

# Collectieve Arbeidsovereenkomst BV 18k





## Inhoud

VOORWOORD.....	5
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN.....	6
Artikel 1.1  Werkings sfeer.....	6
Artikel 1.2  Definities.....	6
Artikel 1.3  Deeltijdwerknemer.....	6
HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	7
Artikel 2.1  Algemene verplichtingen van de werkgever.....	7
Artikel 2.2  Arbeidsomstandigheden.....	7
HOOFDSTUK 3 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	7
Artikel 3.1  Algemene verplichtingen van de werknemer.....	7
Artikel 3.2  Arbeidsomstandigheden.....	8
HOOFDSTUK 4 DE ARBEIDSOVEREENKOMST.....	8
Artikel 4.1  De arbeidsovereenkomst.....	8
Artikel 4.2  Opzegtermijn / beëindiging van het contract.....	9
Artikel 4.3  Disciplinaire maatregelen.....	9
Artikel 4.4  Schorsing in het kader van nader onderzoek.....	10
HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VAKANTIE.....	10
Artikel 5.1  Arbeidsduur.....	10
Artikel 5.2  Werktijden.....	10
Artikel 5.3  Vakantie-uren.....	11
Artikel 5.4  Opnemen van vakantie-uren.....	11
Artikel 5.5  Vakantie-uren bij ontslag.....	11
Artikel 5.6  Aanpassing arbeidsduur.....	11
HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE VERLOFSITUATIES.....	12
Artikel 6.1  Calamiteiten- en kortverzuimverlof.....	12
Artikel 6.2  Bijzonder verlof.....	13
Artikel 6.3  Verlof in verband met vakbondsactiviteiten.....	13
Artikel 6.4  Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	13
Artikel 6.5  Adoptie- en pleegzorgverlof.....	14
Artikel 6.6  Ouderschapsverlof.....	15
Artikel 6.7  Gedeeltelijk doorbetaling van salaris bij ouderschapsverlof.....	15
Artikel 6.8  Kraamverlof.....	16
Artikel 6.9  Kortdurend zorgverlof.....	16
Artikel 6.10  Langdurend zorgverlof.....	16
HOOFDSTUK 7 BEOORDELEN EN BELONEN.....	17
Artikel 7.1  Salariëring.....	17
Artikel 7.2  Promotie.....	17
Artikel 7.3  Vervangingsvergoeding.....	17
Artikel 7.4  Periodieke salarisverhoging.....	18
Artikel 7.5  Flexibele beloning.....	18
Artikel 7.6  Eindejaarsuitkering.....	18
Artikel 7.7  Schaal 0 – Participatiewet.....	18
HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN EN TEGEMOETKOMINGEN.....	19
Artikel 8.1  Vakantietoeslag.....	19
Artikel 8.2  Overuren.....	19
Artikel 8.3  Autorisatie.....	20
Artikel 8.4  Onregelmatigheidstoeslag.....	20





## **HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN**

### ***Artikel 1.1 Werkingssfeer***

1. De arbeidsvoorwaardenregeling geldt voor alle werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn van BV 18k.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel, is deze arbeidsvoorwaardenregeling niet van toepassing op medewerkers die bij BV 18k in dienst zijn in het kader van een regeling op het gebied van gesubsidieerde arbeid, dan wel op medewerkers die vallen onder de werkingssfeer van de Arbeidsvoorwaardenregeling cq cao BV 18k, sector Onderwijs en Overheid of de ABU-cao.
3. Deze arbeidsvoorwaardenregeling is niet van toepassing op stagiaires, uitzendkrachten en medewerkers die op basis van een overeenkomst tot detachering binnen BV 18k werkzaam zijn.

### ***Artikel 1.2 Definities***

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever; BV 18k

Werknemer; iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst bij de werkgever in dienst is en die op basis van de omschrijving in artikel 1.1. valt onder de werkingssfeer van deze cao.

Partner

1. Echtgeno(o)t(e) of bij de burgerlijke stand geregistreerde partner van de werknemer.
2. Een persoon met wie de werknemer duurzaam samenleeft of een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een daartoe strekkende notariële akte of een door beide partners ondertekende, schriftelijke verklaring; niet als partner wordt beschouwd een persoon met wie een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Maand; kalendermaand.

Maandsalaris; het bedrag per maand dat aan de werknemer is toegekend op basis van de inschaling.

