

Collectieve arbeidsovereenkomst

voor

de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie

1 januari 2007 tot en met 31 maart 2009

Inhoudsopgave

	Artikel	Pagina
§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN		
1.1 Begripsbepalingen	1, 2, 3	2
1.2 Deeltijd	4	4
1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever	5	4
1.4 Algemene verplichtingen van de werkgeversvereniging en de werknemersverenigingen	6	5
1.5 Verplichtingen van de werknemer		5
1.5.1 Geheimhouding	7	5
1.5.2 Nevenactiviteiten	8, 9	5
1.5.3 Mededelingsplicht bij ongeval	10	6
1.5.4 Schorsing	11	6
§ 2 INDIENSTTREDING		
2.1 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	12	7
2.2 Proeftijd	13	7
2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd	14	7
§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN		
3.1 Arbeidsduur en werkdagen	15,16	8
3.2 Overwerk		8
3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen en rust- en feestdagen	17	8
3.2.2 Wat is overwerk	18	9
3.2.3 Wat is vergoeding voor overwerk	19	9
3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats	20	10
3.3 Verlof		10
3.3.1 Aantal vakantie-uren	21	10
3.3.2 Verjaring verlof	22	11
3.3.3 Opname verlof	23	11
3.3.4 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid	24	11
3.3.5 Rust- en feestdagen	25	12
3.3.6 Buitengewoon verlof	26	12
3.3.7 Ouderschapsverlof	27	13
§ 4 BELONING		
4.1 Beloning en inschaling		14
4.1.1 Inschaling	28, 29	14
4.1.2 Periodieke verhoging	30	14
4.1.3 Extra periodieke verhogingen	31	15
4.1.4 Toekennen/onthouden periodieke verhoging	32	15
4.1.5 Waarnemingstoelage	33	15
4.1.6 Wijze hogere inschaling	34	16
4.1.7 Herinschaling	35	16
4.2 Vakantietoelage en eindejaarsuitkering	36	16
Algemene toelage	36a	17
4.3 Gratificaties en bonussen	37 t/m 38	17
4.4 Beoordeling	39	18

	Artikel	Pagina
4.5 Functiewaardering	40	18
4.6 Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering	41, 42	18
§ 5 PBO FLEX	45 t/m 57	20
§ 6 PENSIOENEN	58 en 58a	23
§ 7 VOORZIENINGEN		
7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte	59, 60, 61a t/m 61d	25
7.2 Herindiensttreding	62	27
7.3 Vervallen		
7.4 Faciliteiten Stichting WGF	65	27
7.5 Overlijdensuitkering	66	27
7.6 Wachtgeld/uitkering bij ontslag	67	28
§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND		
8.1 Beëindiging van rechtswege	68	29
8.2 Opzegging	69	29
8.3 Toetsing redelijkheid opzegging door Ontslagcommissie	70	29
§ 9 SLOTBEPALINGEN		
9.1 Overgangsbepalingen	74 en 74a	30
9.2 Vaste Commissie Geschillen	75	30
9.3 Dispensatie	76	30
9.4 Duur, wijziging en opzegging van de CAO	77	31
Protocol		32
Bijlage I Afwijkende regelingen		36
Bijlage II Toelichting verlof		38
Bijlage IIa Toelichting verlof vanaf 1 januari 2009		39
Bijlagen IIIa Nieuwe loonlijn 1 januari 2007		40
Bijlagen IIIb Nieuwe loonlijn 1 januari 2008		41
Bijlagen IIIc Nieuwe loonlijn 1 juli 2008		42
Bijlagen IVa Oude loonlijn groep A 1 januari 2007		43
Bijlagen IVb Oude loonlijn groep A 1 januari 2008		44
Bijlagen IVc Oude loonlijn groep A 1 juli 2008		45
Bijlagen Va Oude loonlijn groep B 1 januari 2007		46
Bijlagen Vb Oude loonlijn groep B 1 januari 2008		47
Bijlagen Vc Oude loonlijn groep B 1 juli 2008		48
Bijlage VI Uitgangspunten beoordeling functioneren werknemers		49
Bijlage VII Reglement PBO Flex		51
Bijlage VIII t/m XI vervallen		
Bijlage XII Reglement (v)mbo-stages		65
Bijlage XIII Reglement werkervaringsplaatsen van de Stichting WGF		67
Bijlage XIV Regeling wachtgeld groep A		70
Bijlage XV Regeling wachtgeld groep B		74
Bijlage XVI Regeling uitkering bij ontslag		78
Bijlage XVII Reglement Ontslagcommissie voor de PBO-sector		81

Bijlage XVIII Reglement Vaste Commissie Geschillen	84
Bijlage XIX Reglement bezwaarprocedure functiewaardering	87
Bijlage XX Reglement Vaste Beroepscommissie Functiewaardering	89
Bijlage XXI Relevante wettelijke bepalingen ter informatie	92

De ondergetekenden, te weten:

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

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

Den Haag, januari 2008

drs. J.J. Ramekers
Werkgeversvereniging PBO

FNV Bondgenoten

dr. V.C.M. Timmerhuis
Werkgeversvereniging PBO

CNV Dienstenbond

De Unie

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

§ 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

	ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding te hebben gevoerd en nog voert en die in een notarieel verleden samenlevingscontract, waaruit het bestaan van (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden blijkt, door de werknemer - onder herroeping van eventuele eerdere begunstiging - is aangewezen als begunstigde van partnerpensioen in de zin van de pensioenregeling;
l. periodiek:	het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen uit een salarisschaal;
m. persoonlijke toeslag	toeslag op grond van artikel 35 of 72;
n. reguliere toeslagen:	de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, genoemd in artikel 36;
o. salarisschaal:	de voor de functie vastgestelde reeks van opeenvolgende bedragen opgenomen in artikel 28, lid 2;
p. stagiair:	de persoon met wie de werkgever een stageovereenkomst heeft gesloten;
q. uurloon:	het maandsalaris gedeeld door 164,67;
r. vakantiewerker:	de scholier, student of anders studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de vakantie van zijn onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verricht;
s. vaste maandelijksse toeslagen:	de toeslagen op grond van artikel 31 en de persoonlijke toeslag, voor zover deze structureel en maandelijks worden toegekend, alsmede de aanvulling op grond van artikel 61c of 61d;
t. waarnemingstoeslag:	de toeslag op grond van artikel 33.
u. werkgever:	de rechtspersoon, genoemd in artikel 2, voor wie een werknemer arbeid pleegt te verrichten;
v. werknemer:	de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW ¹ heeft gesloten, met uitzondering van de vakantiewerker, de persoon waarmee een arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg en de stagiair;
w. werkweek:	de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week;
x. algemene toeslag	de toeslag op grond van artikel 36a.

Artikel 2

1. De werkgevers behorende tot groep A zijn:
 - het Gemeenschappelijk Secretariaat Productschappen Vee, Vlees en Eieren
 - het Hoofdproductschap Akkerbouw
 - het Productschap Margarine, Vetten en Oliën
 - het Productschap Tuinbouw

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

- het Productschap Vis
- het Productschap Zuivel
- 2. De werkgevers behorende tot groep B zijn:
 - het Bedrijfschap Horeca en Aanverwante bedrijven
 - het Bosschap
 - het Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel
 - het Hoofdbedrijfschap Ambachten
 - het Bedrijfschap Afbouw
 - het Hoofdbedrijfschap voor de Detailhandel
 - het Productschap Dranken
 - de Sociaal-Economische Raad

Artikel 3

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

1.2 Deeltijd

Artikel 4

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

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

1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever

Artikel 5

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst.

2. De werkgever verplicht zich elke werknemer een exemplaar van deze CAO te verstrekken.
3. De werkgever verplicht zich jaarlijks aan de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector een bijdrage te verstrekken van 0,2% van de loonsom (SV-loon).
4. De werkgever verplicht zich, ter ondersteuning van vakbondsactiviteiten per kalenderjaar een bijdrage te verstrekken aan de Stichting Fonds Bank- en Verzekeringswezen en Administratieve Kantoren te Houten. Deze bijdrage bedraagt over het kalenderjaar 2007 een bedrag van 27,46 euro per op 31 december 2007 in dienst zijnde werknemer. De hoogte van dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd.

1.4 Algemene verplichtingen van de werkgeversvereniging en werknemersverenigingen

Artikel 6

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

1.5 Verplichtingen van de werknemer

1.5.1 Geheimhouding

Artikel 7

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

1.5.2 Nevenactiviteiten

Artikel 8

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

Artikel 9

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de werkgever. De werknemer hoeft voor het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen de schriftelijke toestemming van de werkgever.

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

1.5.3 Verhaal schade arbeidsongeschiktheid

Artikel 10

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

1.5.4 Schorsing

Artikel 11

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

§ 2 INDIENSTTREDING

2.1 Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel 12

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

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

2.2 Proeftijd

Artikel 13

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

2.3 Overeenkomst bepaalde en onbepaalde tijd

Artikel 14

1. De werknemer treedt in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor ten hoogste één jaar.
3. De duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, genoemd in lid 2, kan alleen dan langer zijn of worden verlengd indien sprake is van een tijdelijk of onzeker werkaanbod. In dat geval is instemming van de OR vereist.

§ 3 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTIJDEN

3.1 Arbeidsduur en werkdagen

Artikel 15

1. De werkdagen zijn maandag tot en met vrijdag.
2. Het aantal arbeidsuren bedraagt per week 38 bij een voltijds dienstverband.
3. De werkgever kan met de ondernemingsraad een regeling flexibele werktijden overeenkomen.
4. In afwijking van lid 2 geldt dat ingeval de werknemer kiest voor opbouw van reguliere adv-uren, de werkweek bij een voltijds dienstverband 40 uur bedraagt en het aantal reguliere adv-uren op jaarbasis 104.
5. Aan de werknemer van 60 jaar en ouder wordt een aantal senioren adv-uren toegekend. Dit aantal bedraagt op jaarbasis voor de werknemer in de leeftijd van:
 - a. 60, 61 en 62 jaar: 182 uur
 - b. 63 jaar: 364 uur
 - c. 64 jaar: 494 uur.

