vereniging voor werknemers werkzaam bij decentrale overheden te Den Haag, elk als werknemerspartij, zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan, in deze cao verder te noemen: "partijen".

ARTIKEL 1.5 | KARAKTER VAN DE CAO

- 1 Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald.
- 2 Voor de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht kunnen van deze cao afwijkende afspraken gelden. In bijlage 7 van de cao staan de bepalingen waarvan deze gemeenten afwijken limitatief beschreven.
- 3 De bijlagen zijn onderdeel van de cao.

ARTIKEL 1.6 | INFORMATIE OVER DE CAO

De cao staat op www.caogemeenten.nl. De werknemer krijgt, op zijn verzoek, gratis een exemplaar van de actuele cao.

ARTIKEL 1.7 | HARDHEIDSCLAUSULE

De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer. Dit mag geen strijd opleveren met de wet.

ARTIKEL 1.8 | CITEERAANDUIDING

Deze overeenkomst wordt genoemd: "de collectieve arbeidsovereenkomst Gemeenten", in andere regelingen afgekort: "Cao Gemeenten".

ARTIKEL 1.9 | VOLTIJD- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND

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

ARTIKEL 1.10 | BRUTO BEDRAGEN

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

ARTIKEL 1.11 | WERKGEVERSCHAP RAAD

Voor de toepassing van deze cao is de raad bevoegd ten aanzien van de griffier en de bij de griffie werkzame werknemers.

HOOFDSTUK 2

Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 2.1 | SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

ARTIKEL 2.2 | VACATUREVERVULLING

- 1 De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 2 Dit geldt ook voor oud-werknemers die een uitkering op grond van hoofdstuk 10 krijgen voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 2.3 | KOSTEN MEDISCHE KEURING

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

ARTIKEL 2.4 | OPROEPOVEREENKOMST

- 1 De werkgever en de werknemer kunnen een oproepovereenkomst aangaan als in artikel 7:628a lid 9 BW.
- 2 Per maand wordt uitbetaling van salaris en salaristoelage(n) van minimaal 15 uur gegarandeerd. Middeling van gewerkte tijd gebeurt per kwartaal, als de oproepkracht in de maanden van het betreffende kwartaal meer of minder uur werkt.
- 3 In de oproepovereenkomst is in ieder geval opgenomen:
 - a dat de werkgever verplicht is werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
 - b dat de werknemer zich in beginsel verbindt de aangeboden werkzaamheden te verrichten;
 - c dat de werkgever de werknemer minimaal 24 uur van tevoren oproept;
 - d dat de werkgever de tijdstippen waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht minimaal 24 uur van tevoren meedeelt;
 - e dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang ten dele of volledig kan afzeggen. Bij afzegging of wijziging van de tijdstippen op kortere termijn moet de werkgever salaris en salaristoelage(n) uitbetalen alsof de werkzaamheden zijn vervuld;
 - f dat de werknemer de werkzaamheden tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen.

ARTIKEL 2.5 | VAKANTIEKRACHT EN ANDERE BIJZONDERE DIENSTVERBANDEN

- 1 Op de werknemer die hoofdzakelijk voor een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 7, 8 met uitzondering van artikel 8.3, 9 en 10 niet.

- 2 Op de werknemer die als vakantiekracht in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 8, 9 en 10 niet.
- 3 De werknemer in lid 1 en lid 2 krijgt:
 - a 8% vakantietoelage over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris en salaristoelage(n). Dit moet minimaal € 146,65 zijn bij een voltijddienstverband; en
 - b 1,5% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris. Dit moet minimaal € 33,33 zijn bij een voltijddienstverband; en
 - c 0,8% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER

- 1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
- 2 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is of kan worden bij de pensioenregeling ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag een toelage ontvangt voor pensioencompensatie.
- 3 De toelage is een percentage van het salaris van de payrollwerknemer. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de totale werkgeverspremiepercentages van het ABP en de totale werkgeverspremiepercentages van een adequate pensioenregeling in de zin van artikel 8a Waadi waar de payrollwerknemer deelnemer is. Daarbij worden de percentages van het:
 - a ouderdomspensioen,
 - b nabestaandenpensioen en
 - c arbeidsongeschiktheidspensioenmet elkaar vergeleken.
- 4 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen die nodig zijn om de toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever controleert dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.

ARTIKEL 2.7 | WERKNEMER IN DOELGROEP BANENAFSPRAAK

- 1 De werkgever kan een takenpakket op maat aanbieden aan een werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafsprak. Dit geldt alleen als de werknemer niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Artikel 3.1 geldt in dit geval niet.
- 2 De werkgever en de werknemer in lid 1 kunnen een salaris overeenkomen met toepassing van salarisschaal A in artikel 3.3 lid 4 en lid 5. Artikel 3.3 geldt verder niet.
- 3 De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden niet voor de werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafsprak.
- 4 Voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt, kan op grond van artikel 3.3 lid 3 een salaris worden vastgesteld aan de hand van de functieschaal en de in dat artikel opgenomen salaristabel. Voorwaarde is dat de werknemer voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie uit te oefenen of niet in aanmerking komt voor loondispensatie.
- 5 De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te vervullen. De minimumbedragen gelden naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

- 6 De loonkostensubsidie uitgekeerd aan de werkgever is samen met het naar loonwaarde bepaalde salaris van de werknemer gelijk aan het wettelijk minimumloon.
- 7 Als de werknemer loondispensatie krijgt, wordt het salaris en salaristoelage(n) naar rato van de loonwaarde verminderd met de loondispensatie. Dit salaris vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

ARTIKEL 2.8 | WERKERVARINGSPLAATS

- 1 De werkgever kan op verzoek een werkervaringsplaats aanbieden. De werkervaringsovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. De persoon waarmee de werkgever een werkervaringsovereenkomst sluit, wordt in dit artikel wep-er genoemd.
- 2 Deze cao geldt voor de werkervaringsovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
- 3 De werkervaringsovereenkomst wordt voor bepaalde tijd van maximaal 6 maanden aangegaan. De overeenkomst kan 1 keer worden verlengd met maximaal 6 maanden.
- 4 In overleg worden de werkzaamheden bepaald. Het leerproces van de wep-er staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
- 5 De wep-er krijgt een onkostenvergoeding.
- 6 De wep-er is geen werknemer in de zin van hoofdstuk 2 van het Pensioenreglement.

ARTIKEL 2.9 | STAGEOVEREENKOMST

- 1 De werkgever kan een student een stageovereenkomst aanbieden voor opleiding, studie of onderzoek. De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
- 2 Deze cao geldt voor de stageovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
- 3 De stageovereenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van de overeenkomst is afhankelijk van de leerdoelen van de stagiair.
- 4 De werkzaamheden van de stagiair worden samen met de stagiair en de onderwijsinstelling bepaald. Het leerproces van de stagiair staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
- 5 De stagiair kan een onkostenvergoeding krijgen.
- 6 De stagiair is geen werknemer in de zin van hoofdstuk 2 van het Pensioenreglement.

ARTIKEL 2.10 | EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN VAN DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

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

ARTIKEL 2.11 GELDEND MET INGANG VAN 31-12-2023 | RVU

- 1 De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:
 - a maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
 - b zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd op de ingangsdatum onder a, en

- c op de ingangsdatum 43 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten.
- 2 Als de werknemer op 31 december 2025 over maximaal drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, kan de werknemer deelnemen aan de RVU als hij in 2026, 2027 en 2028 aan de voorwaarden voldoet. Voorwaarde is dat de afspraak over deelname aan de RVU uiterlijk 31 december 2025 wordt vastgelegd. Deelname aan de RVU duurt maximaal 2 jaar.
- 3 De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU.
- 4 De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.
- 5 Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nabestaanden hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3.
- 6 Deelname aan de RVU stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 3

Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

§1 ALGEMEEN

ARTIKEL 3.1 | VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES

- 1 De werkgever stelt de functies vast.
- 2 De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functiewaardering. Het systeem van functiewaardering wordt door de werkgever vastgesteld en staat niet in de cao.
- 3 De werkgever stelt de conversietabel vast. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

ARTIKEL 3.2 | UITBETALEN

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

§2 SALARIS

ARTIKEL 3.3 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

- 1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal.
- 2 De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.
- 3 De salaristabel is per 2 januari 2023:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2184	2184	2295	2545	2878	3167	3396
1			2184	2197	2259	2388	2642	2984	3291	3543
2		2184	2211	2280	2351	2482	2739	3091	3416	3689
3		2195	2286	2363	2443	2576	2836	3198	3540	3836
4	2184	2255	2361	2446	2535	2669	2933	3304	3665	3983
5	2190	2314	2436	2530	2626	2763	3030	3411	3789	4130
6	2233	2373	2511	2613	2718	2855	3127	3519	3914	4276
7	2276	2433	2586	2697	2809	2949	3224	3625	4039	4423
8	2320	2492	2661	2780	2901	3042	3321	3732	4163	4570
9	2363	2552	2736	2863	2993	3136	3418	3839	4288	4717
10	2406	2611	2811	2947	3084	3229	3515	3945	4412	4863
11	2450	2671	2886	3030	3176	3323	3612	4052	4537	5009

		Salarisschaal									
periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18	
0	3719	4020	4400	4781	5309	5625	6030	6439	7099	7843	
1	3869	4176	4557	4937	5462	5810	6244	6688	7368	8132	
2	4019	4332	4713	5091	5616	5995	6457	6937	7636	8420	
3	4170	4489	4868	5245	5768	6179	6671	7186	7905	8709	
4	4320	4645	5024	5398	5921	6364	6885	7435	8173	8997	
5	4471	4801	5177	5551	6074	6549	7098	7684	8442	9286	
6	4621	4958	5330	5703	6228	6734	7312	7933	8710	9574	
7	4771	5112	5484	5857	6381	6919	7526	8182	8979	9863	
8	4921	5265	5637	6010	6534	7105	7740	8430	9247	10152	
9	5071	5418	5789	6163	6687	7289	7953	8680	9516	10441	
10	5218	5572	5942	6316	6840	7474	8167	8929	9784	10729	
11	5366	5725	6096	6470	6993	7659	8381	9178	10053	11018	

- 4 Voor de werknemer in artikel 2.7 lid 2 geldt een aparte salarisschaal A. De salaristabel van salarisschaal A is:

Salarisschaal A	PERCENTAGE VAN HET WML
0	100 %
1	101,8 %
2	103,6 %
3	105,5 %
4	107,3 %
5	109,1 %
6	110,9 %
7	112,7 %
8	114,5 %
9	116,4 %
10	118,2 %
11	120 %

- 5 Het startsalaris in de salaristabel in lid 3 is omgerekend naar het salaris per uur minimaal €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonsstijging.
- 6 Als het salaris in de salaristabel in lid 4 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan €14, heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van €14. Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonsstijging.
- 7 De werknemer die op 2 januari 2023 is ingeschaald op het startsalaris van €2.184 in de salaristabel in lid 3, krijgt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 een extra periodieke verhoging. Deze extra periodieke verhoging heeft geen invloed op de periodiekdatum in artikel 3.4 cao.
- 8 De werknemer die op 21 februari 2023 in dienst is en in salarisschaal A zit, wordt met terugwerkende kracht tot 2 januari 2023 ingeschaald in periodiek 11 van salarisschaal A.