Bruto jaarloon; het in een kalenderjaar door een medewerker ontvangen maandsalaris, vermeerderd met vaste toeslagen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Formele arbeidsduur; de arbeidsduur bij een volledig dienstverband, te weten 36 uur.

Werkelijke arbeidsduur; de arbeidsduur op basis van de individuele arbeidsovereenkomst.

Overuren; het aantal uren dat door de werknemer meer wordt gewerkt dan de arbeidsduur op basis van zijn arbeidsovereenkomst.

### ***Artikel 1.3 Deeltijdwerknemer***

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een volledige arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.









3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich, gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn, niet schuldig maakt aan een soortgelijke misdrijving als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving en zich houdt aan de bij het opleggen van de straf eventueel te stellen, bijzondere voorwaarden.
4. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord. Het besluit tot het toepassen van een disciplinaire maatregel wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

#### ***Artikel 4.4 Schorsing in het kader van nader onderzoek***

1. De werkgever kan de werknemer schorsen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden en/of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7:677 en artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. De in lid 1 genoemde schorsing wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de redenen.

## **HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VAKANTIE**

### ***Artikel 5.1 Arbeidsduur***

1. De formele arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
2. De werktijden en eventuele roosters zoals die gelden bij de (inlenende) organisatie waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, zijn voor hem van toepassing.

### ***Artikel 5.2 Werktijden***

1. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.
2. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande, individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
3. Jaarlijks wordt in overleg met de ondernemingsraad een centraal kader werktijdenregeling opgesteld, geldend voor de totale organisatie van de Diamant-groep. Binnen dit kader kan voor 18k jaarlijks een voor 18k geldende werktijdenregeling worden opgesteld.
4. De werknemer, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

### **Artikel 5.3 Vakantie-uren**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op het wettelijk minimumaantal van 144 vakantie-uren met behoud van het maandinkomen bij een voltijds dienstverband.
2. Tevens heeft de werknemer met een voltijds dienstverband per kalenderjaar recht op 24 bovenwettelijke vakantie-uren met behoud van het maandinkomen.

### **Artikel 5.4 Opnemen van vakantie-uren**

1. Het moment van opname van vakantie-uren wordt in overleg met de werkgever vastgesteld, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de wensen van de werknemer.
2. Het wettelijk minimumaantal vakantie-uren moet in beginsel worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij zijn verworven.
3. Het aantal vakantie-uren dat wordt verworven in enig kalenderjaar kan uiterlijk tot 1 juli van het daarop volgende kalenderjaar worden opgenomen. Indien deze uren niet tijdig worden opgenomen, dan is de werkgever gerechtigd vast te stellen wanneer deze uren worden opgenomen. Bij uitzondering kunnen individueel afwijkende afspraken worden gemaakt.
4. Van het in artikel 5:3 lid 1 genoemde wettelijk minimumaantal van 144 vakantie-uren worden als regel maximaal 120 uren (15 werkdagen) aaneengesloten verleend. Verlof over een aaneengesloten periode van meer dan 120 uren wordt uitsluitend verleend indien het bedrijfsbelang dit toelaat. De werkgever kan indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De materiële schade die de werknemer aantoonbaar lijdt ten gevolge van die wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

### **Artikel 5.5 Vakantie-uren bij ontslag**

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in overleg met de werkgever, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in beginsel in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de resterende vakantie-uren na het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
3. Teveel opgenomen vakantie-uren zullen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

### **Artikel 5.6 Aanpassing arbeidsduur**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur. Voorwaarde is dat de werknemer op het tijdstip van de gewenste ingang van de aanpassing minstens één jaar in dienst is. Voor de berekening van de termijn van één jaar worden perioden waarin arbeid wordt

verricht die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld.

2. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt tenminste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend. In het verzoek dient te zijn aangegeven het tijdstip van ingang van de aanpassing, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week en de gewenste spreiding van de uren over de week.
3. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar een verzoek om aanpassing van zijn arbeidsduur indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft, dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De werkgever deelt zijn beslissing op het verzoek gemotiveerd schriftelijk mee aan de werknemer.
8. Als de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast conform het verzoek van de werknemer.