Artikel 15a

1. Het aantal seniorenuren als genoemd in artikel 15 lid 5 bedraagt met ingang van 1 januari 2009 voor werknemers van 60 jaar en ouder 182 senioren adv-uren op jaarbasis.
2. Voor werknemers die op 1 januari 2009 63 jaar of ouder zijn, geldt een overgangsregeling. Voor 63-jarigen bedraagt het aantal senioren adv-uren 364 uur op jaarbasis tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Voor de werknemers die op 1 januari 2009 64 jaar zijn bedraagt het aantal senioren adv-uren 494 uur op jaarbasis.

Artikel 15b

1. Met ingang van 2008 worden senioren adv-uren, in overleg tussen leidinggevende en werknemer, ingeroosterd, waardoor een feitelijke verkorting van de arbeidsduur op jaarbasis wordt gerealiseerd.
2. Niet opgenomen adv-uren vervallen aan het einde van het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben, tenzij de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld ze op te nemen.

Artikel 16

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

<i>Werkweek van 38 uur (voltijds dienstverband zonder reguliere adv-uren)</i>	<i>Korting adv-uren per 76 wegens ziekte niet-gewerkte uren</i>	<i>Werkweek van 40 uur (voltijds dienstverband met reguliere adv-uren)</i>	<i>Korting adv-uren per 80 wegens ziekte niet-gewerkte uren</i>
<i>tot en met 59 jaar</i>	<i>nvt</i>	<i>tot en met 59 jaar</i>	<i>4 uur</i>
<i>60, 61 en 62 jaar</i>	<i>7 uur</i>	<i>60, 61 en 62 jaar</i>	<i>11 uur</i>
<i>63 jaar</i>	<i>14 uur</i>	<i>63 jaar</i>	<i>18 uur</i>
<i>64 jaar</i>	<i>19 uur</i>	<i>64 jaar</i>	<i>23 uur</i>

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

3. Conform artikel 15a geldt voor 63- en 64jarigen na afloop van de overgangsregeling hetzelfde aantal kortingsuren als voor de 60, 61 en 61jarigen.

3.2 Overwerk

3.2.1 Werken op zaterdagen, zondagen, rust- en feestdagen

Artikel 17

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

3.2.2 Wat is overwerk

Artikel 18

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

3.2.3 Wat is vergoeding voor overwerk

Artikel 19

1. Voor werknemers werkzaam bij groep A gelden ten aanzien van overwerk de volgende bepalingen.
 - a. De vergoeding voor overwerk bedraagt:
 - 100% van de waarde van het uurloon voor overwerk waardoor de dagelijkse werktijd niet wordt overschreden. Voorts wordt de werknemer een vergoeding verleend die gelijk is aan het bedrag dat de werkgever voor hem per uur bijdraagt aan de pensioen- en flexibelspaarpensioenregeling en ontvangt hij een vergoeding van 10% van het uurloon als vergoeding van vakantie-uren;
 - 125% van de waarde van het uurloon voor overwerk gedurende de eerste anderhalf uur aansluitend op de dagelijkse werktijd op maandag tot en met vrijdag;
 - 150% van de waarde van het uurloon voor overwerk op de andere dan hiervoor genoemde uren op maandag tot en met vrijdag en op zaterdag;
 - 200% van de waarde van het uurloon voor overwerk op zondagen en feestdagen.
 - b. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt het uurloon verhoogd met de vaste maandelijkse en reguliere toeslagen.

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

3.2.4 Hoe vindt vergoeding van overwerk plaats

Artikel 20

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

3.3 Verlof

3.3.1 Aantal vakantie-uren

Artikel 21

1. Een werknemer heeft per kalenderjaar recht op een bepaald aantal uren vakantie met behoud van salaris. Dit aantal is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer.

Voor werknemers tot en met 59 jaar geldt het onderstaande aantal uren met ingang van het kalenderjaar waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt:

tot en met 39 jaar:	191 uur
40 tot en met 44 jaar:	206 uur
45 tot en met 49 jaar:	214 uur
50 tot en met 54 jaar:	221 uur
55 tot en met 59 jaar:	229 uur

- 1a. Voor werknemers ouder dan 59 jaar geldt in verband met toekenning van senioren adv met ingang van de kalendermaand waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt op jaarbasis het onderstaande aantal uren:

60 tot en met 62 jaar:	222 uur
63 jaar:	201 uur
64 jaar:	185 uur.
- 1b. Als gevolg het bepaalde in artikel 15a, bedraagt met ingang van 1 januari 2009 het aantal uren vakantie voor werknemers van 60 jaar en ouder 222 vakantie-uren op jaarbasis.
- 1c. Voor werknemers die op 1 januari 2009 63 jaar of ouder zijn geldt een overgangsregeling. Voor de 63-jarigen bedraagt het aantal vakantie-uren 201 uur tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Voor de werknemers die op 1 januari 2009 64 jaar zijn bedraagt het aantal vakantie-uren 185 uur.
2. Het aantal uren dat de werknemer voor één verlofdag dient in te leveren, is afhankelijk van het feit of hij al dan niet adv-uren opbouwt. Uitgangspunt is dat voor één dag verlof het aantal verlofuren moet worden ingeleverd dat overeenkomt met het aantal uren dat hij volgens het voor hem geldende rooster (inclusief eventuele opbouw van adv-uren) zou moeten werken.
3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad per kalenderjaar drie werkdagen aanwijzen als collectieve vakantiedagen.
4. Bij indiensttreding of ontslag in de loop van een kalenderjaar wordt het aantal vakantie-uren naar rato toegekend en wordt het aantal vakantie-uren naar boven afgerond.
5. In bijlage II wordt een toelichting gegeven op de berekening van het aantal toe te kennen verlofuren en de opname ervan.

3.3.2 Verjaring verlof

Artikel 22

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

3.3.3 Opname verlof

Artikel 23

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

3.3.4 Opbouw van vakantie en arbeidsongeschiktheid

Artikel 24

1. Opbouw van vakantie vindt plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:634 en 635 van het Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 geldt voor groep A dat de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is over de laatste zes maanden van zijn

arbeidsongeschiktheid ook verlof opbouwt over de tijd dat hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid verricht.

3. Het aantal vakantie-uren, genoemd in artikel 21 wordt met 8 uren uitgebreid als de werknemer zich het gehele voorgaande kalenderjaar niet heeft ziek gemeld.
4. Het aantal vakantie-uren, genoemd in artikel 21 wordt met 8 uren verminderd als de werknemer zich het gehele voorgaande kalenderjaar zich drie of meer keren heeft ziek gemeld.

3.3.5 Rust- en feestdagen

Artikel 25

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

3.3.6 Buitengewoon verlof

Artikel 26

1. In aanvulling op artikel 4.1 en 4.2 van de Wet arbeid en zorg² hoeft de werknemer, met behoud van zijn salaris en toeslagen, zijn arbeid niet te verrichten op de dag:
 - a. dat hij in ondertrouw gaat;
 - b. van zijn 12,5-, 25- of 40-jarig huwelijksjubileum;
 - c. dat een bloed- of aanverwant tot en met de 2e graad in het huwelijk treedt;
 - d. van het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksjubileum van (pleeg-)ouders of schoonouders;
 - e. dat zijn 25- of 35-jarig dienstjubileum plaatsvindt, dan wel wordt gevierd;
 - f. dat de partner of bloed- of aanverwant in de 1^{ste} graad overlijdt tot en met de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt, met een maximum van vier werkdagen;
 - g. dat de begrafenis of crematie van een bloed- of aanverwant tot en met de 3^e graad plaatsvindt gedurende de daarvoor naar het oordeel van de werkgever benodigde tijd met een maximum van één werkdag;
 - h. dat hij een cursus volgt ter voorbereiding op de (pré)pensionering, met een maximum van één werkweek.
2. Bovendien wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend - voor de werknemer met een deeltijddienstverband naar rato - in verband met:
 - a. zijn burgerlijk huwelijk: 24 uur;
 - b. zijn verhuizing ten hoogste eenmaal per kalenderjaar: 16 uur.
3. Tenzij de dienst het niet toelaat, wordt de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris en toeslagen toegekend voor de tijd:
 - a. dat hij een bijeenkomst bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is of hij zich namens zijn vakbond inzet als RSI-consulent, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;

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

- b. dat hij een cursus bijwoont van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar;
 - c. dat hij deelneemt aan het CAO-overleg en hiermee verband houdende vergaderingen en/of voor de tijd dat hij deelneemt aan vergaderingen in verband met een reorganisatie bij de instelling, met een maximum van één werkweek per kalenderjaar.
4. De werkgever kan ook voor andere situaties buitengewoon verlof - al dan niet met behoud van salaris en toeslagen - toekennen. Indien hiervoor door de werkgever een regeling wordt vastgesteld, dient dit te geschieden met instemming van de ondernemingsraad.

3.3.7 Ouderschapsverlof

Artikel 27

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

§ 4 BELONING

4.1 Beloning en inschaling

4.1.1 Inschaling

Artikel 28

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

Artikel 29

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

4.1.2 Periodieke verhoging

Artikel 30

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

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

4.1.3 Extra periodieke verhogingen

Artikel 31

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

4.1.4. Toekennen/onthouden periodieke verhoging

Artikel 32

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

4.1.5 Waarnemingstoelage

Artikel 33

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

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

4.1.6 Wijze hogere inschaling

Artikel 34

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

4.1.7 Herinschaling

Artikel 35

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

4.2 Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

Artikel 36

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die in de maand mei van elk jaar wordt uitbetaald. De toeslag bedraagt over het tijdvak van twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitbetaling 8% van het in elk van die twaalf maanden geldende maandsalaris, inclusief:
 - a. de eindejaarsuitkering genoemd in lid 2;
 - b. een eventuele waarnemingstoeslag.
2. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering, die uiterlijk de 31^{ste} van de maand december van elk jaar wordt uitbetaald. Onverminderd het bepaalde in lid 3 en 4, bedraagt deze uitkering in 2007 2,75%, in 2008 3,75% en in 2009 4.05% van het jaarsalaris, exclusief de reguliere toeslagen, van de werknemer in de maand van uitbetaling. Bij indiensttreding of beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de uitkering naar evenredigheid van het salaris bij een volledige werktijd berekend.
Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vormt het laatstgenoten maandsalaris grondslag voor de berekening.
3. Ten aanzien van de vakantietoeslag gelden minimumbedragen voor werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt. Deze minimumbedragen zijn aangegeven op de bijlagen III, IV en V.

