

Collectieve Arbeidsovereenkomst voor werknemers BV8tienK, Sector onderwijs en overheid.

De ondergetekenden, te weten:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, de BV 8tienK, statutair gevestigd te Tilburg aan de Zevenheuvelenweg 14

en

Abvakabo FNV

en

CNV Publieke Zaak

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever:

De BV 8tienK Sector onderwijs en overheid

Inlener:

De organisaties waaraan werkgever de werknemer ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van deze organisatie zijn werkzaamheden te verrichten.

Werknemer:

Iedere persoon (m/v) die op basis van arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is en die valt onder de in artikel 1 opgenomen omschrijving.

Ondernemingsraad:

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

BW:

Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Maand:

Kalendermaand.

Loon:

Het met inachtneming van deze AVR toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele loonbedrag, exclusief vakantietoeslag, incidentele toelagen, vergoedingen, overuren etcetera, vermeerderd met structurele onregelmatigheidstoelagen, zoals die rechtens gelden voor de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijksoortige functie in dienst van de inlener;

## Artikel 2 Werkingssfeer

Deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling geldt voor alle werknemers die met ingang van 1 november 2007 op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst komen van BV 8tienk, Sector onderwijs en overheid.

## Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever zal uitsluitend werknemers in dienst nemen op basis van de arbeidsvoorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze CAO.
2. De werkgever zal met elke werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze CAO. Werkgever zal er verder zorg voor dragen dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze CAO beschikbaar wordt gesteld.
3. Het beleid van de werkgever zal er op gericht zijn aan gelijkwaardige werknemers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst.

## Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de werkzaamheden waarvoor hij is aangesteld, goed, zorgvuldig en accuraat verrichten.
2. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter dient te begrijpen.
3. De werknemer zal de huisregels, zoals die gelden bij de inlener in acht nemen

## Artikel 5 Verhouding werknemer/inlener/werkgever

1. Werknemer en werkgever zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De werknemer is jegens de werkgever verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de inlener te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van de werkgever en de inlener omtrent het verrichten van de arbeid.
3. Indien de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen is de werkgever gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 14 van deze CAO.
4. De werkgever is jegens de werknemer verplicht ten opzichte van de inlener te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de werknemer alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
5. De werkgever is verplicht om jegens de inlener te bedingen om de werknemer voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

## Artikel 6 Melden arbeidsverleden

1. Ieder aanbod van de werkgever aan de werknemer tot het verrichten van arbeid geschiedt onder het voorbehoud als omschreven in lid 3 van dit artikel.
2. Wanneer de werkgever daarom – direct dan wel indirect - verzoekt, is de aspirantwerknemer, alvorens de aangeboden arbeid te aanvaarden, verplicht om aan de werkgever inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW en artikel 5 lid 2 van deze CAO is niet van toepassing indien werkgever de toepasselijkheid niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het verstrekken van de werknemer van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

#### Artikel 7 Rechtspositie

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 13 weken hebben opgevolgd en een periode van 182 weken, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. Meer dan 6 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 13 weken, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 13 weken die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst van 182 weken en langer.
4. Gedurende de eerste 52 gewerkte weken is de werkgever gerechtigd om in de arbeidsovereenkomst overeen te komen dat het loon slechts verschuldigd is over de periode(n) dat de werknemer feitelijk arbeid heeft verricht.

#### Artikel 8 Beëindiging van de overeenkomst voor bepaalde tijd.

1. De arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en door de werkgever tussentijds worden opgezegd tegen de eerst volgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 en 3 genoemde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk bij arbeidsovereenkomsten aangegaan voor de duur van 13 weken of langer.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de werknemer:
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van dertien weken of korter: zeven kalenderdagen;

- bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen dertien weken heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan dertien weken maar korter dan zesentwintig weken: veertien kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan dertien maar nog geen zesentwintig weken heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van zesentwintig weken of langer: achtentwintig kalenderdagen;
  - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst al zesentwintig weken of langer heeft geduurd: achtentwintig kalenderdagen.
3. De in lid 1 bedoelde opzegtermijn bedraagt voor de werkgever één maand.
  4. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de werknemer en de werkgever tegen de eerst volgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij bij individuele overeenkomst een andere termijn wordt overeengekomen. Dan geldt deze andere termijn voor zowel werkgever als werknemer.
  5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag voorafgaande aan de maand waarin de werknemer de 65<sup>e</sup> jarige leeftijd bereikt tenzij hiervan bij individuele arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk van wordt afgeweken.