## **HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE VERLOFSITUATIES**

### ***Artikel 6.1 Calamiteiten- en kortverzuimverlof***

1. De werknemer heeft recht op calamiteiten- en kortverzuimverlof van een korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris bij een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht. De duur van het verlof dient redelijk te zijn en in verhouding te staan tot de privé-verplichtingen die de gebeurtenis met zich meebrengt. Onder een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht, wordt in ieder geval verstaan:
  - a. zeer bijzondere, persoonlijke omstandigheden, niet zijnde de bepalingen vermeld onder artikel 2, waaronder in ieder geval wordt verstaan acute zorgtaken die voortvloeien uit plotselinge ziekte of ziekenhuisopname van een personen waarmee de werknemer een sociale relatie heeft;
  - b. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen met wie de medewerker een sociale relatie heeft;
  - c. een door wet of overheid opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;
  - d. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden of verzetting van de dienst niet mogelijk is.
2. Indien het calamiteiten- en kortverzuimverlof langer duurt dan de in lid 1 vermelde korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris, kan de werkgever met instemming van de werknemer, de extra verlofdagen aanmerken als roostervrije- en/of













#### ***Artikel 7.4 Periodieke salarisverhoging***

1. De werknemer heeft bij voldoende functioneren jaarlijks recht op een salarisverhoging ter grootte van één periodiek tot het maximum van zijn schaal is bereikt.
2. Bij gebleken onvoldoende functioneren heeft de werknemer in dat jaar geen recht op een periodieke salarisverhoging.
3. Het besluit tot niet toekennen van een periodieke salarisverhoging zal schriftelijk gemotiveerd worden medegedeeld.

#### ***Artikel 7.5 Flexibele beloning***

De werkgever kan wegens buitengewone bekwaamheid of geschiktheid, aan de werknemer een extra beloning toekennen in de vorm van een extra periodiek, extra verlof of een gratificatie.

#### ***Artikel 7.6 Eindejaarsuitkering***

1. Medewerkers hebben jaarlijks recht op een eindejaarsuitkering.
2. Medewerkers die na 1 januari in dienst zijn getreden, hebben recht op een eindejaarsuitkering welke naar rato berekend zal worden.
3. Bij beëindiging van het dienstverband gedurende het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato uitbetaald.
4. Uitbetaling van deze uitkering zal bij de salarisbetaling van december geschieden.
5. De hoogte van de eindejaarsuitkering bedraagt 2,25%.
6. De hoogte van de eindejaarsuitkering zal jaarlijks in overleg met de bonden worden vastgesteld.

#### ***Artikel 7.7 Schaal 0 – Participatiewet***

1. Per 1 januari 2017 is een nieuwe schaal toegevoegd aan de loonschalen uit bijlage I, namelijk schaal 0. Deze schaal is van toepassing op werknemers die in aanmerking komen voor loonsuppletie (wajong) of loonkostensubsidie vanuit de Participatiewet.
2. Schaal 0 kent per 1 januari 2017 slechts één trede, namelijk Wettelijk Minimum Loon.
3. Cao partijen zullen jaarlijks evalueren of en zo ja, welke tredes toegevoegd moeten worden aan schaal 0.
4. Cao partijen erkennen de landelijke afspraken dat een perspectief tot 120% van het Wettelijk Minimumloon geboden zou moeten worden in cao's, maar wensen te anticiperen op een landelijke cao voor de gehele Participatiewet die schaal 0 weer overbodig zou maken.

## HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN EN TEGEMOETKOMINGEN

### *Artikel 8.1 Vakantietoelage*

1. Het vakantiejaar loopt voor de berekening van de toeslag vanaf de eerste dag van de maand juni van enig jaar tot en met de laatste dag van de maand mei van het daarop volgende jaar.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van het loon. De uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand mei van elk kalenderjaar.
3. Bij beëindiging van het dienstverband wordt voor elke gehele of gedeeltelijke kalendermaand, waarvoor nog geen vakantietoelage is uitgekeerd, deze alsnog uitgekeerd.

### *Artikel 8.2 Overuren*

1. Er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht, waardoor de formele arbeidsduur wordt overschreden. Niet als overwerk wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand of aansluitend aan het rooster van 30 minuten of minder per dag.
2. De deeltijdwerker ontvangt voor de uren, gewerkt boven zijn deeltijduren, een overwerkvergoeding.
3. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal gewerkte overuren. Eenmaal per kwartaal/halfjaar verschaft de werkgever aan de werknemer inzicht in zijn saldo aan overuren en zullen deze overuren in onderling overleg worden ingeroosterd.
4. Indien inroostering van de gewerkte overuren door bedrijfsomstandigheden niet wenselijk is, zal de werkgever het saldo aan overuren uitbetalen.
5. Als overwerk wordt niet beschouwd het volgen van cursussen, conferenties, congressen, seminars en de daaraan verbonden reistijd. Ook het bijwonen van werk- en afdelingsoverleg buiten werktijd wordt niet beschouwd als overwerk.