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

Artikel 36a

1. De werkgever stelt maandelijks een algemene toeslag van 1,9% van het maandsalaris verhoogd met de reguliere toeslagen beschikbaar aan de werknemer. Voor werknemers die verplicht deelnemen aan de flexibel spaarpensioenregeling, genoemd in artikel 58, wordt deze toeslag ingezet als werkgeversbijdrage voor deze regeling. Voor de overige werknemers geldt dat de bijdrage als separate toeslag (derhalve niet opgenomen in de salarisschalen en evenmin een grondslag voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering) maandelijks wordt uitbetaald.
2. De algemene toeslag wordt ongewijzigd gecontinueerd gedurende de periode(n) dat de werknemer ouderschapsverlof opneemt.

4.3 Gratificaties en bonussen

Artikel 37

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

Artikel 37a

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

Artikel 37b

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

Artikel 38

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

*4.4 Beoordeling***Artikel 39**

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

*4.5 Functiewaardering***Artikel 40**

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

*§ 4.6 Bezwaar- en beroepsprocedure functiewaardering***Artikel 41**

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

Artikel 42

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

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

Artikel 43 en 44 *gereserveerd*

§ 5 FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN / PBO FLEX

Artikel 45 (*algemeen*)

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

Artikel 46 (*fiscale behandeling*)

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

Artikel 47 (*bronnen*)

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

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

Artikel 48 (*doelen*)

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

- a. vergoeding van de contributie van de werknemer voor zijn vakbondslicmaatschap;
- b. vergoeding van een fiets voor woon-werkverkeer en/of daarbij behorende accessoires;
- c. aflossing van een renteloze lening;
- d. aanpassing van het flexibel spaarpensioen, uitsluitend indien de werknemer deelnemer is in de flexibel spaarpensioenregeling;
- e. spaarloon, uitsluitend indien de werknemer in het betreffende kalenderjaar geen bijdrage stort op zijn levensloopregeling;
- f. bonussparen;
- g. een eenmalige uitkering.

Artikel 49 (*ruilvoet*)

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

Artikel 50 (*keuzemoment*)

1. De werknemer kan zijn PBO Flex pakket eenmaal per jaar wijzigen, te weten per 1 januari. Hij dient hiertoe vóór 1 november een schriftelijk verzoek in bij de werkgever.
2. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever geen instemming verleent, deelt hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

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

Artikel 51 (*bepalen doel*)

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

Artikel 52 (*wijziging arbeidsvoorwaarden*)

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

Artikel 53 (*administratie*)

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

5. De werkgever bewaart bij de salarisadministratie per werknemer alle bescheiden met betrekking tot deze regeling.

Artikel 54 (*einde dienstverband*)

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

Artikel 55 (*nadere criteria*)

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

Artikel 56 (*ondernemingsraad*)

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

Artikel 57 (*instellingsregelingen*)

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

§ 6 PENSIOENEN

Artikel 58

1. De pensioenregelingen voor werknemers werkzaam bij groep A zijn neergelegd in het PfP Reglement Basispensioen 2007, het Reglement Vroegpensioen 2007 en het Reglement Individueel Aanvullend pensioen 2007³.
2. De pensioenregelingen voor werknemers werkzaam bij groep B zijn neergelegd in het PSB Reglement Basispensioen 2007, het Reglement Vroegpensioen 2007 en het Reglement Individueel Aanvullend pensioen 2007.
3. De werknemer is verplicht toe te treden tot het pensioenfonds dat is belast met de uitvoering van de pensioenregelingen die voor zijn werkgever van toepassing zijn.
4. De werkgever meldt de werknemer bij indiensttreding van de werknemer aan bij het pensioenfonds waarbij de werkgever is aangesloten.
5. De overige rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn neergelegd in de statuten en reglementen van het betreffende pensioenfonds.
6. Wijziging van de pensioenregelingen is onderwerp van overleg tussen de CAO-partijen.

Artikel 58a

1. De werknemer die op basis van een wettelijk recht of een overeenkomst met zijn werkgever onbetaald verlof opneemt, kan gedurende elke periode van tien jaar dat hij in dienst is bij de werkgever op zijn verzoek voor ten hoogste zes maanden zijn pensioenopbouw voortzetten op basis van zijn arbeidstijd en zijn salaris indien hij niet met verlof zou zijn gegaan, en de reglementaire verdeling van de pensioenpremie. Indien de werknemer gedeeltelijk onbetaald verlof opneemt, wordt dit verlof naar rato in mindering gebracht op de hiervoor bedoelde periode van zes maanden.
2. Indien de werknemer in een periode van tien jaar géén of niet voor de maximale duur gebruik maakt van de mogelijkheid van voortzetting van de pensioenopbouw op grond van lid 1, dan wordt de niet gebruikte periode van mogelijke voortzetting van de pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof op de hier bedoelde wijze overgeheveld naar de volgende dienstverbandperiode van tien jaar.
3. De werknemer kan gedurende zijn gehele dienstverband ten hoogste vierentwintig maanden zijn pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof op de in lid 1 beschreven wijze voortzetten.
4. De voortzetting van de pensioenopbouw op de in de leden 1 tot en met 3 beschreven wijze, mag ook geschieden tijdens prépensionering op basis van de vroegpensioenregeling .
5. In afwijking van het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 kan de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was van de werkgever gedurende ten hoogste vierentwintig maanden zijn pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof of tijdens prépensionering op basis van de vroegpensioenregeling op de in lid 1 beschreven wijze voortzetten. Bovendien kan hij bij prépensionering of opname van onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd (conform het pensioenreglement), op zijn verzoek gedurende ten hoogste 1 jaar de pensioenopbouw voortzetten op de in lid 1 beschreven wijze.

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

6. Bij overschrijding van de periode van voortzetting van de pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof als bedoeld in de leden 1 tot en met 5, kan de werknemer de pensioenopbouw onder dezelfde voorwaarden voortzetten, indien en voorzover de fiscale wet- en regelgeving dit toelaat, maar komt de volledige pensioenpremie voor zijn rekening. De werknemer dient de verschuldigde pensioenpremie maandelijks te voldoen aan de werkgever.
7. Indien de werknemer niet kiest voor voortzetting van de pensioenopbouw tijdens onbetaald verlof, worden desalniettemin de in de pensioenregeling opgenomen risicoverzekeringen voor overlijden vóór de 65-jarige leeftijd en voor arbeidsongeschiktheid voor de duur van dat verlof voortgezet. De werknemer is hiervoor geen premie verschuldigd.
8. De werkgever houdt een administratie bij van de periode(n) gedurende welke de werknemer op grond van dit artikel de pensioenopbouw ongewijzigd heeft voortgezet.

§ 7 VOORZIENINGEN

7.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte

Artikel 59

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

Artikel 60

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

⁴ Ook wel Verzuim Begeleidingsteam genoemd.

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

Artikel 61a (*Inzet op reïntegratie*)

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

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

De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA en in verband hiermee op grond van deze wet een uitkering ontvangt, heeft recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen onder de voorwaarden zoals neergelegd in het reglement van het pensioenfonds waarbij hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst is aangesloten.

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

1. De werknemer die gedeeltelijk of niet duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, en in verband hiermee op grond van deze wet een uitkering ontvangt, wordt door zijn werkgever onder bepaalde voorwaarden en voor een bepaalde duur een aanvulling verstrekt. De hoogte van deze aanvulling wordt als volgt bepaald:
 - a. gedurende de loongerelateerde periode van de WIA: ((het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris) *80%) minus de WIA-uitkering.
 - b. na de loongerelateerde periode van de WIA indien de werknemer ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit wordt benut: ((het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris bij volledige benutting van de door de UWV vastgestelde restverdiencapaciteit) *75%) minus de WIA-uitkering.
2. Indien de werknemer genoemd in lid 1 niet ten minste 50% van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit verdient, wordt na de loongerelateerde periode de arbeidsovereenkomst met hem beëindigd. De werkgever ondersteunt de werknemer, op dienst verzoek via een reïntegratiebedrijf, bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever. Deze ondersteuning kan reeds starten tijdens de loongerelateerde periode van de WIA. Gedurende drie jaar na beëindiging van de loongerelateerde periode, ontvangt de werknemer maandelijks een suppletie-uitkering van zijn werkgever. Deze uitkering wordt als volgt berekend: (salaris voor arbeidsongeschiktheid - nieuwe salaris bij volledige benutting van de door de UWV vastgestelde restverdiencapaciteit) *75%) minus WIA-uitkering op het moment van beëindiging van de loongerelateerde periode.
3. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het sociaal Medisch Team, niet actief meewerkt aan zijn reïntegratie, ontvangt geen aanvulling op zijn WIA-uitkering.

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

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

*7.2 Herindiensttreding***Artikel 62**

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

*7.3 Vervallen***Artikel 63 Vervallen****Artikel 64 Vervallen***7.4 Faciliteiten Stichting WGF***Artikel 65**

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

*7.5 Overlijdensuitkering***Artikel 66**

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:674 BW wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris dat de werknemer genoot op het moment van overlijden, inclusief de hem toegekende vaste maandelijks en reguliere toeslagen, berekend over de periode gelegen tussen de dag van overlijden van de werknemer en de eerste dag van de maand hierop volgend, verlengd met 3 maanden.

2. Onder salaris wordt in dit verband tevens verstaan de aanvulling op grond van artikel 60 en 73.
3. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW, vierde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een in dat lid genoemde regeling.

7.6 Wachtgeld/uitkering bij ontslag

Artikel 67

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

§ 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

8.1 Beëindiging van rechtswege

Artikel 68

1. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt zij van rechtswege zodra deze tijd is verstreken. Voorafgaande opzegging is niet nodig, tenzij dit tussen partijen is overeengekomen.
2. Een arbeidsovereenkomst eindigt verder van rechtswege en zonder opzegging op de laatste dag van de kalendermaand waarin de werknemer 65 jaar wordt.

8.2 Opzegging

Artikel 69

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

8.3 Toetsing redelijkheid opzegging

Artikel 70

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

§ 9 SLOTBEPALINGEN

9.1 Overgangsbepalingen

Artikel 71 Vervallen

Artikel 72 Vervallen

Artikel 73 Vervallen

Artikel 74

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

Artikel 74a

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 62 geldt voor de werknemer die op 31 december 2003 arbeidsongeschikt was en als gevolg hiervan na de in artikel 7:629 BW genoemde periode de arbeidsovereenkomst van een werknemer wordt beëindigd en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer afneemt tot een mate, welke minder is dan de klasse 80-100%, heeft gedurende een periode, zoals in het volgende lid bepaald, recht op herindiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op zijn krachten en bekwaamheid is berekend, behoudens ingeval dergelijke arbeid naar het oordeel van de werkgever niet voorhanden is. In dat geval zijn van toepassing de bepalingen, geldende bij ontslag wegens het vervallen van de functie.
2. De in het vorige lid bedoelde periode is gelijk aan het verschil tussen de helft van de duur van het dienstverband, gelegen vóór het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid, en de periode van twee jaar gedurende welke op grond van artikel 7:629 BW recht op loondoorbetaling bestond, zulks naar boven afgerond op volle kalendermaanden en met een maximum van zeven jaren.