#### Artikel 9 Functie-indeling en beloning

1. Ten aanzien van de functie-indeling is de bij de inlener geldende systematiek van toepassing.
2. Voor de werknemer geldt dezelfde beloning als de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.
3. De inlenerbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden bij de inlener :
  - a. uitsluitend het geldende loon op basis van de toepasselijke schaal;
  - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. De inlener kan in overleg met de werknemer overeenkomen dat de volledige arbeidsduurverkorting gecompenseerd wordt in tijd en/of geld;
  - c. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
  - d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  - e. éénmalige uitkering(en) indien en voorzover dit onderdeel uitmaakt van een in enig jaar overeengekomen initiële loonsverhoging bij de inlener op het moment van toekennen in dienst is van de werkgever onderneming;
  - f. kostenvergoeding(en) (voorzover de werkgever onderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  - g. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

4. Indien een werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener niet bestaat, past de werkgever ten aanzien van de werknemer de beloningsregels van de inlener in redelijkheid toe.
5. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte en tijdstip van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging (inclusief eenmalige uitkering), kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep. De werkgever is echter gehouden zich in te spannen de informatie over de in de vorige volzin benoemde beloningselementen te achterhalen.

#### Artikel 10 Proeftijd

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, vangt de eerste arbeidsovereenkomst aan met een proeftijd overeenkomstig artikel 7:652 BW. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst aangegaan voor korter dan twee jaren maximaal één maand en bij een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een duur van twee jaren en langer maximaal twee maanden.

#### Artikel 11 Bedrijfs- arbeids- en rusttijden

Ten aanzien van de bedrijfs- arbeids- en rusttijden gelden de regelingen van de inlener.

#### Artikel 12 Loonopgave

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het brutouurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren.
2. Bij een geschil over de loonafrekening rust de bewijslast op de werkgever.
3. De loonopgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, het aantal gewerkte uren en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

#### Artikel 13 Vakantiedagen, vakantiebijslag, bijzonder verlof en feestdagen

1. De werknemer heeft recht op hetzelfde aantal reguliere vakantieuren als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Vakantieuren die zijn gerelateerd aan de lengte van het dienstverband, worden niet aangemerkt als reguliere vakantieuren.
2. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 van deze CAO) gedurende hetzelfde buitengewoon verlof en kort verzuim als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener .

3. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 van deze CAO) gedurende dezelfde feestdagen als de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.
4. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag die acht procent bedraagt van het loon in de zin van lid 5 van dit artikel. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.
5. Onder loon in de zin van dit artikel wordt begrepen het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, incidentele toeslagen, vergoedingen, overuren, et cetera, vermeerderd met ploegentoeslag en onregelmatigheidstoeslag.

#### Artikel 14 Gedragsregels en sancties

1. De werknemer dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de werkgever als de inlener.
2. De werkgever zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de werknemer tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de werknemer zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties mogelijk:
  - a. berisping;
  - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
  - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn indien de werknemer naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.
5. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken werknemer waartegen het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gerichte brief worden gerehabiliteerd.

#### Artikel 15 Wegvallen van de arbeid

Indien gedurende de looptijd van de overeenkomst met de inlener de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werknemer gehouden dit aan de werkgever onverwijld te melden.

1. Indien gedurende de looptijd van de overeenkomst met de inlener de arbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de werkgever verplicht, zolang de inleenovereenkomst voortduurt, passende vervangende arbeid te zoeken en aan te bieden aan de werknemer. De werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid te aanvaarden.
2. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:

- a. arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende overeenkomst tussen werkgever en inlener door de werknemer is verricht.
  - b. arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de arbeidsduur die in de overeenkomst tussen werkgever en inlener is overeengekomen. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard danwel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de overeenkomst tussen werkgever en inlener gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in lid 4 van dit artikel.
3. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel eveneens verstaan, werkzaamheden, activiteiten, trainingen en/of bijscholing ten behoeve van de herplaatsing en bemiddeling van de werknemer.
4. Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard, danwel geweigerd, is de werkgever voor de duur van de overeenkomst tussen werkgever en inlener gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de volgende regeling: Indien de werknemer ingevolge dit artikel recht heeft op doorbetaling van het loon gedurende het wegvallen van de arbeid, zal 90 procent van het feitelijke loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling worden uitbetaald. Dit feitelijk loon zal zich ten minste op het niveau van het wettelijk minimumloon bevinden.
5. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende overeenkomst tussen werkgever en inlener de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de arbeid wegvalt:
  - a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
  - b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;
  - c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
  - d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
  - e. daarbij wordt ook vastgesteld of de werknemer bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, danwel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
  - f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
6. De in dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende arbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de werknemer heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de arbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de werknemer een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