ARTIKEL 3.4 | SALARISVERHOGING

- 1 Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
- voldoende functioneert, en
 - het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en

- c minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.
- 2 De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.
- 3 De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
- 4 De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

ARTIKEL 3.5 | VERLAGING SALARISSCHAAL

- 1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lager salaris gaat uitoefenen met aanpassing van het salaris.
- 2 Hoofdstuk 3.6 van het Pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de pensioenrekenleeftijd bereikt.

ARTIKEL 3.6 | PROMOTIE

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

ARTIKEL 3.7 | UITLOOPSCHAAL

Doorgroei van het salaris van de werknemer naar een uitloopschaal is mogelijk als dit op 31 december 2015 in een regeling stond.

§3 SALARISTOELAGEN

ARTIKEL 3.8 | FUNCTIONERINGSTOELAGE

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

ARTIKEL 3.9 | ARBEIDSMARKTTOELAGE

- 1 De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
- 2 De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarkttoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
- 3 De arbeidsmarkttoelage is maximaal 10% van het salaris.

ARTIKEL 3.10 | WAARNEMINGSTOELAGE

- 1 De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.

- 2 De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
- 3 Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

ARTIKEL 3.11 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

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

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur	20%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%

- 3 Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 6.
- 4 De werknemer krijgt in een week geen toelage onregelmatige dienst als hij in die week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

ARTIKEL 3.12 | BUITENDAGVENSTERTOELAGE

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

Buitendagvenster op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur buiten het dagvenster	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- 3 De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.
- 4 Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling in artikel 5.4 lid 11, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren.
- 5 De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage.

ARTIKEL 3.13 | TOELAGE BESCHIKBAARHEIDSDIENST

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

Beschikbaarheidsdienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	5%
Zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

- 3 Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 7.
- 4 De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

ARTIKEL 3.14 | INCONVENIËNTTOELAGE

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

ARTIKEL 3.15 | GARANTIETOELAGE

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

ARTIKEL 3.16 | AFBOWTOELAGE

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

Duur afbouwtoelage	Percentage
van 1 tot en met 12 maanden	75%
van 13 tot en met 24 maanden	50%
van 25 tot en met 36 maanden	25%

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

§4 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 3.17 | JUBILEUMUITKERING

- 1 De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.
- 2 Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
- 3 De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:

- a binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én
- b de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
- c ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
- d ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.

De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

ARTIKEL 3.18 | UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan 1 werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

ARTIKEL 3.19 | OVERWERKVERGOEDING

- 1 De werknemer die overwerk verricht en valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een overwerkvergoeding.
- 2 De overwerkvergoeding bestaat uit:
 - a verlof en
 - b een bedrag.
- 3 Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk.
- 4 Het bedrag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren.

Overwerk op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 20.00 uur	25%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 20.00 en 24.00 uur	50%
Dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	50%
maandag of de dag volgend op een feestdag	tussen 00.00 en 06.00 uur	75%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdag in artikel 6.6	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- 5 Het verlof in lid 2 onder a wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof opnemen op een door hem aangegeven tijdstip.
- 6 Als het verlenen van verlof in lid 2 onder a niet mogelijk is, kan de werknemer kiezen voor:
 - a uitbetaling van het salaris per uur, of
 - b verlofsparen in artikel 6.5.
- 7 De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.
- 8 De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen overwerkvergoeding.
- 9 De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

ARTIKEL 3.20 | VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM

- 1 De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - a bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
 - b EHBO'er; of
 - c lid van een anti-agressie- of interventieteam.

Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.

- 2 De vergoeding is €220 per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

ARTIKEL 3.21 | REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

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

ARTIKEL 3.22 | REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK

- 1 De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer.
- 2 Als de werknemer tijdens zijn dienstverband:
 - a moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is; of
 - b door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken, dan krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte van deze kilometervergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.

ARTIKEL 3.22A GELDEND TOT EN MET 30-04-2023 | THUISWERKVERGOEDING

- 1 De werknemer krijgt een thuiswerkvergoeding van €2 netto voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
- 2 De thuiswerkvergoeding geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
- 3 De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
- 4 De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen thuiswerkvergoeding. De werkgever kan hiervan afwijken.
- 5 De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een thuiswerkvergoeding.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de thuiswerkvergoeding.

ARTIKEL 3.22A GELDEND VANAF 01-05-2023 | VERGOEDING HYBRIDE WERKEN

- 1 De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken, die bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
- 2 De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.
- 3 De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
- 4 De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken. De werkgever kan hiervan afwijken.
- 5 De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een vergoeding hybride werken.

- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.
- 7 Als de werkgever op 21 februari 2023 een internetvergoeding gaf aan de werknemer die hoger is dan de vergoeding in lid 1, kan die blijven gelden.

ARTIKEL 3.23 | COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

- 1 De VNG sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.
- 2 Een inactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een:
 - a WW-uitkering,
 - b reparatie-uitkering,
 - c na-wettelijke uitkering,
 - d WAO-uitkering,
 - e WIA-uitkering, of
 - f wachtgelduitkering,die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van de werkgever.
- 3 Een postactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een;
 - a uitkering functioneel leeftijdsontslag,
 - b ouderdomspensioen van het ABP, of
 - c ABP keuzepensioen,die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

ARTIKEL 3.24 | TEGEMOETKOMING KOSTEN COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

- 1 De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
- 2 De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
- 3 De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
 - a €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6;
 - b €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
- 4 Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

ARTIKEL 3.25 | TOR

De werknemer die een TOR krijgt, behoudt dat recht op een TOR volgens de regels in bijlage 5A.

HOOFDSTUK 4

Individueel keuzebudget

ARTIKEL 4.1 | RECHT OP IKB

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

ARTIKEL 4.2 | OPBOUW IKB

- 1 De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:
 - a 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;
 - b 6,75% van het salaris in maand van opbouw;
 - c 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband;
 - d 0,8% van het salaris in maand van opbouw.
- 2 Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a. Over lid 1 onder d wordt geen pensioen opgebouwd.
- 3 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.
- 4 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.
- 5 De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

ARTIKEL 4.3 | DOELEN IKB

- 1 De werknemer kan het IKB besteden aan:
 - a het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 187 uur per kalenderjaar bij een voltijdsdienstverband;
 - b extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd; en
 - c het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de Belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
- 2 De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen.

ARTIKEL 4.4 | KEUZE UIT DOELEN IKB

- 1 De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.
- 2 De werkgever wijst voor elke maand een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.

- 3 De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.
- 4 De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.
- 5 De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.
- 6 De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.
- 7 Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

ARTIKEL 4.5 | UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

ARTIKEL 4.6 | FISCALE GEVOLGEN IKB

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

HOOFDSTUK 5

Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 5.1 | ARBEIDSDUUR

- 1 De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1836 uur per jaar in 2023 en 1831 uur per jaar in 2024. Als er een lokale feestdag is vastgesteld, kan de formele arbeidsduur per jaar afwijken.
- 2 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
- 3 Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd:
 - a het salaris;
 - b het recht op vakantie; en
 - c de pensioenopbouw.
- 4 De werkgever meldt vooraf de uitbreiding van de arbeidsduur aan de ondernemingsraad.
- 5 De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.

§2 WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.2 | WERKTIJDENREGELING

De werkgever stelt een werktijdenregeling vast voor de werknemers in de organisatie. Als de standaardregeling in artikel 5.4 niet geldt voor de werknemer, dan geldt de bijzondere regeling in artikel 5.5.

ARTIKEL 5.3 | WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

- 1 De werknemer werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.6, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken.
- 2 Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.
- 3 Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.
- 4 Wat in dit artikel geldt voor werken op zondagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen als die door het college zijn aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten. Dit tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen.

ARTIKEL 5.4 | STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIJDEN

- 1 De standaardregeling geldt voor de werknemer die binnen de kaders van dit artikel zijn werktijden kan vaststellen.