9.2 Vaste Commissie Geschillen

Artikel 75

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

9.3 Dispensatie

Artikel 76

1. De werkgever die (tijdelijk) wenst af te wijken van deze CAO kan daartoe overgaan wegens zwaarwegende organisatiebelangen, zoals de continuïteit van de organisatie of de daarmee verbandhoudende werkgelegenheid in zijn

- organisatie voor alle of één of meer groepen van werknemers, indien daarover op instellingsniveau overeenstemming is bereikt met de werknemersorganisaties.
2. De CAO-partijen worden geïnformeerd over de afwijking bedoeld in het vorige lid, door toezending van de hierover door werkgever en werknemersorganisaties gesloten overeenkomst.
 3. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van genoemde overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum en van de duur van de overeenkomst.

9.4 Duur, wijziging en opzegging van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 77

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode ingaande op 1 januari 2007 en eindigende op 31 maart 2009.
2. Indien niet één der partijen ten minste drie maanden voor het tijdstip waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij schriftelijk te kennen geeft, dat zij beëindiging van of wijziging in deze overeenkomst wenst, zal deze geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend en ongewijzigd te zijn verlengd.

PROTOCOL AFSPRAKEN

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

A) PROTOCOL AFSPRAKEN MET LANGDURIG KARAKTER

Pensioen⁵

- a. De verdeling van de pensioenpremie is als volgt: 2/3-deel wordt gefinancierd door werkgevers en 1/3-deel door werknemers. De grondslag wordt in eerste aanleg gevormd door de kostendekkende premie of de daarop gebaseerde doorsneepremie zoals die van toepassing is in de evenwichtsituatie waarin sprake is van een zodanige dekkingsgraad dat de nominale aanspraken met een zekerheidsmaat van 97,5% (FTK-norm) kunnen worden afgewikkeld en aan de voorwaardelijke aanspraken met een zekerheidsmaat van 90% kan worden voldaan. Indien ná het bereiken van de hiervoor bedoelde evenwichtsituatie de dekkingsgraad zodanig lager komt te liggen dat een extra solvabiliteitsopslag nodig is, valt ook deze opslag onder de 1/3-2/3 premieverdeling over werknemers en werkgever.
Van premiekorting zal slechts sprake kunnen zijn indien de dekkingsgraad op een zodanig niveau ligt dat de voorwaardelijke indexatie van ingegane pensioenen en zogeheten slapersrechten kunnen worden afgewikkeld met een zekerheidsmaat van 95%⁶; dit onverlet latend de mogelijkheid dat door De Nederlandsche Bank (DNB) een hogere premiekortingsgrens wordt vereist.
- b. Gedurende een periode van vijf jaar na ingang van de regeling betalen werkgevers die zijn aangesloten bij PSB in aanvulling op hun premiedeel een toeslag van 7% van de huidige pensioengrondslag om de reserves van het pensioenfonds te versterken.
- c. De indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieven wordt jaarlijks door de besturen van de pensioenfondsen PfP en PSB vastgesteld op basis van de looninflatie en is in het kader van het nFTK onvoorwaardelijk (zekerheidsmaat 97,5%). Wanneer de feitelijke dekkingsgraad echter onder de minimaal vereiste dekkingsgraad komt, is het bestuur gehouden met een herstelplan te komen. In die situatie is het bestuur van het pensioenfonds gerechtigd om ook in te grijpen in de onvoorwaardelijke pensioenaanspraken.

⁵ De protocolafspraken zijn tevens te vinden op www.werkgeversverenigingpbo.nl onder 'publicaties'. De pensioenafspraken staan in het geamendeerde principeakkoord d.d. 11 oktober 2005.

⁶ Het bestuur van het Pensioenfonds Productschappen is bevoegd om deze zekerheidsmaat vast te stellen op 90%, teneinde de bestaande premiekortingsregeling geheel (in 2006) of gedeeltelijk (met ingang van 2007) te continueren, indien dat bestuur van oordeel is dat dit percentage verantwoord is in het licht van de financiële positie van het fonds op langere termijn. Dit betekent in het licht van het nieuwe financiële toetsingskader ook dat, conform het bepaalde in punt 19 van de FTK-hoofdlijnnota, er sprake is van een zodanige samenhang tussen de feitelijk geheven premie, het bereikte streefvermogen c.q. de streefdekkingsgraad en het verwachte rendement op de pensioenbeleggingen, dat zowel de onvoorwaardelijke als de voorwaardelijke onderdelen van de pensioenovereenkomst ook voor de lange termijn kunnen worden nagekomen.

- d. De indexatie van ingegane pensioenen en zogeheten slapersrechten wordt jaarlijks door de besturen van de beide pensioenfondsen vastgesteld op basis van de prijsinflatie (huidige maatstaf) en is in het kader van het nFTK voorwaardelijk.

Employability

a. Werving en selectie

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

b. Opleidingsbeleid

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

c. Employability

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

Indien mocht blijken dat het opleidingsbudget van een instelling niet toereikend is om aan de opleidingsbehoefte die uit de POP's voortvloeit te voldoen, roepen partijen de instellingen op hierover in overleg te treden met de ondernemingsraad. Tevens willen partijen de instellingen in dit kader wijzen op de fiscale regeling 'afdrachtsvermindering scholing non-profit'.

Arbeidsduur en arbeidstijden

Flexibilisering arbeidstijden

Partijen zijn van mening dat flexibilisering van de arbeidstijden tegemoet komt aan een behoefte bij zowel de werkgever als de werknemer. Bij flexibilisering wordt uitgegaan van de verantwoordelijkheid van de werknemer ten aanzien van de eigen werkzaamheden, waarbij de vaststelling van de wijze en het tijdstip waarop de

werkzaamheden worden uitgevoerd, geschiedt in goed en gelijkwaardig overleg tussen werknemer en leidinggevende.

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

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

Arbeidsomstandigheden

Werkdruk/arbeidsomstandigheden

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

Ziektekosten

'De overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel per 1 januari 2006 kan voor een aantal instellingen leiden tot een daling van de werkgeverslasten voor ziektekosten (op grond van de Ziekenfondswet/Zorgverzekeringswet en de CAO). Indien hiervan bij een instelling sprake is, zal de desbetreffende werkgever in overleg met zijn OR beslissen over aanwending van vrijvallende middelen voor een aanvullende ziektekostenvergoeding. Hierbij kan vooral worden gedacht aan de financiering van een aanvullende ziektekostenverzekering voor arbeidsgerelateerde zorg. Onder arbeidsgerelateerde zorg wordt verstaan de zorg waarvoor de wetgever heeft bepaald dat een vergoeding hiervoor niet behoort tot loon in de zin van de Wet op de loonbelasting.'

In aanvulling hierop zijn partijen op 30 mei 2006 overeengekomen om de bovenstaande *tijdelijke* protocolafpraak als *structurele* protocolafpraak in de CAO op te nemen, hetgeen inhoudt dat overleg over vergoeding van ziektekosten in het vervolg binnen de instellingen zelf dient plaats te vinden.

B) PROTOCOLAFSPRAKEN MET TIJDELIJK KARAKTER

Sociaal Plan

Partijen hebben als uitgangspunt vastgesteld dat afspraken die in het kader van sociale plannen voor 1 april 2003 zijn overeengekomen worden gerespecteerd.

Werkgroep employability/leeftijdsbewust personeelsbeleid

Partijen hebben afgesproken een werkgroep in te stellen die zich in 2008 bezig houdt met thema's op het gebied van employability.

Een van de onderwerpen die expliciet door partijen is genoemd betreft het leeftijdsbewust personeelsbeleid. De werkgroep krijgt tot taak om 'best practices' op het terrein van leeftijdsbewust personeelsbeleid op het spoor te komen, te beoordelen en voorzien van commentaar onder de aandacht te brengen van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden in de sector. Tevens kan de werkgroep aanbevelingen doen aan CAO-partijen voor aanpassingen van de CAO.

Tevens zal de werkgroep in kaart brengen hoe actuele thema's op het gebied van employability zoals beloningsbeleid, flexibel werken, inzetbaarheid etc. kunnen worden toegepast in de PBO-sector. De werkgroep kan hiervoor gebruik maken van externe deskundigen. Ook over deze onderwerpen kan de werkgroep aanbevelingen doen aan CAO-partijen.

Commissie WIA II

Partijen hebben afgesproken om de reeds bestaande commissie WIA, al dan niet in gewijzigde samenstelling, te reactiveren om te evalueren hoe in de PBO-sector de re-integratie van 35-minners en WGA'ers verloopt, alsmede de wijze waarop wordt omgegaan met niet duurzaam beoordeelde WGA'ers. Ook de wijze waarop de pensioenvoorzieningen zijn afgestemd op de WIA zal op de agenda worden gezet. De commissie kan in haar onderzoek meenemen hoe andere arbeidsorganisaties dit hebben geregeld. In oktober 2008 wordt de commissie geacht te rapporteren aan CAO-partijen.

Aangemelde afwijkende regelingen geldig gedurende de looptijd van deze CAO.

