CAO

Gemeenten

2025 - 2027

Tussentijdse wijziging 3 juli 2026

Preambule

Cao partijen erkennen de waarde van diversiteit en de kracht van inclusie binnen de gemeentelijke sector. Wij zijn ervan overtuigd dat een inclusieve cultuur niet alleen het welzijn van onze medewerkers ten goede komt, maar ook bijdraagt aan een positieve en productieve werkomgeving. Met deze cao streven we ernaar een werkomgeving te creëren waar alle medewerkers, ongeacht geslacht, afkomst, leeftijd, beperking of andere persoonlijke kenmerken, zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Cao partijen blijven zich inzetten voor een inclusieve sector waarin iedereen mee kan doen en zich welkom, veilig en gewaardeerd voelt.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 4
Algemeen

Hoofdstuk 2 9
Arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 3 14
Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

Hoofdstuk 4 25
Individueel keuzebudget

Hoofdstuk 5 27
Arbeidsduur en werktijden

Hoofdstuk 6 30
Vakantie en verlof

Hoofdstuk 7 38
Arbeidsongeschiktheid

Hoofdstuk 8 41
Duurzame inzetbaarheid

Hoofdstuk 9 43
Boventalligheid

Hoofdstuk 10 47
Uitkeringen

Hoofdstuk 11 52
Overige rechten en plichten

Hoofdstuk 12 54
Lokaal overleg met vakbonden

Hoofdstuk 13 58
Medezeggenschap

Bijlagen
Bijlage 1 Voorbeeldreglement geschillencommissie 59

Bijlage 2 Voorbeeldreglement met vakbonden 62

Bijlage 3 Reglement Ontslagcommissie Cao Gemeenten en Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties 64

Bijlage 4 Kunstzinnige vorming en functiewaardering en sjabloon voor de kunstzinnige vorming 71

Bijlage 5 Overgangsbepalingen uit hoofdstukken CAR-UWO 31/12/2019 86

Bijlage 6 Vervallen 99

Bijlage 7 G4 100

Bijlage 8 Rechten van de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31-12-2023 104

Bijlage 9 Vervallen 106

HOOFDSTUK 1

Algemeen

ARTIKEL 1.1 | BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

A
- aanvullende uitkering: uitkering bovenop de werkloosheidsuitkering;
- AAC-DO: Advies- en Arbitragecommissie Decentrale Overheden;
- ABP: Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
- AOW-gerechtigde leeftijd: leeftijd waarop de AOW-uitkering ingaat volgens de Algemene Ouderdomswet;
- arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de Werkloosheidswet;

B
- boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;

C
- CAR-UWO: de Centrale Arbeidsvoorwaardenregeling en Uitwerkingsovereenkomst geldend op 31 december 2019;
- CMHF: Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen;
- CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond;

D
- dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 22.00 uur;
- deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
- dienstverband: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;

F
- feitelijke arbeidsduur: de vooraf overeengekomen arbeidsduur voor een bepaalde periode;
- FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging
- formele arbeidsduur: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- functie: het geheel van werkzaamheden van de werknemer;
- functieschaal: de salarisschaal die bij een functie hoort;

H
- herleving: herleving volgens de Werkloosheidswet;
- HR21: het functiewaarderingssysteem voor de sector gemeenten;

I
- IKB: Individueel Keuze Budget, bestaande uit:
  - de vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
  - de eindejaarsuitkering: jaarlijkse toelage van 7,55% van het salaris, voorheen 6,75% eindejaarsuitkering en 0,8% bovenwettelijke 14,4 vakantie-uren omgezet in salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
  - de levensloopbijdrage: jaarlijkse toelage van 1,5% van het salaris, welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

L
- LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

M
- meeroudergezin: Een meeroudergezin is een gezinsvorm waarbij een kind opgroeit met meer dan twee ouders waarvan een of meer ouders geen familierechtelijke betrekking hebben maar wel duurzaam de verzorging en de opvoeding van een kind als eigen kind op zich hebben genomen. Deze ouders kunnen biologisch of niet-biologisch verwant zijn aan het kind. In een meeroudergezin delen de ouders de verantwoordelijkheid voor opvoeding, zorg en soms ook juridische en financiële zaken;