- 2 De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster. Het dagvenster is van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 22.00 uur.
- 3 Was het dagvenster voor de werknemer op 31 december 2013 ruimer, dan blijft dit ruimere dagvenster gelden.
- 4 Voor het begin van ieder kalenderjaar maakt de werkgever met de werknemer afspraken over de werktijden, de vakantie, het verlof en de planning van de werkzaamheden voor het komende jaar.
- 5 Bij het afspreken van de werktijden geldt dat:
 - a hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de werkgever en de werknemer;
 - b de arbeidstijd per dag maximaal 11 uur is en per week maximaal 50 uur, tenzij daarvan op verzoek van de werknemer wordt afgeweken.
- 6 Als de omstandigheden wijzigen, kunnen de afspraken over de werktijden worden aangepast.
- 7 De werkgever en de werknemer overleggen 2 keer per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
- 8 Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de formele arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de formele arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast. In overleg bepalen de werkgever en de werknemer of de werknemer voor ieder teveel gewerkt uur een uur salaris en salaristoelage(n) of een uur vakantie krijgt. Maakt de werknemer geen keuze dan volgt uitbetaling van de te veel gewerkte uren.
- 9 De werknemer werkt buiten het dagvenster als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Voor uren die de werknemer buiten het dagvenster werkt, krijgt hij een buitendagvenstertoelage, geregeld in artikel 3.12.
- 10 Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming komen over de werktijden, dan stelt de werkgever de werktijden vast als bedrijfs- of dienstbelangen dit nodig maken. De belangen van de werkgever en de werknemer worden bij de vaststelling afgewogen. De bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 geldt.
- 11 De werkgever kan de werknemer incidenteel verzoeken om te werken buiten de vastgelegde werktijden, maar binnen het dagvenster, vanwege bedrijfs- of dienstbelangen. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de afwijkende werktijden, dan krijgt de werknemer een vergoeding geregeld in artikel 3.12.
- 12 De werkgever bespreekt ieder jaar met de ondernemingsraad de afspraken over de werktijden in de organisatie. De ondernemingsraad kan voorstellen de werktijden te veranderen. Neemt de werkgever het voorstel niet over, dan wordt dit besluit gemotiveerd.
- 13 De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 5.5 | BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIJDEN

- 1 De bijzondere regeling geldt voor de werknemer waarvan de werkgever de werktijden vaststelt.
- 2 De werkgever stelt de werktijden van de werknemer vast in een rooster als voor de werknemer wisselende werktijden gelden.
- 3 De feitelijke arbeidsduur is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week.
- 4 De werkgever maakt de werktijden minimaal 1 maand voor aanvang bekend aan de werknemer.
- 5 De werkgever stuurt niet aan op het ontwijken van de toelage onregelmatige dienst in artikel 3.11.
- 6 De werknemer die op zaterdag of zondag heeft gewerkt, krijgt een doordeweekse dag vrij.

7 De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 5.6 | BORSTVOEDING

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

HOOFDSTUK 6

Vakantie en verlof

§1 VAKANTIE

ARTIKEL 6.1 | WETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op wettelijke vakantie ter grootte van vier maal de formele arbeidsduur per week met behoud van salaris en salaristoelage(n).
- 2 De wettelijke vakantie-uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd. De vakantie-uren vervallen niet als:
 - a de werknemer om medische redenen redelijkerwijs niet in staat was om vakantie op te nemen; of
 - b opname door bedrijfs- of dienstbelangen niet mogelijk was.
- 3 De werknemer kan verzoeken de wettelijke vakantie-uren in te zetten voor een langere vakantieperiode. De werkgever kan daarvoor de termijn in lid 2 verlengen.

ARTIKEL 6.2 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 De werknemer met een voltijddienstverband krijgt 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren naast de vakantie in artikel 6.1 lid 1.
- 2 De werkgever kan van de vakantie in lid 1 maximaal 2 dagen aanwijzen als feestdagen in artikel 6.6 onder h en/of als verplichte sluitingsdagen.
- 3 In afwijking van lid 1 behoudt de werknemer die op 2 januari 2023 recht had op meer dan 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is vóór 1 januari 1963, recht op zijn bovenwettelijke vakantie-uren tot het einde van het dienstverband.
- 4 In afwijking van lid 1 wordt voor de werknemer die op 2 januari 2023 recht had op meer dan 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is op of na 1 januari 1963, zijn recht op bovenwettelijke vakantie-uren met ingang van 1 januari 2024 jaarlijks teruggebracht met 7,2 uur tot het recht 50,4 bovenwettelijke vakantie-uren is.

ARTIKEL 6.3 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN BIJ ONREGELMATIG WERKEN EN BESCHIKBAARHEIDSDIENST

- 1 De werknemer krijgt 14,4 uur bovenwettelijke vakantie als hij:
 - a regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt in artikel 3.11; of
 - b regelmatig en in belangrijke mate beschikbaar moet zijn in artikel 3.13.
- 2 De 14,4 uur geldt ook voor werknemers met een deeltijddienstverband.

ARTIKEL 6.4 | VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

- 1 De werknemer kan elk kalenderjaar maximaal 72 bovenwettelijke vakantie-uren verkopen. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband wordt dit aantal naar rato vastgesteld.
- 2 Bovenwettelijke vakantie-uren die de werknemer heeft gekocht uit het IKB, kan hij niet verkopen.
- 3 De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

§ 2 VERLOF

ARTIKEL 6.5 | VERLOFSPAREN

- 1 De werknemer kan verlofsparen.
- 2 De verlofspaaruren verjaren niet
- 3 De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 - a het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b;
 - b de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a;
 - c de bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel 6.2;
 - d de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.3;
 - e het verlof uit de voormalige verlofspaarbaarheid in artikel 6.18.
- 4 De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart.
- 5 De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
- 6 Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 11.
- 7 Het spaarverlof:
 - a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 - b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
- 8 De werkgever kan afwijken van lid 7.
- 9 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
- 10 Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
- 11 Een verzoek om spaarverlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 12 Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6.16.
- 13 De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.

§ 2.1 FEESTDAGEN

ARTIKEL 6.6 | FEESTDAGEN

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

- a Nieuwjaarsdag;
- b tweede Paasdag;
- c Koningsdag;
- d Hemelvaartsdag;
- e tweede Pinksterdag;
- f eerste en tweede Kerstdag;
- g met ingang van 2024 Bevrijdingsdag;
- h lokale feestdagen aangewezen door de werkgever als in artikel 6.2 lid 2.

§ 2.2 WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.7 | KORTDUREND ZORGVERLOF

- 1 Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de werknemer en voor 50% voor rekening van de werkgever.
- 2 De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.

ARTIKEL 6.8 | LANGDUREND ZORGVERLOF

- 1 De werknemer met langdurend zorgverlof krijgt 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 Arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens het langdurend zorgverlof leidt niet tot opschorting van het langdurend zorgverlof.
- 3 Is de werknemer 7 kalenderdagen arbeidsongeschikt tijdens het langdurend zorgverlof, dan krijgt de werknemer vanaf de achtste kalenderdag weer het volledige salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.9 | ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

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

ARTIKEL 6.10 GELDEND TOT EN MET 30-12-2023 | OUDERSCHAPSVERLOF

- 1 De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij:

Salarisschaal	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
---------------	------------------------------------------------------

Salarisschaal 1	90 %
Salarisschaal 2	85%
Salarisschaal 3	80%
Salarisschaal 4	70%
Salarisschaal 5	60%
Salarisschaal 6	50%
en hoger	

- 2 In afwijking van lid 1, kan de werknemer met ouderschapsverlof naar wens een 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) krijgen. De duur van het betaalde ouderschapsverlof in lid 1 wordt dan evenredig verlaagd. De volgende rekenformule is van toepassing:

13 maal de formele arbeidsduur per week, vermenigvuldigd met het op de werknemer toepasselijke percentage in lid 1.

Het aantal uren dat uit deze berekening komt, zijn de uren waarop de werknemer recht heeft op 100% doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

- 3 In afwijking van lid 1, kan de werknemer zelf een percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kiezen. Bij een verlaging van het percentage doorbetaling van het salaris en de salaristoelage(n), neemt het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof toe. De gewenste balans tussen het aantal uren gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof en het percentage van de doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) kan als volgt worden berekend:

100 gedeeld door het gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n), vermenigvuldigd met het aantal uren berekend in lid 2.

Het aantal uren dat uit deze berekening volgt, zijn de uren waarop de werknemer recht heeft op het door hem gewenste percentage doorbetaling van zijn salaris en salaristoelage(n) tijdens ouderschapsverlof.

- 4 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.
- 5 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.
- 6 De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n), die hij tijdens het ouderschapsverlof heeft gekregen, terug als hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt of ontslagen wordt op staande voet of wegens verwijtbaar handelen. Deze verplichting geldt niet als de opzegdatum minimaal 6 maanden later is dan de datum waarop het betaalde ouderschapsverlof is geëindigd. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.
- 7 De werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, heeft geen terugbetalingsverplichting als hij:
- a na ontslag in de sector gemeenten blijft werken; of
 - b recht heeft op een WW-uitkering omdat hij zijn echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.
- 8 De werknemer heeft een terugbetalingsverplichting als hij tijdens het betaald ouderschapsverlof of binnen 3 maanden daarna op zijn verzoek minder uren gaat werken dan hij direct voor ingang van het ouderschapsverlof vervulde. De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n) die hij op grond van dit artikel heeft gekregen over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.
- 9 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting. Dit lid vervalt met ingang van 1 juni 2023.
- 10 Het bedrag dat op grond van dit artikel aan de werknemer wordt doorbetaald, opgeteld bij zijn wettelijke uitkering tijdens ouderschapsverlof, mag per maand niet meer bedragen dan 100% van zijn salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.10 GELDEND MET INGANG VAN 31-12- 2023 I BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

- 1 De werknemer heeft recht op betaald ouderschapsverlof als hij recht heeft op maximaal 26 weken ouderschapsverlof.
- 2 De werknemer met ouderschapsverlof krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Bij een voltijddienstverband is dit 468 uur. Het percentage is:

Salaris	Percentage doorbetaling salaris en salaristoelage(n)
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	80%
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	70%
Hoger dan het maximum van salarisschaal 4	50%

- 3 Als uitgangspunt bij het bepalen van het percentage in lid 2 geldt het salaris van een voltijddienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.
- 4 De werknemer kan in afwijking van lid 2 kiezen voor:
 - a een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of
 - b een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

De werknemer kan 1 keer kiezen uit de onderstaande mogelijkheden.

Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.

Salaris Uren betaald ouderschapsverlof voor 13 weken	Keuze percentage van de werknemer = 50%	Keuze percentage van de werknemer = 70%	Keuze percentage van de werknemer = 80%	Keuze percentage van de werknemer = 100%
Lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 2	748,8 uur	534,9 uur	468 uur	374,4 uur
Hoger dan het maximum van schaal 2, maar lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 4	655,2 uur	468 uur	409,5 uur	327,6 uur
Hoger is dan het maximum van salarisschaal 4	468 uur	334,3 uur	292,5 uur	234 uur

- 5 Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6.10a. Dan geldt de volgende rekenformule:
(*x* weken recht gedeeld door 13 weken) keer het aantal uren in het schema in lid 4.)
- 6 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.
- 7 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.
- 8 In de sector gemeenten heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof.