Tijd	maan- dag	dinsdag	woens- dag	donder- dag	vrijdag	zaterdag	zondag/ feestdag
00.00-06.00 uur	75%	50%	50%	50%	50%	75%	100%
06.00-20.00 uur	25%	25%	25%	25%	25%	75%	100%
20.00-24.00 uur	50%	50%	50%	50%	50%	75%	100%





## HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

### **Artikel 9.1 Loondoorbetaling bij ziekte**

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid als bedoeld in artikel 7:629 BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur van de arbeidsongeschiktheid, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn maandsalaris tot een percentage van:
  - a. 100% gedurende het eerste ziektejaar;
  - b. 70% gedurende het tweede ziektejaar;
  - c. voor zover de ziekte het gevolg is van een bedrijfsongeval waarvan de oorzaak niet aan de werknemer is te wijten, wordt het loon door de werkgever gedurende het tweede ziektejaar doorbetaald op 100% van het loon;
  - d. voor zover op aanwijzing van de Arboarts in het tweede ziektejaar door de werknemer al dan niet op arbeidstherapeutische basis arbeid wordt verricht, wordt voor dat aantal uren loon doorbetaald op 100% van het laatstverdiende loon.
2. Indien aan de werkgever een loonsanctie wordt opgelegd op basis van een verwijtbaar handelen c.q. nalaten van de werkgever heeft de werknemer gedurende de periode van de loonsanctie recht op 100% doorbetaling van het loon.

### **Artikel 9.2 Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte**

1. Het recht op loondoorbetaling dan wel aanvulling op het loon vervalt:
  - a. indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
  - b. indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste inlichtingen heeft verstrekt;
  - c. gedurende de periode dat de genezing door toedoen van de werknemer belemmerd of vertraagd wordt;
  - d. voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke reden door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) passend geachte arbeid niet verricht;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak.
2. De werkgever moet de werknemer van het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op loondoorbetaling of aanvulling direct schriftelijk in kennis stellen.
3. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd gedurende welke de werknemer de verplichting zich ziek te melden niet is nagekomen of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om dit recht vast te stellen. De werkgever dient de werknemer van het besluit tot opschorting binnen een redelijke termijn schriftelijk in kennis te stellen.
4. Naast stopzetting of opschorting van de loonbetaling kan de werkgever de werknemer een disciplinaire maatregel opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.



### **Artikel 10.2 Vergoedingsregeling BHV en EHBO**

De werkgever kent een vergoedingsregeling voor werknemers die zijn aangewezen om in voorkomende gevallen EHBO te verlenen en/of deel uit maken van de BHV. Deze vergoedingsregeling is overeenkomstig de binnen de Diamant-groep geldende regeling.

### **Artikel 10.3 Pensioenregeling**

De pensioenregeling van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, sector gemeenten, is van toepassing.

### **Artikel 10.4 Collectieve verzekering arbeidsongeschiktheid**

De werkgever biedt de werknemers de gelegenheid deel te nemen aan een collectieve verzekering tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 10.5 Scholingsbepaling**

1. Werknemer is gehouden om door de werkgever voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk geachte scholing te volgen.
2. Werkgever zal bevorderen dat werknemers voor de huidige functie vervulling of in het kader van door de werkgever onderschreven loopbaanontwikkeling van de werknemer, wenselijke scholing volgen.
3. De scholing als bedoeld in het tweede lid komt jaarlijks aan de orde in een gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Indien zij afspraken wensen te maken over verdere scholing, dienen deze afspraken vastgelegd te worden in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen afspraken worden opgenomen over de te besteden hoeveelheid tijd en geld die de werknemer en de werkgever eventueel ter beschikking stellen om het gestelde scholingsdoel te realiseren.
4. De kosten voor de in lid 1 en 2 bedoelde scholing komen volledig voor rekening van de werkgever. Indien de cursus(sen) op zaterdag(en) worden gehouden, wordt de cursusduur in uren (uur voor uur) door de werkgever vergoed.
5. De werknemer is verplicht om de opleidingskosten als bedoeld in het tweede lid aan de werkgever te vergoeden, indien
  - a. de werknemer de scholing eenzijdig en voortijdig beëindigt;
  - b. het niet met goed gevolg afronden van de scholing aan de werknemer is te verwijten;
  - b. de werknemer wordt ontslagen wegens dringende redenen als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, art. 7:678 BW, dan wel er anderszins sprake is van een aan de werknemer verwijtbaar ontslag.