N
- nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekking in artikel 7:674 lid 3 BW;
- na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;

O
- overwerk: werkzaamheden die de werknemer, voor wie de bijzondere werktijdenregeling geldt, in opdracht van de werkgever verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;

P
- payrollwerknemer: de werknemer met een payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW
- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenrekenleeftijd: de leeftijd waarop de opbouw van het pensioen gebaseerd is in het Pensioenreglement;
- periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

R
- reparatie-uitkering: uitkering die de WW-uitkering in opbouw en duur aanvult naar het niveau op 31 december 2015;
- reservist: een reservist is een werknemer die zich, naast het werk in de sector gemeenten, inzet voor de Nederlandse krijgsmacht (Defensie). De inzet van de reservist kan variëren van kortdurende activiteiten tot operationele inzet voor langere tijd in binnen- of buitenland. Een reservist heeft twee werkgevers: de werkgever volgens deze cao en het ministerie van Defensie;
- reservistenverlof: is een vorm van onbetaald verlof voor de duur van de inzet van de werknemer voor Defensie. Artikel 6.14 cao is niet van toepassing;
- restverdiencapaciteit: het inkomen dat een werknemer nog kan verdienen, vastgesteld door het UWV;
- RVU: regeling voor vervroegde uittreding als in artikel 32ba lid 7 van de Wet op de loonbelasting 1964;

S
- salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand met een voltijddienstverband;
- salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 3;
- salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemingstoelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouwtoelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- sector gemeenten: alle organisaties waarop de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties van toepassing is;
- sluitingsdag: een door de werkgever aangewezen dag waarop de organisatie gesloten is en die als verplichte vakantiedag geldt voor werknemers;

T
- TOR: toelage overgangsrecht hoofdstuk 3 van de rechtspositieregeling van de werkgever op de datum waarop de toelage door de werkgever is vastgesteld;

U
- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen in de SUWI;

V
- vakantie: de tijd in afdeling 3 van titel 10 van boek 7 BW waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever om te recupereren;
- vakbond: een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, aangesloten bij een vakcentrale die is toegelaten tot het LOGA;

- verlof: de tijd waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever vanwege een bepaalde omstandigheid of gebeurtenis;
- VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- voltijddienstverband: dienstverband waarvan de formele arbeidsduur 36 uur per week is;

W
- werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- werkgever: een overheidsorganisatie waarop de Cao Gemeenten van toepassing is volgens artikel 1.2;
- werkloos(heid): werkloos(heid) volgens de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies volgt uit de beëindiging van het dienstverband met de werkgever;
- werkloosheidsuitkering: WW-uitkering en reparatie-uitkering samen;
- werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen;
- werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen waarin de werknemer werkt voor de werkgever;
- wettelijk betaald ouderschapsverlof: de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering in artikel 6.3 Wazo;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;

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

ARTIKEL 1.2 | TOEPASSING CAO GEMEENTEN

1 Deze cao geldt voor gemeenten in artikel 123 Grondwet, die zijn gelegen in het Europese deel van het Koninkrijk der Nederlanden.

2 Deze cao geldt voor de werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

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

f de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao Aan de slag.

4 Bijlage 4 geldt voor de werknemer die werkt in de functie van docent, consulent en balletbegeleider in de kunstzinnige vorming.

ARTIKEL 1.3 | VRIJSTELLING

1 De werkgever kan het LOGA gemotiveerd verzoeken om vrijstelling. Het verzoek kan worden gericht aan: LOGA, Postbus 11560, 2502 AN Den Haag.

2 Vrijstelling kan gaan over:
   a de hele Cao Gemeenten, of onderdelen van de Cao Gemeenten;
   b alle werknemers in dienst van de werkgever, of 1 of meerdere groepen van werknemers in dienst van de werkgever.