ARTIKEL 6.10A GELDEND MET INGANG VAN 31-12-2023 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF EN SAMENLOOP MET WAZO-UITKERING

- 1 De werknemer die tijdens het 1e levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.10 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof krijgt maximaal 9 weken zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100% doorbetaald. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt artikel 6.10. 2 De lengte van de resterende
- 2 De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof als in artikel 6.10 hangt af van hoeveel weken 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1 de werknemer heeft opgenomen in het 1e levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

Ouderschapsverlof 100% betaald (cao en Wazo samen) In het 1e levensjaar kind	Ouderschapsverlof artikel 6.10 betaald Voor het 8ste levensjaar kind	Totaal
9 weken = 324 uur	4 weken = 144 uur	13 weken = 468 uur
8 weken = 288 uur	5 weken = 180 uur	13 weken = 468 uur
7 weken = 252 uur	6 weken = 216 uur	13 weken = 468 uur
6 weken = 216 uur	7 weken = 252 uur	13 weken = 468 uur
5 weken = 180 uur	8 weken = 288 uur	13 weken = 468 uur
4 weken = 144 uur	9 weken = 324 uur	13 weken = 468 uur
3 weken = 108 uur	10 weken = 360 uur	13 weken = 468 uur
2 weken = 72 uur	11 weken = 396 uur	13 weken = 468 uur
1 week = 36 uur	12 weken = 432 uur	13 weken = 468 uur

- 3 De werknemer kan in afwijking van lid 1 en 2 kiezen om in het 1e levensjaar van het kind alleen gebruik te maken van het wettelijk betaald ouderschapsverlof zonder de doorbetaling van 100% van zijn salaris en salaristoelage(n). De werknemer krijgt dan de wettelijke uitkering voor maximaal 9 weken. Daarnaast houdt de werknemer recht op betaald ouderschapsverlof voor maximaal 13 weken als in artikel 6.10.
- 4 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1.

ARTIKEL 6.11 GELDEND TOT EN MET 31-05-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

- 1 Over onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
- 2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
- 3 Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt onbetaald Wazo-verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk Wazo-verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
- 4 Artikel 6.14 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

ARTIKEL 6.11 GELDEND MET INGANG VAN 01-06-2023 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

- 1 Over onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.gen
- 2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
- 3 Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en de werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Bij gedeeltelijk Wazo-verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
- 4 Artikel 6.14 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

ARTIKEL 6.12 | ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

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

§2.3 ANDERE VORMEN VAN VERLOF

ARTIKEL 6.13 | HUWELIJK OF GEREgistREERD PARTNERSCHAP

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

ARTIKEL 6.14 GELDEND TOT EN MET 31-05-2023 | ONBETAALD VERLOF

- 1 De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
- 2 Het onbetaalde verlof:

- a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 - b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
- 3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
 - 4 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
 - 5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
 - 6 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
 - 7 Over onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
 - 8 Tijdens onbetaald verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 7, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
 - 9 Tijdens onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.

ARTIKEL 6.14 GELDEND MET INGANG VAN 01-06-2023 | ONBETAALD VERLOF

- 1 De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
- 2 Het onbetaalde verlof:
 - a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
 - b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
- 3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
- 4 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
- 5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
- 6 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 7 Over onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
- 8 Tijdens onbetaald verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 7, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.
- 9 Tijdens de eerste 3 maanden van het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever met ingang van de vierde maand naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
- 10 Voor de toepassing van lid 9 gelden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van 6 weken als 1 periode.

ARTIKEL 6.15 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

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

ARTIKEL 6.16 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 Is de werknemer die voor een deel van zijn formele arbeidsduur onbetaald verlof heeft arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
- 2 Is de werknemer die voor zijn volledige formele arbeidsduur onbetaald verlof heeft langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan kan de werkgever in schrijvende gevallen besluiten het onbetaald verlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

ARTIKEL 6.17 | POLITIEK VERLOF

- 1 In aanvulling op artikel 7:643 BW heeft ook de werknemer die gekozen is als lid van de Tweede Kamer der Staten-Generaal verlof zonder behoud van salaris en salaristoelage(n).
- 2 De werkgever kan ter uitvoering hierover aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 6.18 | VERLOF VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

De werknemer die voor 1 april 2006 in het kader van de voormalige verlofspaarbaarheid verlof heeft opgebouwd, behoudt het recht op dat verlof volgens de regels in bijlage 5B.

HOOFDSTUK 7

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 7.1 GELDEND TOT EN MET 30-12-2023 | RECHT OP SALARIS

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

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
27 tot en met de 52	90% maar niet onder het voor hem geldende WML
53 tot en met 104	75%
105 tot einde dienstverband	70%

- 3 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a zijn arbeid verricht;
 - b passende arbeid verricht;
 - c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d scholing volgt in het kader van re-integratie.De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
- 4 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 5 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c scholing in het kader van re-integratie volgt,krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 26 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.
- 8 De werknemer waarvan zijn eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, valt onder dit artikel.

ARTIKEL 7.1 GELDEND MET INGANG VAN 31-12-2023 | RECHT OP SALARIS

- 1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt een percentage van het salaris en salaristoelage(n) tijdens de volgende weken doorbetaald:

Week	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
Tot en met 52	100%
53 tot en met 104	70%

- 2 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
 - a zijn arbeid verricht;
 - b passende arbeid verricht;
 - c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
 - d scholing volgt in het kader van re-integratie. De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
- 3 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 52 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 4 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
 - a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
 - b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
 - c scholing in het kader van re-integratie volgt, krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
- 5 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 6 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.
- 7 De werknemer waarvan de eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, valt onder artikel 7.1 zoals die gold tot en met 30 december 2023.

ARTIKEL 7.2 | RECHT OP SALARIS TIJDENS VERLOF

De werknemer die arbeidsongeschikt is en die onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof heeft, krijgt het salaris en salaristoelage(n) in artikel 7.1 doorbetaald. De werknemer krijgt nooit meer betaald dan hij zou hebben gekregen, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest. Dit artikel regelt niet het einde van het verlof. De Wazo en hoofdstuk 6 bevatten regels over het einde van verlof bij arbeidsongeschiktheid.

ARTIKEL 7.3 | ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN EN DOOR DE DIENST

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

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
80% of meer	95%
65-80%	68,875%
55-65%	57%
45-55%	47,5%
35-45%	38%

- 4 De extra uitkering eindigt:
 - a als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
 - b met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 5 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.
- 6 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.
- 7 De extra uitkering in lid 2 wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

ARTIKEL 7.4 | GENEESKUNDIG ONDERZOEK

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

ARTIKEL 7.5 GELDEND TOT EN MET 30-12-2023 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
- 2 Ontslag van een werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit.
- 3 Ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.21 van toepassing.
- 4 De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.
- 5 Dit artikel blijft gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 7.5 GELDEND MET INGANG VAN 31-12-2023 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

- 1 De werknemer met een arbeidsongeschiktheidsverzekering krijgt een tegemoetkoming in de kosten van €10 per maand.
- 2 Voorwaarde voor de tegemoetkoming in de kosten is dat de werknemer de verzekeringspolis aan de werkgever verstrekt.
- 3 Als de werkgever op 21 februari 2023 een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft voor de werknemer met een hogere tegemoetkoming in de kosten van die verzekering dan in lid 1, kan dit blijven gelden.

ARTIKEL 7.6 | OVERGANGSRECHT

Op de werknemer of oud-werknemer van wie de eerste dag van arbeidsongeschiktheid voor 1 augustus 2008 ligt, is overgangsrecht van toepassing volgens de regels in bijlage 5C en 5D.

HOOFDSTUK 8

Duurzame inzetbaarheid

ARTIKEL 8.1 | PERSONEELSBEOORDELING/GESPREK OVER FUNCTIONEREN

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

ARTIKEL 8.2 | VOLGEN VAN EEN NOODZAKELIJKE OPLEIDING

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

ARTIKEL 8.3 | OPLEIDING JONGE WERKNEMER

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

ARTIKEL 8.4 | ONTWIKKELING EN MOBILITEIT

- 1 De werkgever en de werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief om de positie van de werknemer op de interne en externe arbeidsmarkt te verbeteren.
- 2 De werknemer ontwikkelt zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en van zichzelf.
- 3 De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

ARTIKEL 8.5 | MOBILITEITSBELEID

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

ARTIKEL 8.6 | LOOPBAANADVIES

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

ARTIKEL 8.7 | PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

- 1 De werkgever en de werknemer stellen minimaal 1 keer per 36 maanden een persoonlijk ontwikkelingsplan op.
- 2 In een persoonlijk ontwikkelingsplan maken de werkgever en de werknemer afspraken over de loopbaanontwikkeling en de kennis en vaardigheden die de werknemer nodig heeft.

- 3 De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.
- 4 In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:
 - a de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
 - b de studiekeerperiode;
 - c de studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;
 - d in welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
 - e het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de werknemer de studie voortijdig afbreekt;
 - f het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding, als de arbeidsovereenkomst binnen een bepaalde periode na afronding van de studie eindigt.
- 5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan daarnaast afspraken over:
 - a het nodige verlof; en
 - b eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.
- 6 De werkgever bespreekt de belasting en belastbaarheid van de werknemer van 50 jaar en ouder. Zij kunnen dan afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket.

HOOFDSTUK 9

Boventalligheid

§1 VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ BOVENTALLIGHEID

ARTIKEL 9.1 | TOEPASSING

- 1 Deze paragraaf geldt voor de werknemer:
 - a die boventallig is en
 - b die op de datum waarop deze boventalligheid ingaat minimaal 24 maanden in dienst is bij de werkgever.
- 2 De werkgever kan een regeling vaststellen met aanvullende afspraken over het Van werk naar werk-traject.