## **BIJLAGE II REGELING ARBEIDSVOORWAARDENKEUZEMODEL (CAFETARIAMODEL)**

### ***Artikel 1 Begripsomschrijvingen***

Deze regeling verstaat onder:

Werkgever: BV 18k;

Medewerker: De medewerker die op basis van de arbeidsovereenkomst werkzaam is en valt onder de werkingsfeer van de cao BV 18k, voor zover deze een vast dienstverband heeft dan wel tijdelijk voor de duur van ten minste één jaar.

### ***Artikel 2 Uitgangspunten***

1. Iedere medewerker kan in beginsel aanspraak maken op de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze regeling worden aangeboden.
2. Deelname van de medewerker aan de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze regeling worden aangeboden, geschiedt op basis van vrijwilligheid.

### ***Artikel 3 Doelen***

De medewerker geeft op het aanvraagformulier 'uitwisseling arbeidsvoorwaarden' aan welke doelen hij kiest. De medewerker heeft daarbij de keuze uit de volgende doelen:

Niet fiscaal gefaciliteerde doelen:

- a. koop van verlofuren;

Fiscaal gefaciliteerde doelen

- b. een belastingvrije vergoeding voor een fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer en met de fiets samenhangende zaken;
- c. een belastingvrije vergoeding voor de voor eigen rekening blijvende kosten van woon-werkverkeer;
- d. een belastingvrije vergoeding van vakliteratuur en /of een opleiding of studie voor een beroep;
- e. de contributie aan een vakbond;
- f. extra opbouw pensioen op basis van het pensioenreglement;

### ***Artikel 4 Bronnen***

De medewerker geeft op het aanvraagformulier "cafetariamodel" aan welke bronnen hij wil inzetten ten behoeve van het realiseren van de door hem gekozen doelen. De medewerker heeft daarbij de keuze uit de volgende bronnen:

- a. salaris en/of de vergoeding voor overwerk op grond van artikel 7.1 en 8.2 cao BV 18k;
- b. afzien van (een deel van) de vakantie-uitkering als bedoeld in artikel 8.1 cao BV 18k, met uitzondering van het vakantiegeld op basis van het wettelijk minimum loon (naar rato van de weektaak);
- c. afzien van eenmalige bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 7.3 en 7.5 cao BV 18k;
- d. de geldelijke vergoeding voor de verkoop van verlofuren.
- e. inzet eindejaarsuitkering



### **BIJLAGE III WIJZE VAN BEPALING LOONRUIMTE EN INDEXERING**

Uitgangspunt voor het bepalen van de loonruimte blijft vanaf 2017 ongewijzigd; voor 50% geldt de ontwikkeling in de cao gemeenten van het huidige kalenderjaar, en voor 50% geldt de ontwikkeling in de markt o.b.v. CBS jaarcijfer "Cao-lonen contractuele loonkosten en arbeidsduur, cao lonen per maand incl. bijz. beloningen, cao sector particuliere bedrijven" over het voorgaande kalenderjaar. Dit is een afwijkend cijfer dat tot en met 2016 is gebruikt. Voorheen werd namelijk het cijfer exclusief bijzondere beloningen gehanteerd.

De gewijzigde methode in deze bijlage is zodanig geformuleerd opdat deze ook in volgende jaren gebruikt kan worden. Vanaf 1 januari 2017 gaat de indexatie meteen vanaf 1 januari gelden, en zal dan niet meer achteraf bijgesteld worden. Wel zal de indexatie jaarlijks achteraf getoetst worden aan de werkelijke verhoging bij gemeenten en de markt, en zal het verschil verrekend worden met de indexatie van het jaar dat daarop zal volgen.

De indexatie voor 2017 was bepaald op basis van concrete en objectieve bronnen. De verwachting was namelijk dat de lonen van de gemeenteambtenaren in 2017 met 0,4% zouden stijgen, en de verwachting was dat de ontwikkeling in de particuliere markt 1,8% zou bedragen. Derhalve zijn de lonen per 1 januari 2017 met 1,1% gestegen.