Werkgever	Generaal pardon regelingen
Sociaal-Economische Raad	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 5 maart 2003, kenmerk P&O/03.03.27/hpz: <ul style="list-style-type: none"> - aanwijzing collectieve verlofdagen, roostervrije dagen en opnemen en overboeken vakantieverlof, regeling 5 mei; - regeling overwerk chauffeur; - consignatieregeling.
Hoofdbedrijfschap Ambachten	De regeling aangemeld bij brief d.d. 4 maart 2003, kenmerk 2003/171/tu.
Bedrijfschap Afbouw	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 25 maart 2003, kenmerk 200303\46267: <ul style="list-style-type: none"> - eindejaarsuitkering. De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 3 juni 2003: <ul style="list-style-type: none"> - arbeidstijd.
Hoofdbedrijfschap voor de Detailhandel	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 7 maart 2003, kenmerk 0360414Gro&.doc: <ul style="list-style-type: none"> - reductie op de pensioenpremie; - uittrekking 60/61-jarigen HBD; - onderdeel inroostering van de werktijd- en atv-regeling.
Hoofdbedrijfschap Agrarische Groothandel	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 25 maart 2003, kenmerk BtH/cz: <ol style="list-style-type: none"> a. voor medewerkers commissie Bloemen en Planten: <ul style="list-style-type: none"> - Verordening pensioenen personeel 1994 - Verordening Vaststelling reglement Flexibel Spaarpensioen personeel 1998 (vanaf 1-1-97) - Verordening Wachtgeld Personeel 1997; b. voor medewerkers commissie Groenten en Fruit: <ul style="list-style-type: none"> - Verordening pensioenen 1986 (vanaf 1-1-86) - Verordening Vaststelling reglement Flexibel Spaarpensioen personeel 1998 (vanaf 1-1-97) - Wachtgeld Personeel 1968 (vanaf 1-1-68). De regelingen aangemeld bij brief d.d. 19 juni 2003 (kenmerk LEHBAGPC3.051) voor de medewerkers van commissie Pootardappelen en commissie Consumptie-, Fabrieks- en Voeraardappelen.

Bedrijfschap Horeca en Aanverwante bedrijven	De regelingen aangemeld bij brief d.d. 7 maart 2003 , kenmerk JV/AVC.
Gemeenschappelijk Secretariaat PVE	De volgende regelingen aangemeld bij brief d.d. 28 februari 2003, kenmerk 03/P&O/bs/145: <ul style="list-style-type: none"> - overwerkbepaling, uitsluitend lid 2; - verlof; - emolumentenregeling. - spaarregeling.
Productschap voor Zuivel	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 4 maart 2003, kenmerk BH/PO/179198: <ul style="list-style-type: none"> - beloning.
Productschap Vis	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 4 maart 2003, kenmerk 0259/12.6.2.2/JM: <ul style="list-style-type: none"> - regeling bewust belonen.
Productschap Dranken	De volgende regeling aangemeld bij brief d.d. 25 maart 2003, kenmerk S-056/MG: <ul style="list-style-type: none"> - eindejaarsuitkering.

Bijlage II

Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <u>wel</u> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
I	II	IIA	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Vakantieuren:	8 uur verlof ter compensatie voor Goede Vrijdag	Reguliere adv-uren (52 weken * 2 uur); is per dag 0,4 uur:	Senioren adv-uren:	Werknemer krijgt aan verlof de som van kolom II tot en met IV (afgerond op een heel uur naar boven):	Aantal uren verlof dat moet worden ingeleverd voor één dag vrij, bij een rooster met een gelijkmatige verdeling van het aantal te werken uren over de werkweek *	Korting adv-uren voor elke 10 ziektedagen	Bruto arbeidsduur (260 dagen * 8 uur respectievelijk 260 * 7,6 uur)	Netto arbeidsduur per jaar (kolom VIII minus kolom V)
Leeftijd tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	104		295	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	104		310	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	104		318	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	104		325	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1755
55 tot en met 59 jaar	(29*7,6=) 220,4	8	104		333	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1747
60 tot en met 62 jaar	(31*6,9=) 213,9	8	104	(260*0,7=) 182	508	(6,9+0,4+0,7=) 8	(0,4+0,7*10=) 11	2080	1572
63 jaar	(31*6,2=) 192,2	8	104	(260*1,4=) 364	669	(6,2+0,4+1,4=) 8	(0,4+1,4*10=) 18	2080	1411
64 jaar	(31*5,7=) 176,7	8	104	(260*1,9=) 494	783	(5,7+0,4+1,9=) 8	(0,4+1,9*10=) 23	2080	1297
Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <u>niet</u> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	0		191	7,6		1976	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	0		206	7,6		1976	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	0		214	7,6		1976	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	0		221	7,6		1976	1755
55 tot en met 59 jaar	(29*7,6=) 220,4	8	0		229	7,6		1976	1747
60 tot en met 62 jaar	(31*6,9=) 213,9	8	0	(260*0,7=) 182	404	(6,9+0,7=) 7,6	(0,7*10=) 7	1976	1572
63 jaar	(31*6,2=) 192,2	8	0	(260*1,4=) 364	565	(6,2+1,4=) 7,6	(1,4*10=) 14	1976	1411
64 jaar	(31*5,7=) 176,7	8	0	(260*1,9=) 494	679	(5,7+1,9=) 7,6	(1,9*10=) 19	1976	1297

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

Met ingang van 1 januari 2009

Bijlage IIa

Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <u>wel</u> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
I	II	IIA	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
	Vakantieuren:	8 uur verlof ter compensatie voor Goede Vrijdag	Reguliere adv-uren (52 weken * 2 uur); is per dag 0,4 uur:	Senioren adv-uren:	Werknemer krijgt aan verlof de som van kolom II tot en met IV (afgerond op een heel uur naar boven):	Aantal uren verlof dat moet worden ingeleverd voor één dag vrij, bij een rooster met een gelijkmatige verdeling van het aantal te werken uren over de werkweek *	Korting adv-uren voor elke 10 ziektedagen	Bruto arbeidsduur (260 dagen * 8 uur respectievelijk 260 * 7,6 uur)	Netto arbeidsduur per jaar (kolom VIII minus kolom V)
Leeftijd tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	104		295	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	104		310	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	104		318	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	104		325	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1755
55 tot en met 59 jaar	(29*7,6=) 220,4	8	104		333	(7,6+0,4=) 8	(0,4*10=) 4	2080	1747
60 tot en met 64 jaar	(31*6,9=) 213,9	8	104	(260*0,7=) 182	508	(6,9+0,4+0,7=) 8	(0,4+0,7*10=) 11	2080	1572
Arbeidsduur, verlof etc. indien werknemer <u>niet</u> kiest voor opbouw reguliere adv-uren.									
tot en met 39 jaar	(24*7,6=) 182,4	8	0		191	7,6		1976	1785
40 tot en met 44 jaar	(26*7,6=) 197,6	8	0		206	7,6		1976	1770
45 tot en met 49 jaar	(27*7,6=) 205,2	8	0		214	7,6		1976	1762
50 tot en met 54 jaar	(28*7,6=) 212,8	8	0		221	7,6		1976	1755
55 tot en met 59 jaar	(29*7,6=) 220,4	8	0		229	7,6		1976	1747
60 tot en met 64 jaar	(31*6,9=) 213,9	8	0	(260*0,7=) 182	404	(6,9+0,7=) 7,6	(0,7*10=) 7	1976	1572

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

Deze bijlage geldt met ingang van 2009. Er geldt een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2009 63- en 64jaar oud zijn. Deze overgangsregeling is opgenomen in artikel 21 lid 1c. Voor de 63- en 64-jarigen geldt het bepaalde in bijlage II.

Salarisschalen per 1 januari 2007

Bijlage IIIa

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Leeftijdspanperiodieken																	
16	936	992															
17	1.034	1.096	1.193	1.264													
18	1.144	1.211	1.320	1.396	1.523												
19	1.265	1.338	1.459	1.545	1.683	1.781	1.941	2.115									
20	1.398	1.480	1.613	1.707	1.859	1.969	2.146	2.338	2.476								
Aanloopperiodieken																	
				1.834	1.999	2.116	2.305	2.441	2.584	2.821	3.091	3.389	3.826	4.445	5.167	6.008	
								2.511	2.659	2.908	3.188	3.494	3.943	4.581	5.325	6.192	
Schaalperiodieken																	
0	1.546	1.636	1.783	1.887	2.057	2.177	2.372	2.584	2.736	2.999	3.287	3.601	4.062	4.721	5.488	6.381	
1	1.590	1.684	1.834	1.942	2.116	2.240	2.441	2.659	2.821	3.091	3.389	3.713	4.186	4.865	5.656	6.577	
2	1.636	1.732	1.887	1.999	2.177	2.305	2.511	2.736	2.908	3.188	3.494	3.826	4.313	5.014	5.829	6.779	
3	1.684	1.783	1.942	2.057	2.240	2.372	2.584	2.821	2.999	3.287	3.601	3.943	4.445	5.167	6.008	6.987	
4	1.732	1.834	1.999	2.116	2.305	2.441	2.659	2.908	3.091	3.389	3.713	4.062	4.581	5.325	6.192	7.202	
5	1.783	1.887	2.057	2.177	2.372	2.511	2.736	2.999	3.188	3.494	3.826	4.186	4.721	5.488	6.381	7.422	
6		1.942	2.116	2.240	2.441	2.584	2.821	3.091	3.287	3.601	3.943	4.313	4.865	5.656	6.577	7.650	
7			2.305	2.305	2.511	2.659	2.908	3.188	3.389	3.713	4.062	4.445	5.014	5.829	6.779	7.885	
8					2.736	2.736	2.999	3.287	3.494	3.826	4.186	4.581	5.167	6.008	6.987	8.127	
9								3.601	3.601	3.943	4.313	4.721	5.325	6.192	7.202	8.378	
10										4.865	5.488	6.381	7.422	8.635			
Vakantietoelag																	
vanaf 1 januari 2007																	
													percentage	8		minimum p.mmd.	162