3 Het LOGA besluit binnen 16 weken na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd aan de werkgever. Het LOGA kan het lokaal overleg hierover raadplegen. Aan een besluit om vrijstelling te verlenen, kan het LOGA nadere voorwaarden verbinden.

4 Bij de beoordeling of vrijstelling kan worden verleend, gelden de volgende voorwaarden:
   a Is er sprake van zwaarwegende omstandigheden dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden verlangd om deze cao of onderdelen daarvan toe te passen, en
   b blijven de (collectieve) arbeidsvoorwaarden van de werknemers te allen tijde voldoende gewaarborgd.

ARTIKEL 1.4 | LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING

1 Deze cao geldt van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2027.

2 Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.

3 Indien geen van de partijen uiterlijk 1 maand voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.

4 VNG te Den Haag als de werkgeverspartij, en FNV te Utrecht, CNV te Utrecht en CMHF Overheid te Den Haag, elk als werknemerspartij, zijn deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan, in deze cao verder te noemen: "partijen".

ARTIKEL 1.5 | KARAKTER VAN DE CAO

1 Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald.

2 Voor de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht kunnen van deze cao afwijkende afspraken gelden. In bijlage 7 van de cao staan de bepalingen waarvan deze gemeenten afwijken limitatief beschreven.

3 De bijlagen zijn onderdeel van de cao.

ARTIKEL 1.6 | INFORMATIE OVER DE CAO

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

ARTIKEL 1.7 | HARDHEIDSCLAUSULE

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

ARTIKEL 1.8 | CITEERAANDUIDING

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

ARTIKEL 1.9 | VOLTIJD- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND

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

ARTIKEL 1.10 | BRUTO BEDRAGEN

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

ARTIKEL 1.11 | WERKGEVERSCHAP RAAD

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

HOOFDSTUK 2

Arbeidsovereenkomst

ARTIKEL 2.1 | SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

ARTIKEL 2.2 | VACATUREVERVULLING

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

ARTIKEL 2.3 | KOSTEN MEDISCHE KEURING

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

ARTIKEL 2.4 | OPROEPOVEREENKOMST

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

ARTIKEL 2.5 | VAKANTIEKRACHT EN ANDERE BIJZONDERE DIENSTVERBANDEN

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

3 De werknemer in lid 1 en lid 2 krijgt:
   a 8% vakantietoelage over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris en salaristoelage(n). Dit moet minimaal € 146,65 zijn bij een voltijddienstverband; en
   b 1,5% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris. Dit moet minimaal € 33,33 zijn bij een voltijddienstverband; en
   c 0,8% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

ARTIKEL 2.6 | PAYROLLWERKNEMER

1 De werkgever spreekt schriftelijk met de uitlener af dat de arbeidsvoorwaarden, waaronder de beloning van de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag van de terbeschikkingstelling bij de werkgever gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden van de werknemer in dienst van de werkgever, die een gelijke of gelijkwaardige functie vervult onder dezelfde of vergelijkbare omstandigheden.
2 Als de payrollwerknemer geen deelnemer is of kan worden bij de pensioenregeling ABP, dan spreekt de werkgever schriftelijk met de uitlener af dat de payrollwerknemer vanaf de eerste werkdag een toelage ontvangt voor pensioencompensatie.
3 De toelage is een percentage van het salaris van de payrollwerknemer. De toelage is gelijk aan het verschil tussen de totale werkgeverspremiepercentages van het ABP en de totale werkgeverspremiepercentages van een adequate pensioenregeling in de zin van artikel 8a Waadi waar de payrollwerknemer deelnemer is. Daarbij worden de percentages van het:
   a ouderdomspensioen,
   b nabestaandenpensioen en
   c arbeidsongeschiktheidspensioen
   met elkaar vergeleken.
4 De werkgever verstrekt de uitlener schriftelijk alle informatie en middelen die nodig zijn om de toelage juist vast te stellen. De uitlener informeert vervolgens bij aanvang van de terbeschikkingstelling de payrollwerknemer schriftelijk als de payrollwerknemer een toelage krijgt. De werkgever controleert dan bij de uitlener of de payrollwerknemer de juiste toelage ontvangt.
5 Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2028.