ARTIKEL 9.2 | VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT EN GEEN TRANSITIEVERGOEDING

- 1 De werknemer in artikel 9.1 heeft recht op een Van werk naar werk-traject.
- 2 De werknemer die aan het einde van het Van werk naar werk-traject wordt ontslagen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW heeft op grond van artikel 7:673b lid 1 BW geen recht op de transitievergoeding in artikel 7:673 BW. De werknemer heeft in de plaats van de transitievergoeding namelijk een Van werk naar werk-traject gehad.
- 3 Het Van werk naar werk-traject is een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid. De werknemer krijgt, als hij voldoet aan de voorwaarden in hoofdstuk 10, ook een aanvullende en na-wettelijke uitkering.

ARTIKEL 9.3 | DUUR VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Een Van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden. De wettelijke opzegtermijn in artikel 7:672 BW valt binnen deze 24 maanden.

ARTIKEL 9.4 | DOEL VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

De werkgever en de werknemer richten hun inspanningen op:

- a plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever; of
- b aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

ARTIKEL 9.5 | START VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

De werkgever bepaalt de datum waarop de werknemer boventallig wordt. Het Van werk naar werk-traject start op die datum.

ARTIKEL 9.6 | VAN WERK NAAR WERK-ONDERZOEK

- 1 De werkgever en de werknemer onderzoeken samen de wensen en ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer bij de eigen of andere werkgever. Zij onderzoeken ook zijn kansen op de regionale arbeidsmarkt.

- 2 Bij dit onderzoek kunnen de werkgever en de werknemer een gecertificeerd loopbaanadviseur inschakelen.
- 3 Het Van werk naar werk-onderzoek kan al starten vóór de datum waarop het Van werk naar werk-traject begint. Het onderzoek is uiterlijk binnen een maand klaar.

ARTIKEL 9.7 | VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

- 1 Binnen 3 maanden na afronding van het Van werk naar werk-onderzoek stellen de werkgever en de werknemer een Van werk naar werk-contract op.
- 2 Het contract bevat:
 - a de doelen;
 - b de voorzieningen die nodig zijn om deze doelen te bereiken;
 - c nadere afspraken; en
 - d de daaraan verbonden termijnen.
- 3 De werkgever en de werknemer kunnen afspraken maken over:
 - a het toekennen van professionele begeleiding en de duur van die begeleiding;
 - b het ergens anders opdoen van werkervaring;
 - c de werkzaamheden die de werknemer tijdens het Van werk naar werk-traject verricht;
 - d het volgen van een opleiding en het budget voor die opleiding;
 - e beperkingen van de werknemer, die zijn gebleken uit het Van werk naar werkonderzoek;
 - f de tijd die de werknemer mag gebruiken voor sollicitaties en voor andere inspanningen om ander werk te vinden. Deze tijd is minimaal 20% van het dienstverband.
- 4 De noodzakelijke kosten van het Van werk naar werk-traject die de werkgever betaalt zijn maximaal € 7.500,-. Zijn de kosten hoger, dan bepaalt de werkgever of hij die kosten ook betaalt.

ARTIKEL 9.8 | EVALUATIE

Iedere 3 maanden evalueren de werkgever en de werknemer de uitvoering van het Van werk naar werk-contract. Zij maken hiervan een verslag.

ARTIKEL 9.9 | EINDE VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Het Van werk naar werk-traject eindigt als de werknemer:

- a een andere functie bij de eigen of een andere werkgever aanvaardt. Ook als dit een deeltijddienstverband is; of
- b ontslag neemt of krijgt.

ARTIKEL 9.10 | TUSSENTIJD BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

- 1 De werkgever kan het Van werk naar werk-traject beëindigen, als de werknemer:
 - a een aangeboden passende of geschikte functie bij de werkgever weigert; of
 - b een aangeboden functie bij een andere werkgever weigert.
- 2 Als het Van werk naar werk-traject eerder eindigt om redenen in lid 1, dan kan de werkgever verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder e BW tegen de dag volgend op die waarop het Van werk naar werk-traject is beëindigd. Als de arbeidsovereenkomst eindigt wegens verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer wordt geen aanvullende, na-wettelijke uitkering of reparatie-uitkering toegekend.

ARTIKEL 9.11 | ADVIES LOOPBAANADVISEUR

- 1 Een gecertificeerd loopbaanadviseur brengt binnen een maand een advies uit aan de werkgever over het vervolgtraject, als het Van werk naar werk-traject:
 - a na 18 maanden nog loopt; of
 - b zonder resultaat is geëindigd.
- 2 De loopbaanadviseur betreft hierbij de evaluatieverslagen. De werknemer krijgt een afschrift van dit advies.
- 3 In het advies van de loopbaanadviseur staat of voortzetting van het Van werk naar werktraject zinvol is. Het gaat dan om de vooruitzichten op korte termijn en de vraag of doorgaan met de inspanningen de kans op een passende of geschikte functie binnen afzienbare termijn vergroot.
- 4 De werkgever beslist of het advies van de loopbaanadviseur wordt overgenomen.

ARTIKEL 9.12 | BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ EINDE VAN DE DUUR

- 1 De werkgever beslist na ontvangst van het advies van de loopbaanadviseur over het vervolg van het Van werk naar werk-traject.
- 2 Als de werkgever besluit om het Van werk naar werk-traject na 24 maanden niet te verlengen, kan hij de arbeidsovereenkomst opzeggen.

ARTIKEL 9.13 | VERLENGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

- 1 De werkgever kan voorstellen het Van werk naar werk-traject eenmalig voor een redelijke en bepaalde periode te verlengen, als:
 - a een andere werkgever schriftelijk toezegt dat hij binnen een half jaar een functie voor de werknemer heeft; of
 - b voortzetting van het Van werk naar werk-traject de kans op het vinden van een passende of geschikte functie aantoonbaar groter maakt.
- 2 Als de werkgever aan het einde van de periode van verlenging besluit het Van werk naar werk-traject niet voort te zetten, zegt hij de arbeidsovereenkomst op.

ARTIKEL 9.14 | NIET NAKOMEN VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

- 1 Als de werkgever of de werknemer vindt dat de ander zich niet houdt aan het Van werk naar werk-contract, dan bespreekt hij dit met de ander. De bedoeling van dit gesprek is samen afspraken te maken over verbetering. Zij maken hiervan een verslag.
- 2 Als de werkgever of de werknemer na het gesprek in lid 1 alsnog de afspraken niet nakomt, dan heeft dit gevolgen voor de voortzetting van het contract. In dit geval kan:
 - a de werknemer verlenging van het Van werk naar werk-traject eisen met een redelijke termijn. De periode waarin de afspraken niet zijn nagekomen dient als richtlijn. Tijdens de verlenging komt de werkgever de afspraken alsnog zoveel mogelijk na.
 - b de werkgever het Van werk naar werk-traject tussentijds beëindigen en een ontslagprocedure starten.
- 3 Als de werkgever en de werknemer er samen niet uitkomen, geldt artikel 11.5.

§2 ONTSLAGCOMMISSIE

ARTIKEL 9.15 | CAO ONTSLAGCOMMISSIE

- 1 Partijen bij deze cao hebben op grond van artikel 7:671a lid 2 BW, met ingang van 1 januari 2020 een onafhankelijke Ontslagcommissie ingesteld voor de duur van 4 jaar. Na evaluatie van het functioneren van de Ontslagcommissie, nemen partijen een besluit over de eventuele voortzetting daarvan. De ontslagcommissie wordt verlengd tot 1 januari 2026.
- 2 De werkwijze van de Cao Ontslagcommissie, de commissieleden en de bij een aanvraag te volgen procedures zijn geregeld in een reglement. Het reglement is opgenomen in bijlage 3.
- 3 De Cao Ontslagcommissie is bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.
- 4 De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW wil opzeggen, vraagt daarvoor toestemming aan de Cao Ontslagcommissie. De arbeidsovereenkomst kan pas door de werkgever worden opgezegd na ontvangst van de toestemming voor ontslag.
- 5 De Cao Ontslagcommissie toetst een verzoek om toestemming voor ontslag aan:
 - a de regels die golden op het moment waarop de werknemer boventallig is geworden, voor de werknemer die voor 1 januari 2020 boventallig is geworden, op grond van artikel 11.3 Aanpassingswet Wnra; of
 - b de artikelen in de Ontslagregeling voor een werknemer die op of na 1 januari 2020 boventallig is geworden.
- 6 Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, wordt per groep van uitwisselbare functies uitgegaan van de functies die op de peildatum voorkomen in het organogram van het organisatieonderdeel, dat volgens het reorganisatiebesluit wordt gereorganiseerd. Artikel 14 van de Ontslagregeling is niet van toepassing.

HOOFDSTUK 10

Uitkeringen

§1 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.1 | RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING

- 1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de oud-werknemer die een werkloosheidsuitkering krijgt, en:
 - a van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW is opgezegd door de werkgever en het Van werk naar werk-traject volledig heeft doorlopen, of
 - b van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder d BW is opgezegd door de werkgever en minimaal 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever.
- 2 De oud-werknemer geeft voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens door die daarvoor nodig zijn.

ARTIKEL 10.2 | HOOGTE AANVULLENDE UITKERING

- 1 De grondslag voor de aanvullende uitkering is: het salaris, de salaristoelage(n), de TOR en het IKB uit artikel 4.2 lid 1, onder a en b. Deze grondslag is het gemiddelde maandbedrag over de periode van 12 maanden:
 - a direct voorafgaand aan de start van het Van werk naar werk-traject in geval van opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW, of
 - b direct voorafgaand aan de datum van opzegging op grond van artikel 7:669 lid 3, onder d BW.
- 2 De aanvullende uitkering is een percentage van de grondslag uit lid 1 over het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is. De aanvullende uitkering kent 2 fases.
- 3 In fase 1 is de aanvullende uitkering:

Hoogte grondslag van de oud-werknemer	Percentage van de grondslag
tot € 4.375,-	10%
van € 4.375,- tot € 5.250,	20%
vanaf € 5.250,-	30%

- 4 In fase 2 is de aanvullende uitkering:

Hoogte grondslag van de oud-werknemer	Percentage van de grondslag
van € 4.375,- tot € 5.250	10%
van € 5.250,- tot € 6.560,-	20%
vanaf € 6.560,-	30%

ARTIKEL 10.3 | DUUR AANVULLENDE UITKERING

- 1 Fase 1 van de aanvullende uitkering duurt 12 maanden. Deze fase begint vanaf de ontslagdatum.
- 2 Fase 2 van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van fase 1 en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.
- 3 Als de werkloosheidsuitkering herleeft, dan herleeft ook de aanvullende uitkering. De duur van fase 1 loopt door in de periode waarover geen werkloosheidsuitkering is ontvangen.