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leeftijdscategorieën																
16	949	1.006														
17	1.049	1.111	1.210	1.281												
18	1.160	1.228	1.338	1.416	1.544											
19	1.283	1.357	1.479	1.566	1.706	1.806	1.968	2.145								
20	1.417	1.501	1.635	1.731	1.885	1.997	2.176	2.370	2.511							
Aanloopperiodieken																
				1.860	2.027	2.146	2.337	2.546	2.696	2.949	3.232	3.543	3.998	4.645	5.399	6.279
						2.086	2.271	2.475	2.621	2.861	3.135	3.436	3.880	4.507	5.239	6.092
Schaalperiodieken																
0	1.567	1.658	1.808	1.913	2.086	2.208	2.405	2.621	2.774	3.041	3.333	3.652	4.119	4.787	5.565	6.470
1	1.612	1.707	1.860	1.969	2.146	2.271	2.475	2.696	2.861	3.135	3.436	3.765	4.245	4.933	5.735	6.669
2	1.658	1.756	1.913	2.027	2.208	2.337	2.546	2.774	2.949	3.232	3.543	3.880	4.374	5.084	5.911	6.874
3	1.707	1.808	1.969	2.086	2.271	2.405	2.621	2.861	3.041	3.333	3.652	3.998	4.507	5.239	6.092	7.084
4	1.756	1.860	2.027	2.146	2.337	2.475	2.696	2.949	3.135	3.436	3.765	4.119	4.645	5.399	6.279	7.302
5	1.808	1.913	2.086	2.208	2.405	2.546	2.774	3.041	3.232	3.543	3.880	4.245	4.787	5.565	6.470	7.526
6		1.969	2.146	2.271	2.475	2.621	2.861	3.135	3.333	3.652	3.998	4.374	4.933	5.735	6.669	7.757
7			2.337	2.546	2.696	2.949	3.232	3.436	3.765	4.119	4.507	5.084	5.84	6.874	7.995	
8				2.774	3.041	3.333	3.543	3.880	4.245	4.645	5.239	6.092	7.084	8.241		
9					3.652	3.998	4.374	4.787	5.399	6.279	7.302	8.495				
10						4.933	5.565	6.470	7.526							
Vakantietoelagen																
vanaf 1 januari 2008	percentage															8
	minimum p.mnd.															165

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leefijdsperiodes																
16	962	1.020														
17	1.064	1.127	1.227	1.299												
18	1.176	1.245	1.357	1.436	1.566											
19	1.300	1.376	1.500	1.588	1.730	1.832	1.995	2.175								
20	1.437	1.522	1.658	1.755	1.912	2.025	2.206	2.404	2.546							
Aanloopperiodes																
				1.886	2.055	2.176	2.370	2.582	2.734	2.990	3.278	3.592	4.054	4.710	5.475	6.367
					2.115	2.303	2.510	2.657	2.813	3.084	3.379	3.703	3.934	4.570	5.312	6.177
Schaalperiodes																
0	1.589	1.682	1.833	1.940	2.115	2.239	2.439	2.657	2.813	3.084	3.379	3.703	4.177	4.854	5.643	6.561
1	1.634	1.731	1.886	1.996	2.176	2.303	2.510	2.734	2.901	3.178	3.484	3.818	4.304	5.002	5.815	6.763
2	1.682	1.781	1.940	2.055	2.239	2.370	2.582	2.813	2.990	3.278	3.592	3.934	4.435	5.156	5.994	6.970
3	1.731	1.833	1.996	2.115	2.303	2.439	2.657	2.901	3.084	3.379	3.703	4.054	4.570	5.312	6.177	7.184
4	1.781	1.886	2.055	2.176	2.370	2.510	2.734	2.990	3.178	3.484	3.818	4.177	4.710	5.475	6.367	7.405
5	1.833	1.940	2.115	2.239	2.439	2.582	2.813	3.084	3.278	3.592	3.934	4.304	4.854	5.643	6.561	7.631
6		1.996	2.176	2.303	2.510	2.657	2.901	3.178	3.379	3.703	4.054	4.435	5.002	5.815	6.763	7.866
7			2.370	2.582	2.734	2.990	3.278	3.484	3.818	4.177	4.570	5.156	5.994	6.970	8.107	
8				2.813	3.084	3.379	3.703	4.054	4.435	4.854	5.312	5.994	6.763	7.631	8.357	
9					3.703	4.054	4.435	4.854	5.312	5.994	6.763	7.631	8.357	9.107	9.857	
10						5.002	5.815	6.763	7.631	8.357	9.107	9.857	10.607	11.357	12.107	
Vakantietoelag																
vanaf 1 juli 2008	percentage															8
	minimum p.mnd.															167

Salarisschalen per 1 januari 2008 als bedoeld in artikel 72 onder a

Bijlage IVb

schaal	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Leefijdperiodieken															
15	750														
16	873														
17	992														
18	1.112														
19	1.234														
20	1.359														
21	1.482														
22	1.570														
23	1.659														
24	1.753														
24+	1.867														
na 5 jr. max	1.983														
schaal	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Schaalperiodieken															
1	1.420	1.577	1.753	1.983	2.222	2.460	2.701	2.941	3.181	3.421	3.661	3.901	4.141	4.381	4.621
2	1.499	1.659	1.837	2.077	2.317	2.557	2.797	3.037	3.277	3.517	3.757	3.997	4.237	4.477	4.717
3	1.577	1.753	1.983	2.222	2.460	2.701	2.941	3.181	3.421	3.661	3.901	4.141	4.381	4.621	4.861
4	1.659	1.867	2.101	2.341	2.582	2.822	3.062	3.302	3.542	3.782	4.022	4.262	4.502	4.742	4.982
5	1.753	1.983	2.222	2.460	2.701	2.941	3.181	3.421	3.661	3.901	4.141	4.381	4.621	4.861	5.101
6	1.867	2.101	2.341	2.582	2.822	3.062	3.302	3.542	3.782	4.022	4.262	4.502	4.742	4.982	5.222
7	1.983	2.222	2.460	2.701	2.941	3.181	3.421	3.661	3.901	4.141	4.381	4.621	4.861	5.101	5.341
8	2.101	2.341	2.582	2.822	3.062	3.302	3.542	3.782	4.022	4.262	4.502	4.742	4.982	5.222	5.462
Vakantietoelag	percentage														
vanaf 1 januari 2008	8														
	minimum p.mnd.														
	165														

(salarisschalen per 1 januari 2007)

Bijlage Va

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst- jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	18.115	18.945	21.040	24.170	31.665
1	18.685	19.560	21.760	25.220	33.105
2	19.615	20.195	22.500	26.305	34.785
3	20.215	20.900	23.390	27.380	36.450
4	20.920	21.690	24.305	28.465	37.780
5	21.705	22.530	25.215	29.545	39.105
6	22.535	23.365	26.125	30.615	40.450
7		24.215	27.040	31.705	41.780
8		25.055	27.960	32.895	43.100
9		25.900	28.865	34.200	
10		26.740	29.775	35.645	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.155

Maximum per jaar 1.360

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>
schaal 6	38.690	51.700
administratief afdelingshoofd	45.510	59.115
algemeen afdelingshoofd	54.040	67.585
adjunct-wetenschappelijk medewerker	31.055	50.510
wetenschappelijk medewerker	45.510	58.370
eerste wetenschappelijk medewerker	54.170	65.805
hoofdmedewerker	62.735	77.380
secretaris	68.865	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	<u>percentage</u>	<u>minimum per maand</u>
vanaf 1 januari 2007	8	162

(salarisschalen per 1 januari 2008)

Bijlage Vb

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst- jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	18.370	19.210	21.335	24.510	32.110
1	18.945	19.835	22.065	25.575	33.570
2	19.890	20.480	22.815	26.675	35.270
3	20.500	21.195	23.715	27.765	36.960
4	21.215	21.995	24.645	28.865	38.310
5	22.010	22.845	25.570	29.960	39.650
6	22.850	23.690	26.490	31.045	41.015
7	0	24.555	27.420	32.150	42.365
8	0	25.405	28.350	33.355	43.705
9		26.265	29.270	34.680	
10		27.115	30.190	36.145	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.170

Maximum per jaar 1.380

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>
schaal 6	39.230	52.425
administratief afdelingshoofd	46.145	59.945
algemeen afdelingshoofd	54.795	68.530
adjunct-wetenschappelijk medewerker	31.490	51.215
wetenschappelijk medewerker	46.145	59.185
eerste wetenschappelijk medewerker	54.930	66.725
hoofdmedewerker	63.615	78.465
secretaris	69.830	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	<u>percentage</u>	<u>minimum per maand</u>
vanaf 1 januari 2008	8	165

(salarisschalen per 1 juli 2008)

Bijlage Vc

1. Schalen voor administratief personeel (salarissen per jaar)

dienst- jaren	schaal 1	schaal 2	schaal 3	schaal 4	schaal 5
0	18.625	19.480	21.635	24.855	32.560
1	19.210	20.115	22.375	25.935	34.040
2	20.170	20.765	23.135	27.050	35.765
3	20.785	21.490	24.045	28.155	37.475
4	21.510	22.305	24.990	29.270	38.845
5	22.320	23.165	25.930	30.380	40.205
6	23.170	24.020	26.860	31.480	41.590
7		24.900	27.805	32.600	42.960
8		25.760	28.745	33.820	44.315
9		26.635	29.680	35.165	
10		27.495	30.615	36.650	

2. Aftrek jeugdig personeel

Minimum per jaar 1.185

Maximum per jaar 1.400

3. Salarisgrenzen voor werknemers ingedeeld in/als

	<u>minimum</u>	<u>maximum</u>
schaal 6	39.780	53.160
administratief afdelingshoofd	46.790	60.785
algemeen afdelingshoofd	55.560	69.490
adjunct-wetenschappelijk medewerker	31.930	51.930
wetenschappelijk medewerker	46.790	60.015
eerste wetenschappelijk medewerker	55.700	67.660
hoofdmedewerker	64.505	79.565
secretaris	70.810	

4. De vakantietoeslag bedraagt:

	<u>percentage</u>	<u>minimum per maand</u>
vanaf 1 juli 2008	8	167

Criteria beoordelingssysteem in verband met periodieke salarisverhogingen

1. Uitwerking beoordelingssysteem

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

2. Waarom wordt beoordeeld

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

3. Wat wordt beoordeeld

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

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

4. Hoe wordt beoordeeld

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

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

5. Door wie wordt beoordeeld

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

6. Volgens welke procedure wordt beoordeeld

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

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

7. Relatie van beoordeling met andere gesprekken

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

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

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

Artikel 3.2 Maximale inzet voor doel

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

Artikel 3.3 Vergoeding

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

§ 4 Fiets woon-werkverkeer

Artikel 4.1 Doel

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

Artikel 4.2 Maximale inzet voor doel

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

Artikel 4.3 Vergoeding

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

Artikel 4.4 In bezit van derde

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

§ 5 renteloze lening

Artikel 5.1

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

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

Artikel 5.2 Maximale inzet voor doel

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

Artikel 5.3 Aflossing

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

Artikel 5.4 In bezit van derde

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

§ 6 Vrijwillige inhouding FSP

Artikel 6.1 Doel

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

Artikel 6.2 Inzet

6.2.1

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

6.2.2

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

§ 7 spaarloon

Artikel 7.1

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

deelnemer:	deelnemer aan de spaarregeling is iedere werknemer, die zich daartoe door inlevering van een deelnemingsformulier bij de werkgever heeft aangemeld. De deelnemer opent een rekening bij een spaarinstelling waarmee de werkgever terzake een overeenkomst heeft gesloten;
spaarbank:	de bank(en) die zich bereid heeft (hebben) verklaard te voldoen aan de bepalingen van deze paragraaf die haar regarderen en waarmee de werkgever een overeenkomst terzake heeft gesloten;
spaarrekening:	de bij de spaarbank ten name van de deelnemer geopende rekening;
spaarloon:	elk overeenkomstig het in deze paragraaf bepaalde op de spaarrekening gestort bedrag;
rente:	de vergoeding over het spaartegoed;
spaartermijn:	de periode van vier achtereenvolgende kalenderjaren, waarin het spaarbedrag op de spaarrekening staat;
spaattegoed:	het op enig tijdstip op de spaarrekening uitstaande tegoed;
tegenrekening:	een door de deelnemer op te geven bank- of girorekening;

Artikel 7.2

De spaarloonregeling heeft tot doel het verwerven van duurzaam bezit door de deelnemers te bevorderen door de inzet van verschillende arbeidsvoorwaarden.