ARTIKEL 2.7 | WERKNEMER IN DOELGROEP BANENAFSPRAAK

1 De werkgever kan een takenpakket op maat aanbieden aan een werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafspraak. Dit geldt alleen als de werknemer niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Artikel 3.1 geldt in dit geval niet.
2 De werkgever en de werknemer in lid 1 kunnen een salaris overeenkomen met toepassing van salarisschaal A in artikel 3.3 lid 6. Artikel 3.3 geldt verder niet.
3 Het minimumbedrag in artikel 4.2 lid 1, onder c geldt niet voor de werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafspraak.
4 Voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt, kan op grond van artikel 3.3 lid 3 een salaris worden vastgesteld aan de hand van de functieschaal en de in dat artikel opgenomen salaristabel. Voorwaarde is dat de werknemer voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie uit te oefenen of niet in aanmerking komt voor loondispensatie.
5 Het minimumbedrag in artikel 4.2 lid 1, onder c geldt voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te vervullen. De minimumbedragen gelden naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.

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

ARTIKEL 2.8 | WERKERVARINGSPLAATS

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

ARTIKEL 2.9 | STAGEOVEREENKOMST

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

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

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

ARTIKEL 2.11a GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2025 | RVU

1 De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:
   a hij uiterlijk 31 december 2028 de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en
   b hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, en

c hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU 41 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten, en
d zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU, en
e hij uiterlijk 31 december 2025 deelname aan de RVU vastlegt.

2 Deelname aan de RVU:
a duurt maximaal 2 jaar,
b sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd,
c stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

3 De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. In de gemaakte RVU afspraken onder deze regeling heeft de werknemer geen recht op de extra fiscale ruimte vanaf 2026.

4 De werknemer en de werkgever kunnen individuele aanvullende en afwijkende afspraken maken.

5 Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.

ARTIKEL 2.11b GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | RVU ZWARE BEROEPEN

1 De werknemer kan deelnemen aan de RVU als:
a hij op het moment van het aanvragen van de RVU in functieschaal A of 1 tot en met 9 zit; en
b hij maximaal 2 jaar na de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt; en
c hij op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU ten minste 20 jaar in dienst is geweest van een bij het ABP aangesloten werkgever waarvan ten minste de laatste 10 jaar van een werkgever in de sector gemeenten; en
d hij ten minste 7 jaar in de periode van die laatste 10 jaar werkzaamheden heeft verricht die voldoen aan de voorwaarden van een zwaar beroep zoals opgenomen in artikel 2.11 c. De periode van 7 jaar of meer hoeft niet aaneengesloten te zijn; en
e zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op de ingangsdatum van zijn deelname aan de RVU; en
f hij uiterlijk 31 december 2028 deelname aan de RVU vastlegt.

2 Deelname aan de RVU:
a moet minimaal 3 maanden van tevoren worden aangevraagd; en
b duurt maximaal 2 jaar; en
c sluit direct aan op de AOW-gerechtigde leeftijd; en
d stopt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

3 De werknemer heeft tijdens zijn deelname aan de RVU recht op een maandelijkse uitkering gelijk aan de fiscale drempelvrijstelling voor de RVU. In 2026 is dat €2.357 bruto per maand. Daarnaast heeft de werknemer in functieschaal A of 1 tot en met 6 tijdens zijn deelname aan de RVU recht op de extra fiscale ruimte. In 2026 is dat €300 bruto per maand.

4 Tijdens zijn deelname aan de RVU mag de werknemer geen betaalde werkzaamheden uitvoeren in de sector gemeenten.

5 Als de werknemer tijdens zijn deelname aan de RVU overlijdt, stopt de uitkering in lid 3. De nagelaten betrekkingen hebben recht op 3 keer de uitkering in lid 3 als overlijdensuitkering.

6 Dit artikel geldt zolang de werkgever de RVU-uitkering fiscaal voordelig kan uitkeren en dit artikel past binnen de geldende wet- en regelgeving.