ARTIKEL 10.4 | SANCTIES AANVULLENDE UITKERING

Als een sanctie op grond van de WW wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie op dezelfde manier toegepast op de aanvullende uitkering.

§2 NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.5 | RECHT OP EEN NA-WETTELIJKE UITKERING

- 1 De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als:
 - a hij direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is; en
 - b hij voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens doorgeeft die daarvoor nodig zijn.
- 2 Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7.669 lid 3, onder d BW door de werkgever geldt als extra voorwaarde dat de reden voor het ontslag binnen de werksfeer ligt.

ARTIKEL 10.6 | HOOGTE NA-WETTELIJKE UITKERING

- 1 De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer is gelijk aan de hoogte van de werkloosheidsuitkering, als deze zou zijn voortgezet. Bij werkloosheid van minder dan 36 uur, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is.
- 2 De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de werknemer uit of in verband met werk ontvangt, mag niet hoger zijn dan 90% van de grondslag uit artikel 10.2 lid 1. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

ARTIKEL 10.7 | DUUR NA-WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering is 1 maand per dienstjaar in de sector gemeenten keer een correctiefactor:

- a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

ARTIKEL 10.8 | EINDE NA-WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering eindigt:

- a na afloop van de duur van de uitkering;
- b als de werkloosheid eindigt; of
- c op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 10.9 | SANCTIES NA-WETTELIJKE UITKERING

Sancties worden toegepast volgens het verplichtingen- en sanctieregime van de WW.

ARTIKEL 10.10 | AFKOOP NA-WETTELIJKE UITKERING

- 1 De werkgever kan op verzoek van de werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de na-wettelijke uitkering afkopen.
- 2 De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

§3 REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.11 | TOEPASSING

De reparatie-uitkering geldt voor de oud-werknemer:

- a die recht heeft op een uitkering op grond van de WW; of
- b van wie het recht op een uitkering op grond van de WW is geëindigd, maar op grond van de WW, zoals die gold op 31 december 2015, nog recht op een uitkering zou hebben gehad.

ARTIKEL 10.12 | RECHT OP REPARATIE-UITKERING

- 1 De oud-werknemer krijgt een reparatie-uitkering als:
 - a de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
 - b hij een arbeidsverleden van meer dan 10 jaar heeft en zijn WW-opbouw lager is dan de WW-opbouw die gold op 31 december 2015; of
 - c een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend volgens de WW, dan zou hebben gegolden volgens de WW op 31 december 2015.
- 2 De oud-werknemer geeft de werkgever de gegevens en informatie van het UWV die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

ARTIKEL 10.13 | HOOGTE REPARATIE-UITKERING

- 1 De hoogte van de reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte van WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.
- 2 De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op een werkloosheid van 36 uur per week. Is de oud-werknemer minder dan 36 uur per week werkloos, dan wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is.

ARTIKEL 10.14 | OPBOUW EN DUUR VAN DE REPARATIE-UITKERING

- 1 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de oud-werknemer die werkloos wordt met meer dan 10 jaar arbeidsverleden, is een halve maand per dienstjaar.
- 2 De opbouw van de reparatie-uitkering voor de oud-werknemer die werkloos wordt met meer dan 24 jaar arbeidsverleden, is 1 maand per verstreken kalenderkwartaal.
- 3 De duur van de reparatie-uitkering is gelijk aan het verschil tussen de duur van de WW-uitkering op 31 december 2015 en de duur van de WW-uitkering op of na 1 januari 2016, inclusief de opschuiving van de einddatum door herleving.

ARTIKEL 10.15 | SANCTIES REPARATIE-UITKERING

Sancties worden toegepast volgens het verplichtingen- en sanctieregime van de WW.

ARTIKEL 10.16 | PREMIE REPARATIE-UITKERING

- 1 Dit artikel geldt alleen voor de werknemer in deze cao, niet voor de oud-werknemer.
- 2 De werkgever houdt maandelijks een werknemerspremie in op het salaris van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- 3 De hoogte van de premie is 0,1% van het salaris en salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks bij cao worden aangepast.

- 4 De berekeningsgrondslag is maximaal het maximum-premieloon in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

ARTIKEL 10.17 | EINDE REPARATIE-UITKERING

De reparatie-uitkering eindigt:

- a na afloop van de duur van de uitkering;
- b op de dag waarop de werkloosheid eindigt;
- c op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- d na een periode van 13 weken van voortdurende arbeidsongeschiktheid door ziekte.

ARTIKEL 10.18 | HERLEVEN REPARATIE-UITKERING

- 1 De oud-werknemer kan na aanvaarding van een nieuw dienstverband opnieuw werkloos worden. Het recht op de reparatie-uitkering dat gedeeltelijk of geheel is geëindigd, herleeft dan op verzoek van de oud-werknemer. Dit geldt alleen als bij de beëindiging van het nieuwe dienstverband geen nieuw recht op een WW-uitkering volgens de WW is ontstaan.
- 2 De duur en de hoogte van de herleeft reparatie-uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de reparatie-uitkering waarop de oud-werknemer nog recht zou hebben gehad, als hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.
- 3 De reparatie-uitkering kan niet meer herleven als de maximale uitkeringsduur van de reparatie-uitkering is verstreken.

ARTIKEL 10.19 | AFKOOP REPARATIE-UITKERING

- 1 De werkgever kan op verzoek van de oud-werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de reparatie-uitkering afkopen.
- 2 De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

§4 OVERLIJDENSUITKERINGEN

ARTIKEL 10.20 | OVERLIJDENSUITKERING

Na het overlijden van een werknemer, waarbij geen sprake is van een ongeval in- en door de dienst als in artikel 10.21, krijgen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering van 3 keer het laatst gekregen salaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.

ARTIKEL 10.21 | OVERLIJDENSUITKERING BIJ ONGEVAL IN EN DOOR DE DIENST

- 1 Bij overlijden van een werknemer als rechtstreeks gevolg van een ongeval in- en door de dienst is de overlijdensuitkering van 1 jaar salaris en salaristoelage(n) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden, vermeerderd met 8%. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:674 lid 2 tot en met lid 6 BW.
- 2 Als de werkgever een uitkering krijgt van een verzekeraar vanwege dat ongeval in- en door de dienst, dan geeft de werkgever die uitkering aan de nagelaten betrekkingen. Dat geldt alleen voor dat deel van de uitkering van de verzekeraar dat hoger is dan de uitkering in lid 2.

§5 GELDEND TOT EN MET 30-12-2023 | BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.22 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

- 1 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en tijdens het derde ziektejaar werk aanvaardt bij de eigen of bij een andere werkgever waarmee hij zijn volledige restverdien capaciteit benut, heeft recht op een bijzondere uitkering. De restverdien capaciteit wordt door UWV vastgesteld.
- 2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de werknemer alle gegevens aan de werkgever geeft die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de bijzondere uitkering.
- 3 Deze regeling in paragraaf 5 blijft gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziekte dag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 10.23 | HOOGTE BIJZONDERE UITKERING

- 1 De bijzondere uitkering is 75% van het verschil tussen het totaal aan inkomen dat de werknemer met werk verdient en het salaris en de toegekende salaristoelage(n) dat de werknemer verdiende voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe werk.
- 2 Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

ARTIKEL 10.24 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van het nieuwe werk.

§6 PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

ARTIKEL 10.25 | PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

- 1 De werkgever die het voornemen heeft om de kantonrechter te vragen de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding te ontbinden, treft voor die werknemer een passende regeling.
- 2 De werkgever betreft bij het bepalen van de passende regeling voor zover dat redelijk en billijk is, de inhoud van paragraaf 1 en 2 van hoofdstuk 10 en artikel 7:673 BW over de toekenning van een transitievergoeding.

§7 GENERIEKE SALARISVERHOGING

ARTIKEL 10.26 | INDEXATIE

De uitkeringen in dit hoofdstuk worden geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

HOOFDSTUK 11

Overige rechten en plichten

ARTIKEL 11.1 | DRAGEN VAN UNIFORM OF DIENSTKLEDING

- 1 De werknemer draagt tijdens zijn werkzaamheden de voorgeschreven kleding en onderscheidingstekens.
- 2 Andere tekens op de kleding zijn niet toegestaan. De werkgever kan op verzoek van de werknemer een uitzondering maken. Het verbod geldt niet voor ordetekenen die met toestemming van een hoger bestuursorgaan zijn aangenomen of worden gedragen.
- 3 De werknemer mag de kleding tijdens betogingen of optochten slechts dragen als hij toestemming van de werkgever heeft.
- 4 De werkgever kan een regeling overeenkomen over het geven, reinigen en herstellen van de kleding.

ARTIKEL 11.2 | INFECTIEZIEKTEN

- 1 Als de werknemer contact heeft of heeft gehad met iemand met een besmettelijke ziekte, meldt hij dat aan de werkgever. Het gaat om de ziekten in de categorieën A, B1, B2 en C in de Wet publieke gezondheid.
- 2 De werknemer mag zijn functie dan tijdelijk niet uitoefenen. De werkgever bepaalt op medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
- 3 De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

ARTIKEL 11.3 | GEBRUIK MOTORRIJTUIG

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

ARTIKEL 11.4 | SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL

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

ARTIKEL 11.5 | GESCHILBESLECHTING

- 1 De werkgever en de werknemer werken mee aan bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen.
- 2 Als deze bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid, is een geschillencommissie bevoegd om kennis te nemen van een geschil genoemd in lid 3. Het advies van de geschillencommissie is zwaarwegend.
- 3 De werkgever stelt een geschillencommissie in, of sluit zich aan bij een regionale geschillencommissie, voor de behandeling van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over:
 - a de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem;
 - b afspraken in het Van werk naar werk-traject;
 - c de individuele toepassing van een sociaal plan of een sociaal statuut.De werkgever kan de bevoegdheid van de geschillencommissie met andere onderwerpen uitbreiden. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage 1.