Artikel 7.3

1. Het spaarloon bedraagt ten minste 10 euro per maand en maximaal het door de Overheid vastgestelde bedrag. Het spaarloon is een bedrag in hele euro's en kan per maand of eenmaal per jaar ingehouden worden.
2. Het op de spaarrekening gestorte spaarloon is onbelast voor zover wordt voldaan aan de inhoud van hetgeen in deze paragraaf is bepaald.
3. Het ingehouden spaarloon wordt door de werkgever gestort op de spaarrekening van de deelnemer onmiddellijk na inhouding respectievelijk nadat de werknemer afstand heeft gedaan van de verlof of adv-uren.
4. Aan het begin van een kalenderjaar komt dat deel van het spaarloon ter beschikking van de deelnemer dat vier volledige kalenderjaren is aangehouden. Dit bedrag wordt door de spaarbank overgeboekt op de door de deelnemer kenbaar gemaakte tegenrekening. Indien de Overheid een afwijkende blokkeringstermijn vaststelt, geldt deze termijn.
5. De rente wordt jaarlijks in januari van het daaropvolgende kalenderjaar door de spaarbank naar keuze van de deelnemer naar de spaarrekening of de tegenrekening van de deelnemer overgeboekt.

Artikel 7.4

In afwijking van artikel 7.3 kan de deelnemer over het spaarloon beschikken zonder inhouding van loonheffing en premies werknemersverzekeringen voorzover dit op het moment van besteding wettelijk is toegestaan. Per 1 januari 2003 mogen de spaargelden onder bepaalde voorwaarden voor de volgende bestedingen worden gebruikt:

- aankoop eigen woning;
- bepaalde verzekeringspremies;
- onbetaald verlof;
- start van een eigen onderneming;
- studiekosten.

Artikel 7.5

In de gevallen waarin door de deelnemer of zijn erfgenamen op grond van de artikelen 7.4 en 7.9 over het spaarloon wordt beschikt, wordt op verzoek van de werkgever bewijs geleverd van de van belang zijnde feiten.

Artikel 7.6

1. Het is de deelnemer verboden het tegoed van zijn spaarrekening in onderpand te geven of toekomstige rechten op spaarbedragen of rente over te dragen.
2. Voorts zal de deelnemer er geen aanleiding toe mogen geven, dat derden op enigerlei wijze rechten ten aanzien van het spaarloon van de betrokken deelnemer geldend zouden kunnen maken, uitgezonderd rechten ingevolge huwelijks of erfrechten, of dat ten gevolge van door derden gelegd loonbeslag of door de deelnemer verrichte looncessie het de werkgever onmogelijk zou worden gemaakt het spaarbedrag, waartoe de deelnemer zich heeft verplicht, op zijn loon in te houden.

Artikel 7.7

1. Voor iedere deelnemer wordt door de spaarbank een spaarrekening geopend.
2. De spaarrekening wordt uitsluitend gebruikt voor bij- en afschrijving van spaarloon.
3. Het is de deelnemer verboden op deze spaarrekening rechtstreeks gelden te storten.
4. De spaarbank verstrekt in januari van ieder kalenderjaar aan de deelnemer een opgave van het tegoed op de spaarrekening per 31 december voorafgaand.
5. Het spaartegoed dat per 31 december van enig jaar gedurende het wettelijk voorgeschreven aantal kalenderjaren op de spaarrekening heeft uitgestaan, wordt in januari van het daaropvolgende kalenderjaar door de spaarbank naar de tegenrekening van de deelnemer overgeboekt.
6. Uitsluitend de deelnemers zelf of hun wettelijke vertegenwoordigers hebben het recht gegevens betreffende de spaarrekeningen te verkrijgen.
7. De spaarbank is niet gehouden aan de deelnemer of gewezen deelnemer de spaarbedragen uit te keren die niet door de werkgever bij haar zijn gestort.

Artikel 7.8

1. Door deelname aan de spaarloonregeling is de deelnemer verplicht zich te houden aan de in deze paragraaf opgenomen voorschriften en bepalingen.

2. Door deelname aan de spaarloonregeling geeft de deelnemer de spaarbank toestemming tot het vertrouwelijk verstrekken van die gegevens over de spaarloonregeling aan de werkgever die nodig zijn om een goede uitvoering van de regeling te garanderen.
3. De werkgever is verplicht de hem ingevolge het tweede lid te verstrekken gegevens niet aan derden te verstrekken.

Artikel 7.9

1. Een deelnemer kan door de werkgever worden geroyeerd op grond van het niet naleven van een of meer bepalingen van de regeling zoals die in deze paragraaf is neergelegd.
2. De deelneming eindigt:
 - a. bij beëindiging van de dienstbetrekking;
 - b. door schriftelijke opzegging door de deelnemer aan de werkgever;
 - c. door royement van de deelnemer;
 - d. zodra het faillissement van de deelnemer wordt uitgesproken.
3. Bij einde deelneming zal de spaarrekening blijven bestaan; na het verstrijken van de spaartermijnen komen de spaarbedragen ter beschikking van de ex-deelnemer c.q. diens rechtverkrijgende.
4. Bij voortijdige opheffing van de spaarrekening bij einde deelneming in verband met het overlijden van de werknemer of als gevolg van het beëindigen van de dienstbetrekking, vindt een tijdsevenredige afrekening plaats met de fiscus.

§ 8 bonussparen

Artikel 8.1

In deze paragraaf wordt verstaan onder:

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

Artikel 8.2

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

Artikel 8.3

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

Artikel 8.4

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

Artikel 8.5

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

Artikel 8.6

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

§ 9 eenmalige uitkering

Artikel 9.1

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

Artikel 9.2

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

Toelichting

Inleiding

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

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

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

Fiscale behandeling

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

bronnen

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

doelen

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

ruilvoet

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

keuzemoment

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

bepalen doel

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

wijziging arbeidsvoorwaarden

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

Ter verduidelijking volgt een voorbeeld.

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

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

Administratie

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

Einde dienstverband

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 4 Fiets woon-werkverkeer

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

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

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

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

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

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

§ 5 Renteloze lening

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

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

§ 6 Vrijwillige inhouding FSP

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

§ 7 Spaarloon

Over spaarloon dat voldoet aan de criteria die door de fiscus worden gesteld, is geen loonheffing en premie werknemersverzekeringen verschuldigd. Het 'oude' spaarloonreglement is opgenomen als onderdeel van PBO Flex, waardoor het mogelijk is voor het spaarloon ook tijdbronnen in te zetten. Per 1 januari 2003 bedraagt het spaarloon ten hoogste 613 euro.

De gevolgen komen overeen met die beschreven bij de fietsregeling

Indien de werknemer het spaarloon wil compenseren door inzet van uren treedt de volgende situatie op. De werknemer ruilt uren (bijvoorbeeld weer 10 à 0,0575% van het jaarsalaris) voor spaarloon. De 0,575% van het jaarsalaris, zeg 450 euro (bruto) dient als (bruto) spaarloon (dat na een aantal jaren als netto loon vrijvalt).

Als de werknemer ervoor kiest salaris in te zetten voor spaarloon (oude regeling) geldt dat de prestatie niet verandert en zal er dus ook geen effect zijn op de beloning van de werknemer. Over het loon dat als spaarloon wordt ingezet hoeven geen premies werknemersverzekeringen en loonheffing te worden betaald (het fiscaalvoordeel). Voor de goede orde moet worden opgemerkt dat dit ook leidt tot verlaging van een eventuele uitkering op grond van een werknemersverzekering.

§ 8 Bonussparen

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

§ 9 Eenmalige uitkering

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

Reglement (v)mbo stages

Preambule

Om een diploma te halen in het beroepsonderwijs moeten jongeren praktijkervaring opdoen. Zij moeten zelf de beroepspraktijkvormingsplaatsen⁷ (BPV-plaatsen) verwerven. Op dit moment worden onvoldoende BPV-plaatsen beschikbaar gesteld. Als de jongeren geen BPV-plaats vinden, kunnen zij niet aan een opleiding beginnen (BBL) of moeten zij deze voortijdig staken (BOL). Vooral jongeren op het laagste onderwijsniveau en jongeren van allochtone afkomst, blijken moeilijk een BPV-plaats te krijgen. Dit leidt ertoe dat jongeren zonder startkwalificatie⁸, en daarmee onvoldoende geschoold, de arbeidsmarkt betreden. De Stichting van de Arbeid heeft CAO-partijen gewezen op het belang van het beschikbaar stellen van deze BPV-plaatsen.

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

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

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

Vervolgens heeft het bestuur van het Werkgelegenheidsfonds voor de PBO-sector besloten om een aantal faciliteiten te bieden om de BPV-plaatsen in de PBO-sector te helpen realiseren. In dit reglement zijn de faciliteiten opgenomen en is aangegeven onder welke voorwaarden deze worden verstrekt.

Definitie stages

1. Onder (v)mbo stages wordt verstaan de korte stages van de beroepsopleidende leerweg (BOL) en de praktijkopleiding van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).
2. De stages maken onderdeel uit van het stageplan dat jaarlijks in overleg tussen de werkgever en de OR⁹ wordt opgesteld. Dit plan bevat voor het (volgende) kalenderjaar (zo concreet mogelijke) informatie over de:
 - a. stageplaatsen waarmee wordt voldaan aan de indicatie die door CAO-partijen is vastgelegd;
 - b. periode waarin deze stageplaatsen beschikbaar zijn (bij voorkeur zo ruim mogelijk);

⁷ Een beroepspraktijkvormingsplaats betreft de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), 4 dagen werken en één dag naar school, en de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) waarbij de jongere een voltijdopleiding volgt en tijdens die opleiding verschillende keren stage loopt.