7 Als er een geschil is tussen de werkgever en de werknemer over de toepassing van dit artikel, is artikel 11.5 van toepassing.

ARTIKEL 2.11c GELDEND MET INGANG VAN 1 APRIL 2026 | RVU ZWARE BEROEPEN - WAT IS EEN ZWAAR BEROEP

1 De sector gemeenten heeft als objectieve methode voor het bepalen of een functie een zwaar beroep is, gekozen voor het TNO-model.
2 Op https://www.caogemeenten.nl/rvu/referentiefuncties staat een lijst van referentiefuncties die de sector gemeenten via een proces van validering met het TNO-model heeft aangemerkt als een zwaar beroep in de zin van artikel 2.11b.
3 De werkgever vergelijkt en beoordeelt de lokale functie met de referentiefunctie op de kern, het doel van de functie en ook de belangrijkste werkzaamheden.
4 Een lokale functie die inhoudelijk geheel of vrijwel geheel overeenkomt met een referentiefunctie voldoet aan de voorwaarden van een zwaar beroep.
5 De werkgever legt een lokale functie ter toetsing voor bij de monitoringscommissie van het LOGA als een lokale functie inhoudelijk niet overeenkomt met een referentiefunctie maar de verwachting is dat de lokale functie wel een zwaar beroep zou kunnen zijn. De procedure en het reglement van de monitoringscommissie staan op www.caogemeenten.nl/rvu.
6 De actuele inhoud van de referentiefuncties op https://www.caogemeenten.nl/rvu/referentiefuncties, omdat deze van tijd tot tijd wordt gewijzigd, geldt als bijlage bij deze cao en maakt daarvan integraal onderdeel uit.
7 Als werkgever en werknemer op grond van dit artikel en artikel 2.11b een vaststellingsovereenkomst zijn aangegaan waarin is vastgesteld dat de werknemer werkzaam is in een zwaar beroep en recht heeft op een RVU-uitkering, blijft deze aanspraak onverkort van kracht. Ook als de functie op enig moment niet langer als zwaar beroep in de zin van dit artikel wordt aangemerkt.
8 Dit artikel is uitsluitend van toepassing indien artikel 2.11b van toepassing is.

ARTIKEL 2.12 | OPZEGTERMIJN ARBEIDSOVEREENKOMST

1 De werknemer en de werkgever houden zich bij opzegging van de arbeidsovereenkomst aan de opzegtermijnen in dit artikel:

Duur van het dienstverband	Korter dan 5 dienstjaren	5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar	10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar	15 of meer dienstjaren
Werkgever	2 maanden	2 maanden	3 maanden	4 maanden
Werknemer	2 maanden	2 maanden	2 maanden	2 maanden

2 De opzegtermijn voor zowel de werknemer als werkgever is 1 maand als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

HOOFDSTUK 3

Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

§1 ALGEMEEN

ARTIKEL 3.1 | VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES

1 De werkgever stelt de functies vast.
2 Het systeem van functiewaardering is HR21, tenzij de werkgever een ander systeem van functiewaardering heeft vastgesteld dat is erkend door de vakbonden. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens het systeem.
3 De werkgever stelt de conversietabel vast. De werkgever vertaalt, op basis van die conversietabel, de waardering van elke functie in een schaal.

ARTIKEL 3.2 | UITBETALEN

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

§2 SALARIS

ARTIKEL 3.3 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal.
2 De werkgever en de werknemer kunnen 1 schaal lager dan de functieschaal overeenkomen. Dat kan als de werknemer nog niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid.
3 De salaristabel is per 1 april 2025:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2363	2363	2483	2754	3113	3426	3674
1			2363	2376	2444	2584	2858	3229	3561	3833
2		2363	2392	2467	2543	2685	2963	3344	3695	3991
3	2228	2375	2473	2556	2642	2786	3068	3459	3830	4150
4	2363	2439	2555	2647	2742	2887	3173	3575	3964	4309
5	2369	2504	2636	2737	2841	2989	3278	3690	4099	4468
6	2416	2567	2717	2827	2940	3089	3383	3806	4234	4626
7	2463	2632	2798	2917	3039	3190	3488	3922	4369	4785
8	2509	2696	2879	3008	3138	3291	3593	4037	4504	4944
9	2556	2760	2960	3097	3238	3392	3698	4153	4638	5102
10	2603	2825	3041	3188	3336	3494	3803	4268	4773	5260
11	2650	2889	3122	3278	3436	3595	3908	4383	4908	5419