ARTIKEL 11.6 | WERKZAAMHEDEN BIJ BUITENGEWONE OMSTANDIGHEDEN

- 1 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om bij oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten. Deze andere werkzaamheden dragen bij aan een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van de taak die de werkgever in die buitengewone omstandigheden heeft.
- 2 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om werkzaamheden te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's. Bij een ramp of crisis als in artikel 1 Wet veiligheidsregio's werkt de werknemer onder leiding en toezicht van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.
- 3 De aanwijzing in lid 1 of 2 vindt alleen plaats als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dat redelijkerwijs toelaten.
- 4 De aangewezen werknemer moet lessen volgen en aan oefeningen deelnemen die verband houden met de betreffende werkzaamheden.

HOOFDSTUK 12

Lokaal overleg met vakbonden

ARTIKEL 12.1 | HET LOKAAL OVERLEG

- 1 Het lokaal overleg vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden.
- 2 De werkgever nodigt vakbonden die partij zijn bij de cao uit voor het lokaal overleg.
- 3 Een andere vakbond kan deelnemen aan het lokaal overleg. Een verzoek om deel te nemen aan het overleg wordt door de deelnemers aan het overleg besproken.
- 4 De werkgever wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.
- 5 Iedere vakbond wijst 1 of meer vertegenwoordigers aan voor het lokaal overleg.

ARTIKEL 12.2 | ONDERWERPEN

- 1 Het lokaal overleg betreft:
 - a invoering, wijziging of intrekking van lokale regelingen/bepalingen op basis van de ruimte die artikelen in de cao geven, namelijk:
 - artikel 3.1 lid 3 Conversietabel functiewaardering- en beloning
 - artikel 3.7 Uitloopschaal
 - artikel 3.14 Inconveniëntentoeelage
 - artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenregeling
 - artikel 3.22 lid 1 Reiskostenvergoeding woon-werk
 - artikel 4.2 lid 5 Bronnen IKB
 - artikel 4.3 lid 2 Doelen IKB
 - artikel 9.1 lid 2 Aanvullende afspraken Van werk naar werk-traject
 - b afspraken over een sociaal statuut/plan.
- 2 De werkgever en de vakbonden kunnen in het lokaal overleg ook andere onderwerpen bespreken die van wederzijds belang zijn.
- 3 De werkgever informeert de vakbonden over een voornemen tot een belangrijke wijziging in de organisatie.
- 4 De werkgever kan in een sociaal statuut kaders vaststellen over:
 - c de personele gevolgen van een belangrijke wijziging in de organisatie worden opgevangen; en
 - d het nader overleg met de vakbonden en het betrekken van de werknemers bij de verandering.
- 5 Als de werkgever en de vakbonden het eens zijn dat de organisatiewijziging zodanig ingrijpende personele gevolgen met zich meebrengt dat hierover (aanvullende) afspraken moeten worden gemaakt, stelt de werkgever een sociaal plan op. Onder ingrijpende personele gevolgen wordt in elk geval verstaan situaties waarin sprake is van mogelijk ontslag, uitplaatsing bij privatisering of verzelfstandiging, en overplaatsing naar andere publiekrechtelijke organisaties.
- 6 Schriftelijke afspraken die gemaakt zijn in het lokaal overleg over de in lid 1, onder a genoemde aangelegenheden maken onderdeel van deze cao uit. De looptijd van deze lokale afspraken is gelijk aan de looptijd van de cao, tenzij partijen in het lokaal overleg uitdrukkelijk

een andere looptijd zijn overeengekomen. De afspraken zullen door de werkgever op de bij de werkgever gebruikelijke wijze aan de werknemers bekend worden gemaakt.

ARTIKEL 12.3 | AFSPRAKEN OVER DE WERKWIJZE

- 1 De werkgever en de vakbonden leggen de afspraken over de werkwijze van het lokaal overleg met de vakbonden vast in een reglement.
- 2 Een voorstel tot invoering, wijziging of intrekking van een afspraak of regeling in artikel 12.2 lid 1 en 2 wordt alleen uitgevoerd als daarover overeenstemming is in het lokaal overleg. In het reglement wordt vastgelegd welke regels gelden voor de vaststelling van de overeenstemming.
- 3 Het reglement regelt hoe partijen kunnen handelen als zij in het lokaal overleg geen overeenstemming lijken te bereiken.
- 4 Een voorbeeldreglement lokaal overleg is opgenomen in bijlage 2.

ARTIKEL 12.4 | VAKBONDSVERLOF

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
 - a Centrales van overheidspersoneel:
 - 1 de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
 - 2 de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
 - 3 de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
 - b Vakverenigingen: de verenigingen van werknemers die zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
- 2 Aan de werknemer die:
 - a lid is van het (hoofd)bestuur;
 - b lid is van een landelijk bestuur, vakgroep of raad;
 - c afgevaardigde is van een afdeling, waarbij geldt dat van elke afdeling voor iedere 50 leden of gedeelte daarvan aan maximaal 2 afgevaardigden tot een maximum van 10 afgevaardigden verlof wordt verleend;wordt tenzij de belangen van de organisatie zich daartegen verzetten verlof verleend met behoud van salaris en salaristoelage(n):
 - a voor het deelnemen aan bestuursvergaderingen binnen de vakvereniging, landelijke vakgroeps- of raadsvergaderingen of andere vergaderingen waarin de afdeling wordt vertegenwoordigd;
 - b voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan 1 algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de werknemer is aangesloten;
 - c voor het bijwonen van vergaderingen van internationale organisaties als vertegenwoordiging namens de vakvereniging.
- 3 Bij een voltijddienstverband wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) verleend, als hij door een centrale van overheidspersoneel in lid 1 onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen:
 - a voor maximaal 216 uur per kalenderjaar voor bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, dan wel binnen de organisatie, als die activiteiten gericht zijn op het ondersteunen van doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel of de daarbij aangesloten vereniging;

- b als vakbondsconsulent, voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers;
 - c als arbeidsvoorwaardenadviseur voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers onder voorwaarde dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur;
 - d voor het, op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren, als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van werknemers wordt gegeven, alles te samen voor maximaal 43,2 uur per 24 kalendermaanden.
- 4 Het verlof in lid 2 en 3 samen, kan voor de werknemer met een voltijddienstverband niet meer bedragen dan maximaal 244,8 uur per 12 kalendermaanden, hierbij geldt dat maximaal 316,8 uur verlof kan worden verleend aan de werknemer die:
- a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheids personeel in lid 1 onder a, nummer 1 of 2 of van een vereniging die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;
 - b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in lid 1 onder a, nummer 3 of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.
- 5 Verlof in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de werknemer die lid is van een vereniging in lid 1 onder b.
- 6 Aan de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als deelnemer van het overleg in artikel 12.1 lid 1 wordt verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) gegeven. Dit geldt voor zowel het bijwonen van het overleg, als voor een vooroverleg.
- 7 Wat geldt voor het vooroverleg, geldt ook voor de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend deelnemer aan het overleg in artikel 12.1 lid 1.
- 8 De werkgever kan voor dit artikel aanvullende regels stellen waarbij het verlof in lid 2, 3 en 4 van dit artikel op een lager aantal uur kan worden gesteld. De werkgever overlegt hierover met de vakbonden waarbij rekening wordt gehouden met de lokale situatie.

ARTIKEL 12.5 | ONBETAALD VERLOF

- 1 Een werknemer die ook betaald bestuurder is van een vereniging van ambtenaren kan verzoeken om onbetaald verlof. Het verlof wordt gegeven zolang de werknemer betaald bestuurder is. Het verlof wordt gegeven voor maximaal 24 maanden.
- 2 Tijdens het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die de werkgever voor de werknemer verschuldigd is. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Is het verlof korter dan 3 maanden dan is verhaal van de pensioenpremies niet aan de orde.

ARTIKEL 12.6 | VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

ARTIKEL 12.7 | WERKGEVERSBIJDRAGE

- 1 De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via FNV.
- 2 De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland, vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
- 3 De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.

- 4 De werkgever verstrekt FNV uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
- 5 FNV stuurt uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.
- 6 Bestaande financiële lokale bijdrageregelingen vervallen per 1 januari 2020. De vakbonden die partij zijn bij deze cao leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de werkgever.
- 7 De vakbonden die partij zijn bij deze cao zien af van bevoordeling van georganiseerde werknemers.

ARTIKEL 12.8 | AANWIJZING VAN EEN ONBEZOLDIGDE TOEZICHTHOUDER EN ONBEZOLDIGDE OPSPORINGSAMBTENAAR

Voor toepassing van artikel 2 onder d van het Uitvoeringsbesluit Ambtenarenwet 2017 is overeenstemming vereist in het lokaal overleg of instemming vereist van de ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 13

Medezeggenschap

ARTIKEL 13.1 | SLUITEN VAN EEN CONVENANT

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

ARTIKEL 13.2 | KLEINE ONDERNEMINGEN

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

HOOFDSTUK 14

Kunstzinnige vorming

ARTIKEL 14.1 | BEGRIPPEN

- 1 De begrippen in dit hoofdstuk betekenen:
 - a instelling: onderdeel van de werkgever voor kunsteducatie.
 - b lesgebonden uren: uren waarin direct en educatief contact is met leerlingen;
 - c niet-lesgebonden uren: alle uren die niet te kwalificeren zijn als lesgebonden uren;
 - d sjabloon: opsomming van werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.
- 2 Er zijn 4 categorieën niet-lesgebonden uren:
 - a het voorbereiden van lesgebonden uren;
 - a het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling;
 - b activiteiten voor opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden;
 - c het uitvoeren van algemene werkzaamheden in het belang van de instelling.