⁸ Een startkwalificatie is een opleiding op minimaal niveau 2 van het MBO (BBL en/of BOL) of een diploma Havo of hoger.

⁹ Onder Ondernemingsraad wordt tevens verstaan (de vertegenwoordiging van) het personeel.

c. korte omschrijving van de werkzaamheden.

Het stageplan wordt door de werkgever aan het WGF gezonden. De stage-mogelijkheden worden opgenomen in een stagebank. Hierin wordt per kalenderjaar geregistreerd op welk moment, welke stageplaats beschikbaar is. Op het moment dat de stage is ingevuld wordt dit door de werkgever bij het WGF gemeld.

Coördinatie

3. De instellingen onderhouden het contact met de school/stagebegeleiders van de geplaatste leerlingen.
4. Het WGF fungeert als centraal punt voor de instellingen, praktijkopleiders, leerlingen, scholen, kenniscentrum etc. en rapporteert aan CAO-partijen over de naleving van hun afspraak inzake de (v)mbo stages en etnische achtergrond van stagiaires.

Vergoeding stage

5. De stagiair (BOL-er) ontvangt van de werkgever een stagevergoeding van 50% van het minimumjeugdloon¹⁰. De BBL-er krijgt een arbeidsovereenkomst voor een jaar (met mogelijkheid één keer te verlengen) en ontvangt van de instelling waar hij werkzaam is het minimumjeugdloon. Beide worden door het WGF aan de instelling vergoed. De instelling declareert de kosten per kwartaal bij het WGF, onder aftrek van de vermindering van de belastingafdracht voor de BOL-stage of BBL-plek. De instelling kan de vergoeding voor eigen rekening verhogen.

Faciliteiten stagebegeleiders/praktijkbegeleiders

6. De stagebegeleiders/praktijkopleiders mogen de Ecabo-cursussen voor praktijkopleiders voor (v)mbo-leerlingen volgen. Zij kunnen zich hiervoor aanmelden bij het WGF. De kosten voor deelname aan de cursussen komen voor rekening van het WGF.
7. Tweemaal per jaar organiseert het WGF een informele bijeenkomst waarvoor alle stagebegeleiders/praktijkopleiders van het achterliggende halfjaar hun ervaringen kunnen uitwisselen.

¹⁰ Voornamelijk verstrekt het WGF ook een vergoeding voor (v)mbo-stages waarmee de door CAO-partijen vastgestelde indicatie wordt overschreden.

Bijlage XIII

Reglement werkervaringsplaatsen van de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector

Inleiding

In het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid is destijds binnen het Gemeenschappelijk overleg arbeidsvoorwaarden PBO-sector (GOA¹¹) overeengekomen op jaarbasis een bepaald percentage van de loonsom te besteden aan het effectueren van een Jeugdwerkplan voor de PBO-sector (JWP-fonds). Nadien (eind 1990) heeft het GOA besloten het Jeugdwerkplan PBO om te vormen tot een Werkgelegenheidsplan PBO-sector. Daarbij is gelijktijdig de oorspronkelijke doelgroep van het JWP uitgebreid met andere doelgroepen en is besloten het fonds ook te gaan aanwenden voor een kinderopvangregeling. Voor de uitvoering van deze uiteenlopende regelingen is vervolgens op initiatief van het GOA per 31 maart 1992 de Stichting Werkgelegenheidsfonds PBO-sector opgericht.

Doelstelling en doelgroepen werkgelegenheidsplan PBO-sector

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

De regeling is onder meer bedoeld voor:

- jeugdige werklozen;
- herintredende vrouwen;
- werkloos werkzoekenden in de zin van de Wet bevordering arbeidsinpassing;
- personen uit etnische minderheidsgroepen;
- gehandicapten in de zin van de Wet op de reïntegratie van arbeidsgehandicapten.

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

Ter voorkoming van verdringing van vaste arbeidsplaatsen worden de werkervaringsplaatsen boven de sterkte vastgesteld; de instellingen wordt geadviseerd een zodanige inspanningsverplichting op zich te nemen dat de totstandkoming kan worden gerealiseerd van een aantal; vaste (boventallige) werkervaringsplaatsen, waar mogelijk tenminste gelijk aan 1½% van het personeelsbestand in personen. De

¹¹ Met ingang van 1 april 2003 heeft de PBO-sector een eigen Collectieve Arbeidsovereenkomst. Het GOA-overleg, uitmondend in een **advies** aan de PBO-instellingen, is hierdoor vervangen door CAO-overleg, uitmondend in een **collectieve arbeidsovereenkomst** voor de PBO-sector.

ondernemingsraden/personeelsvertegenwoordigingen van de instellingen worden opgeroepen de creatie van vaste werkervaringsplaatsen positief te bejegenen.

Voorwaarden

Algemeen

Van de regeling kan uitsluitend gebruik worden gemaakt door PBO-instellingen en andere door het bestuur toegelaten instellingen, die op jaarbasis een door het GOA te bepalen percentage van de loonsom in het Werkgelegenheidsplan PBO-sector storten.

Het Werkgelegenheidsplan richt zich, gezien haar doelstelling, op personen die tenminste zes maanden of langer zonder onderbreking als werkloos werkzoekende staan ingeschreven bij het arbeidsbureau (Centrum voor Werk en Inkomen: CWI).

Aanvraag

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

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

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

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

Vergoeding

De instelling die een WGF-medewerker heeft aangesteld ontvangt, na declaratie achteraf per kwartaal, een financiële vergoeding van de loonkosten, bestaande uit het voor betrokkene geldende minimum(jeugd)loon en de werkgeversbijdrage voor de sociale lasten, alsmede een nominaal bedrag van in beginsel 181,51 euro per maand. Met dit laatste bedrag wordt beoogd een zekere tegemoetkoming in de begeleidings- en (in-/externe) opleidingskosten te verlenen. Waar dit gerechtvaardigd is kunnen, op aanvraag van de instelling en derhalve na voorafgaande toestemming door het bestuur, de kosten van externe scholing (in aanvulling op bovenbedoeld nominaal maandbedrag) worden vergoed tot een maximum (inclusief reguliere bijdrage) van 4.356,29 euro per WGF-werknemer.

Beloning

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

Met instemming van het bestuur kan, afhankelijk van de functie en de geboden opleiding, een beloning van maximaal 120% van het geldende minimum(jeugd)loon worden gegeven. In die gevallen komt de extra 20% voor rekening van de instelling die de WGF-werknemer heeft aangesteld.

Scholing

Daar, naast werkervaring, scholing noodzakelijk is om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, wordt het volgen van een aanvullende in- of externe opleiding, al dan niet in bedrijfstijd, verplicht gesteld. De instellingen worden met nadruk gewezen op de noodzaak de WGF-medewerker een adequate cursus aan te bieden, al dan niet in overleg met het arbeidsbureau (CWI).

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

Looptijd

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

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

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

Sollicitatie

Tijdig voor afloop van het contract wordt de WGF-medewerker door de instelling gestimuleerd te solliciteren naar een andere in- en/of externe arbeidsplaats.

Gedurende de contractperiode geniet een WGF-medewerker, op gelijke wijze als de medewerkers van de instelling waar hij/zij is aangesteld, voorrang bij de sollicitatie naar een interne vacature.

De instelling verstrekt de WGF-medewerker een getuigschrift.

Verslag

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

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

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

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

Artikel 2

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

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11

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

Artikel 12

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

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

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

Artikel 13

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

Regeling wachtgeld werknemers in dienst van werkgever behorende tot Groep B

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

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

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

Artikel 3

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

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

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

Artikel 6

Het recht op wachtgeld vervalt indien:

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

Artikel 7

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

Artikel 8

1. De gerechtigde die op het tijdstip van ontslag niet verplicht verzekerd was en zich reeds voor dat tijdstip tegen ziektekosten had verzekerd en deswege een vergoeding van de werkgever ontving, heeft ten laste van de werkgever over het tijdvak, waarover hij wachtgeld geniet, recht op voortzetting van die vergoeding, met dien verstande dat het bedrag dier vergoeding niet hoger kan zijn dan zij tijdens het dienstverband bij de werkgever bedroeg.
2. Het in het vorige lid bepaalde de leden 1 en 2 genoemde is niet van toepassing in het geval dat de gerechtigde aanspraak heeft op de daar bedoelde vergoeding door een ander.

Artikel 9

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

Artikel 10

Degene die recht heeft op wachtgeld, is verplicht:

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

Artikel 11

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

Artikel 12

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

Regeling uitkeringen bij ontslag

Artikel 1

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

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

De gerechtigde verliest zijn recht op een uitkering wanneer hij

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

Artikel 8

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, was opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever, blijft hij daarin opgenomen op de wijze als in die regeling is bepaald.

Artikel 9

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

Artikel 10

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

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

Artikel 11

De gerechtigde is verplicht:

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

Artikel 12

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

Artikel 13

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

Reglement Ontslagcommissie voor de PBO-sector

1. Instelling en taak van de commissie

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

2. Samenstelling van de commissie

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

3. Werkwijze/procedure

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

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

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

4. Geheimhouding

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

5. Vergoedingsregeling

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

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

Reglement Vaste Commissie Geschillen

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11

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

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

Artikel 12

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

Artikel 13

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

Reglement bezwaarprocedure functiewaardering

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Reglement Vaste Beroepscommissie Functiewaardering

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

De commissie kan alleen voltallig functioneren.

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Relevante wettelijke bepalingen ter informatie

De onderstaande bepalingen zijn uitsluitend ter informatie opgenomen. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

Artikel 7:610 BW

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

Artikel 7:629 BW

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever (in diens huishouding) uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;

e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.

f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;

d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 7:634 BW

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 7:635 BW

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
 - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd

verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
6. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:638 BW

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7:652 BW

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 7:670 BW

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de

werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij de Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

4. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen, dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.

10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7:674 BW

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.

2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 7:677 BW

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.
De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 4:1 Wazo

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Artikel 4:2 Wazo

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Artikel 6:1 Wazo

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 6:2 Wazo

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of

- b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
 6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.