#### Artikel 16 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, heeft onverminderd de rechten ingevolge de Wet arbeid en zorg gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van het onderstaande percentage van zijn geldende loon (in de zin van artikel 7:629 BW):

Week van arbeidsongeschiktheid Percentage van het loon

1 t/m 26	100%
27 t/m 52	90%
53 t/m 78	80%
79 t/m 104	70%

2. De werknemer dient in geval van ziekte dit onverwijld te melden bij zowel de werkgever als de inlener.

#### Artikel 17 Zorgverzekering

De werkgever zal aan de werknemer een aanbod doen voor deelname aan een collectief contract voor de zorgverzekering. Dit aanbod dient zowel betrekking te hebben op het basispakket als op een aanvullende verzekering.

#### Artikel 18 Studenten- en scholierenregeling

1. Onder studenten en scholieren worden in het kader van dit artikel verstaan alle studenten en scholieren die een dagopleiding volgen en die in de periode tussen 1 januari en 31 december van enig jaar werkzaamheden verrichten voor de inlener. Om aan te tonen dat hij daadwerkelijk scholier of student is, overlegt hij aan de werkgever onderneming zijn bewijs van inschrijving bij de onderwijsinstelling. De werkgever onderneming dient een kopie van dit bewijs gedurende de looptijd van de overeenkomst te bewaren.
2. Indien de inschrijving van de student of scholier eindigt, dient de student dit onverwijld te melden aan de werkgever onderneming. Indien hij dat verzuimt te melden, blijft hij student of scholier in de zin van dit artikel.
3. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor studenten en scholieren, met dien verstande dat:
  - a. in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 1 studenten en scholieren recht hebben op 20 vakantiedagen;
  - b. In afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 2 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning (artikel 9 lid 3 van deze CAO) in geval van bijzonder verlof en / of kort verzuim.
  - c. in afwijking van het bepaalde in artikel 13 lid 3 studenten en scholieren geen recht kunnen doen gelden op doorbetaling van de inlenersbeloning op feestdagen waarop wegens die feestdag niet kan worden gewerkt.



## Artikel 19 Pensioen

De pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds is van toepassing

## Artikel 20 Scholing

1. Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)werknemer verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
2. Werkgever is verplicht 1 procent van het in het desbetreffende jaar aan werknemers verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van werknemers.
3. Onder scholingskosten worden verstaan:
  - a. de ten laste van de werkgever komende directe loonkosten van de werknemers die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
  - b. de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
  - c. afdrachten aan en/of kosten van sector- en inlenergebonden opleidingen en fondsen;
  - d. alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reizen verblijfkosten, vergoedingen van studiekosten en kosten van loondoorbetaling in geval van activiteiten als beschreven in artikel 15 lid 4.
4. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - a. iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
  - b. bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;
  - c. na afloop van de activiteit wordt door of namens de werkgever de scholing met de werknemer geëvalueerd.
5. Indien de werknemer en/of de werkgever dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de werkgever en de werknemer aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.). Het P.O.P. zal schriftelijk worden vastgelegd.
6. Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de werknemer te versterken en is functie en/of arbeidsmarktgerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de werknemer en de werkgever.
7. De werkgever is bevoegd bij de werknemer een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een periodieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de arbeidsovereenkomst bestaan uit een inhouding per uur te betalen uur.
8. Het is de werkgever toegestaan te bedingen dat de werknemer (een deel van de) opleidingskosten terugbetaalt als de werknemer de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de arbeidsovereenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de werknemer wordt

beëindigd. In dat geval treft de werkgever een redelijke terugbetalingsregeling met de werknemer. Tevens is de werkgever bevoegd tot verrekening bij de eindafrekening in verband met einde dienstverband.

Artikel 21    Faciliteiten werkgeversverenigingen

1. Werkgever zal aan de werknemersorganisaties in goed overleg alle faciliteiten ter beschikking stellen die zij in het kader van een goede belangenbehartiging nodig achten.
2. Werkgever zal, voor zoveel als fiscaal mogelijk, een fiscale faciliteit invoeren die het mogelijk maakt dat vakbondscontributie door de werknemer kan worden voldaan uit het bruto-loon.

Artikel 22    Looptijd

Deze CAO heeft een looptijd van 1 november 2007 tot en met 1 maart 2008.

R.H.M. Schmitz  
Directeur 8tienK

A. van de Scheur  
AbvaKabo

H.W.C. Verbeek  
CNV Publieke Zaak