ARTIKEL 14.2 | TOEPASSING

Dit hoofdstuk geldt voor de werknemer in dienst bij de werkgever in de functie van docent, consulent en balletbegeleider in de kunstzinnige vorming. In bijlage 4 staat de functiewaardering en het sjabloon voor de kunstzinnige vorming.

ARTIKEL 14.3 | FUNCTIE-EISEN

- 1 Een docent of consulent moet een Hbo-diploma op zijn eigen vakgebied hebben.
- 2 In uitzonderlijke gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad afwijken van lid 1.

ARTIKEL 14.4 | FUNCTIONERINGSGESPREK

De werkgever voert na elke periode van 1 jaar met de werknemer een functioneringsgesprek.

ARTIKEL 14.5 | VERDELING VAN WERKZAAMHEDEN

- 1 De werkgever maakt een regeling over hoe lesgebonden en niet-lesgebonden uren zich tot elkaar verhouden. Hij doet dat per discipline. Hij doet dat aan de hand van het sjabloon van bijlage 4. In de regeling staat in welk geval die verhouding anders kan zijn. De werkgever stelt deze regeling vast in overeenstemming met de ondernemingsraad.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de regeling in lid 1 voor iedere werknemer de verhouding tussen lesgebonden en niet-lesgebonden uren vast.
- 3 Zolang de verhouding in lid 2 niet is vastgesteld, is de verhouding:
 - a maximaal 65% van de formele arbeidsduur aan lesgebonden uren; en
 - b minimaal 35% van de formele arbeidsduur aan niet-lesgebonden uren.

ARTIKEL 14.6 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

- 1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen volgens de salaristabel in lid 2, die hoort bij de functieschaal in lid 3.
- 2 De salaristabel is per 2 januari 2023:

Ervaringsjaar/ Periodiek	5	6	7	8	9	10
Aanloopbedrag 1	2326	2369	2414	2471	2768	3195
Aanloopbedrag 2	0	2471	2537	2616	2912	3333
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2768	3053	3480
0	2414	2616	2694	2912	3195	3557
1	2471	2694	2768	2984	3265	3645
2	2537	2768	2842	3053	3333	3725
3	2616	2842	2912	3122	3406	3795
4	2694	2912	2984	3195	3480	3871
5	2768	2984	3053	3265	3557	3948
6	2842	3053	3122	3333	3645	4021
7	2912	3122	3195	3406	3725	4088
8	2984	3195	3265	3480	3795	4155
9	3053	3265	3333	3557	3871	4223
10	3122	3333	3406	3645	3948	4292
11	0	3406	3480	3725	4021	4368
12	0	0	3557	3795	4088	4443
13	0	0	3645	3871	4155	4512
14	0	0	3725	3948	4223	4578
15	0	0	3795	4021	4292	4642
Uitloopbedrag 1	3265	3557	3948	4223	4443	4779
Uitloopbedrag 2	0	3725	4088	4443	4578	4921
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4578	4713	5072

- 3 Het functiewaarderingssysteem in artikel 3.1 lid 2 geldt niet. De waardering van de functies is als volgt:
 - a balletbegeleider: functieschaal 5;
 - b docent: functieschaal 8;
 - c consulent: functieschaal 9.
- 4 De werkgever kan junior- of seniorfuncties invoeren. De werkgever houdt daarbij rekening met lid 3. De werkgever stelt de functiebeschrijving en de functiewaardering vast.

ARTIKEL 14.7 | AANLOOPBEDRAGEN

- 1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt. Dat kan als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel in artikel 14.6.
- 2 De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

ARTIKEL 14.8 | UITLOOPBEDRAGEN

Een werknemer krijgt een periodieke verhoging naar het eerste uitloopbedrag als hij 24 maanden achter elkaar op het maximum van de bij de functie behorende salarisschaal heeft gezeten. Daarna krijgt de werknemer iedere 24 maanden een periodiek erbij.

ARTIKEL 14.9 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

- 1 Artikel 3.11 geldt niet. De werknemer krijgt een toelage onregelmatige dienst over gewerkte tijd verricht op zondag.
- 2 De werknemer krijgt de toelage onregelmatige dienst in de vorm van verlof. Dat verlof is 25% van de gewerkte tijd.
- 3 De werkgever en de werknemer kunnen afspreken de toelage in afwijking van lid 2 in geld te geven.

ARTIKEL 14.10 | VAKANTIE-UREN

- 1 In afwijking van artikel 6.1 lid 1 is de duur van de vakantie voor de werknemer met een voltijddienstverband 180 uur, als:
 - a met toepassing van artikel 14.11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplichte vrije periode; of
 - b de werknemer geen verlof kan opnemen door toegewezen lessen of cursussen.
- 2 De vakantie-uren worden evenredig over de verplichte vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld. Daarbij geldt een maximum van 36 uur per week.
- 3 Artikel 4.2 lid 1, onder d geldt niet voor de werknemer in de kunsteducatie voor wie dit artikel geldt.

ARTIKEL 14.11 | VERPLICHTE VRIJE PERIODES

- 1 De werkgever stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de werknemer verplicht vrij is.
- 2 De werknemer houdt zich op verzoek van de werkgever tijdens maximaal 1 week tijdens de verplichte vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.
- 3 Afwijken van lid 1 is mogelijk als de ondernemingsraad of de werknemer daarmee instemt.

ARTIKEL 14.12 | VASTSTELLEN VAN HET ROOSTER

- 1 In afwijking van artikel 5.5 lid 2 geldt artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet.
- 2 In aanvulling op artikel 5.5 lid 3 geeft de werkgever aan de werknemer een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren. Hij doet dat in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursusjaar.
- 3 Als er belangrijke wijzigingen optreden dan geeft de werkgever de werknemer zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 1 maand, een aangepast rooster.

ARTIKEL 14.13 | SAMENLOOP ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF MET EEN VERPLICHT VRIJE PERIODE

Bij samenloop van een verplichte vrije periode in artikel 14.11 lid 1 met zwangerschaps- en bevallingsverlof, heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op compensatie van het vakantieverlof tot 144 uur vakantieverlof per jaar.

ARTIKEL 14.14 | BEPALEN BENODIGDE CAPACITEIT CURSUSJAAR

Uiterlijk in de 10e week van elk cursusjaar bekijkt de werkgever of het totaal aantal uren werk voor werknemers met dezelfde functie overeenkomt met de totale omvang van het dienstverband van deze werknemers.

ARTIKEL 14.15 | GARANTIE-UITKERING

- 1 De begrippen in dit artikel betekenen:
 - a de werknemer: de werknemer die voor minder dan 5 uur of, bij een formele arbeidsduur van minder dan 10 uur, voor minder dan de helft van de formele arbeidsduur wordt ontslagen;
 - b minimumuurloon: het naar een uur herleid minimumloon in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
- 2 Op de werknemer zijn de hoofdstukken 9 en 10 niet van toepassing.
- 3 De garantie-uitkering is de uitkering aan de werknemer die:
 - a gedeeltelijk werkloos is als gevolg van opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW;
 - b in de 39 weken onmiddellijk voorafgaand aan de opzegging in minimaal 26 weken, als werknemer in artikel 3 van de WW, werkzaam is geweest;
 - c aantoont dat hij in de periode van 5 jaren onmiddellijk voorafgaand aan het jaar waarin zijn eerste werkloosheidsdag is gelegen, in minimaal 4 jaren over 52 of meer dagen per jaar loon heeft ontvangen;
 - d ter zake van het arbeidsurenverlies geen WW-recht heeft.
- 4 De duur van de garantie-uitkering is afhankelijk van de lengte van het dienstverband bij de instelling. Bij een dienstverband van:

Lengte dienstverband	Duur garantie-uitkering
1 tot 2 jaar	6 maanden
2 tot 3 jaar	12 maanden
3 tot 4 jaar	18 maanden
4 jaar en meer	24 maanden

- 5 De garantie-uitkering is:
 - a tijdens de eerste 12 maanden 70% van het salaris per uur op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren; en
 - b vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
- 6 In afwijking van lid 2 tot en met lid 4 krijgt de werknemer die niet voldoet aan de voorwaarde in lid 2 onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in lid 2, een garantie-uitkering tijdens 6 maanden. Deze uitkering is 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
- 7 De werknemer met een garantie-uitkering is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf en zich beschikbaar te stellen voor passende werkzaamheden. Hij dient ook alle informatie te geven die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is. Als de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, kan de werkgever besluiten de garantie-uitkering geheel of gedeeltelijk te beëindigen.
- 8 Als de werknemer die een garantie-uitkering heeft, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden gaat verrichten, beëindigt de werkgever de garantie-uitkering met het aantal uur dat de nieuwe werkzaamheden omvat.
- 9 Het recht op een garantie-uitkering dat in lid 7 is beëindigd kan herleven. Dat is het geval als de werkzaamheden die de reden waren voor het beëindigen van de uitkering ook ophouden.

Voorwaarde is dat er geen nieuwe rechten op enige uitkering zijn ontstaan vanwege het ontslag uit de nieuwe werkzaamheden.

- 10 Het recht op de garantie-uitkering eindigt volledig:
- a als de werknemer voor het arbeidsurenverlies, dat tot het toekennen van een garantie-uitkering heeft geleid, een andere uitkering kan krijgen;
 - b met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de werknemer volledig gebruik maakt van het ABP Keuzepensioen;
 - c op de dag na het overlijden van de werknemer;
 - d met ingang van de dag waarop de werknemer recht krijgt op een WAO- of WIA-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer.

Behoudens uitzondering door de wet gesteld, mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de bij deze cao betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, enigerlei elektronische wijze, Internet, Intranet of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking. Werkgevers die lid zijn van de VNG mogen vrij gebruik maken van deze uitgave en hoeven geen schriftelijke toestemming aan te vragen. Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 B Auteurswet 1912 jo. het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan het LOGA.