Inmiddels is bekend dat de lonen van de ambtenaren in 2017 met 1,9% zijn gestegen en dat de lonen in de markt met 1,7% zijn gestegen. De werkelijke verhoging had daarom 1,8% moeten zijn in 2017. Het verschil van 0,7% wordt meegenomen naar het cijfer voor 2018.

De indexatie voor 2018 is wederom bepaald op basis van concrete en objectieve bronnen. De verwachting voor 2018 is dat de lonen van de gemeenteambtenaren in 2018 met 1,75% zullen stijgen, en de verwachting is dat de ontwikkeling in de particuliere markt 1,7% zal bedragen. Op basis van deze twee getallen zouden de lonen per 1 januari 2018 met 1,725% moeten stijgen. Dit cijfer wordt naar boven afgerond tot 1,8%.

Daarnaast wordt er 0,7% toegevoegd aan het cijfer vanwege de verkeerde inschatting over 2017. Tevens wordt er structureel 0,1% toegevoegd vanwege een tegemoetkoming voor de reparatie van het derde WW jaar. Voor de volgende cao onderhandeling zal het cijfer van 1,8% gehanteerd worden om de werkelijke verhoging te berekenen.

*Voorbeeld hoe een en ander doorwerkt*

Stel....

In het najaar van 2018 wordt bekend dat de gemeentelonen in 2018 met 1,75% zijn gestegen, en het indexcijfer in de markt voor 2017 door het CBS is vastgesteld op 1,5%. De werkelijke verhoging zou dan 1,625% geweest moeten zijn in plaats van de 1,8% die per 1 januari was toegevoegd. Een verschil van 0,175% in het voordeel van de werknemer; de werknemer heeft namelijk heel 2018 *eigenlijk* 0,175% teveel betaald gekregen..

Daarnaast wordt bekend dat de lonen in de cao gemeenten in 2019 zullen stijgen met 1,6% en staat het indexcijfer voor 2018 in het derde kwartaal op 1,8%. Hetgeen een indexering voor 2019 van 1,7 % zou opleveren.



Omdat de verhoging per 1 januari 2018 niet de werkelijke verhoging is geweest en er een verschil zat van 0,175% in het voordeel van de medewerker, zullen de lonen per 1 januari 2019 niet met 1,7%, maar met 1,525% stijgen, en wordt het verschil weer rechtgetrokken, zonder dat er met terugwerkende kracht aanpassingen verricht zullen worden.

Eind 2019 vindt er wederom een zelfde exercitie plaats waarbij opnieuw bekeken wordt in hoeverre de verhoging van 1 januari strookt met de werkelijke cijfers die pas eind 2019 bekend zullen zijn. Daarbij dient aangetekend te worden dat voor het maken deze vergelijking niet het gecorrigeerde indexcijfer (1,525%), maar het originele indexcijfer (1,7%) als uitgangspunt gebruikt zal worden.

N.B. Op dezelfde wijze moet uiteraard ook een verschil in het nadeel van de werknemer gecompenseerd worden. Als de werkelijke verhoging in 2018 op 2,0% uit had moeten komen, dan zal de indexering voor 2019 met 0,2% verhoogd worden. In het eerder geschetste voorbeeld zou dit een indexering van 1,9% opleveren.

Het te hanteren CBS indexcijfer voor de ontwikkeling in de markt is: Ontwikkeling t.o.v. een jaar eerder, Cao-lonen per maand incl. bijz. beloningen, Cao-sector particuliere bedrijven.

<b>Perioden</b>	<b>2010 = 100</b>	<b>%</b>
2010	100,0	
2011	101,4	1,4
2012	103,0	1,6
2013 1e kwartaal	104,0	1,6
2013 2e kwartaal	104,2	1,5
2013 3e kwartaal	104,5	1,2
2013 4e kwartaal	104,6	1,1
2013	104,3	1,3
2014 1e kwartaal	105,0	1,0
2014 2e kwartaal	105,3	1,1
2014 3e kwartaal	105,6	1,1
2014 4e kwartaal	105,8	1,1
2014	105,4	1,1
2015 1e kwartaal	106,3	1,2
2015 2e kwartaal	106,5	1,1
2015 3e kwartaal	106,9	1,2
2015 4e kwartaal	107,2	1,3
2015	106,7	1,2
2016 1e kwartaal	108,0	1,6
2016 2e kwartaal	108,2	1,6
2016 3e kwartaal	108,8	1,8
2016 4e kwartaal	108,9	1,6
2016	108,5	1,7