	Salarisschaal									
Periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	4023	4349	4760	5172	5743	6085	6523	6966	7680	8484
1	4186	4518	4929	5341	5909	6285	6754	7235	7970	8797
2	4348	4687	5098	5508	6075	6485	6986	7504	8261	9109
3	4511	4856	5266	5674	6240	6685	7216	7774	8551	9421
4	4673	5025	5435	5839	6406	6885	7448	8043	8842	9733
5	4837	5194	5601	6005	6571	7085	7679	8313	9132	10046
6	4999	5363	5766	6170	6737	7285	7911	8582	9423	10358
7	5162	5530	5932	6336	6903	7485	8142	8851	9713	10670
8	5324	5696	6098	6502	7069	7686	8373	9120	10004	10982
9	5486	5862	6263	6667	7234	7885	8604	9390	10294	11295
10	5645	6027	6429	6833	7399	8085	8835	9659	10585	11607
11	5805	6193	6594	6999	7565	8286	9067	9928	10875	11919

De salaristabel is per 1 oktober 2025:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2406	2406	2529	2805	3171	3489	3742
1			2406	2420	2489	2632	2911	3288	3626	3904
2		2406	2437	2512	2590	2735	3018	3406	3764	4065
3	2269	2419	2519	2604	2691	2838	3125	3523	3901	4227
4	2406	2484	2602	2696	2793	2941	3232	3641	4038	4389
5	2413	2550	2684	2788	2893	3044	3339	3758	4175	4550
6	2460	2615	2767	2879	2994	3146	3446	3877	4313	4711
7	2508	2680	2850	2971	3095	3249	3552	3994	4450	4873
8	2556	2746	2932	3063	3196	3352	3660	4112	4587	5035
9	2604	2811	3015	3155	3298	3455	3766	4229	4724	5197
10	2651	2877	3098	3247	3398	3558	3873	4347	4861	5358
11	2699	2943	3180	3339	3499	3661	3980	4464	4998	5519

	Salarisschaal									
Periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	4097	4430	4849	5268	5850	6197	6644	7095	7822	8641
1	4263	4602	5021	5440	6018	6401	6879	7369	8118	8960
2	4429	4774	5193	5610	6187	6605	7115	7643	8414	9277
3	4595	4946	5364	5779	6355	6808	7350	7918	8710	9596
4	4760	5118	5535	5947	6524	7012	7586	8192	9006	9913
5	4926	5290	5704	6116	6693	7216	7821	8466	9301	10232
6	5091	5463	5873	6284	6862	7420	8057	8741	9597	10549
7	5257	5632	6042	6453	7031	7624	8293	9015	9893	10868
8	5423	5801	6211	6622	7199	7828	8528	9289	10189	11185
9	5587	5970	6379	6791	7367	8031	8763	9564	10485	11504
10	5749	6139	6547	6960	7536	8235	8999	9838	10781	11821
11	5912	6308	6716	7128	7705	8439	9235	10112	11077	12140

De salaristabel is per 1 januari 2026:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2441	2441	2564	2840	3206	3524	3777
1			2441	2455	2524	2667	2946	3323	3661	3939
2		2441	2472	2547	2625	2770	3053	3441	3799	4100
3	2304	2454	2554	2639	2726	2873	3160	3558	3936	4262
4	2441	2519	2637	2731	2828	2976	3267	3676	4073	4424
5	2448	2585	2719	2823	2928	3079	3374	3793	4210	4585
6	2495	2650	2802	2914	3029	3181	3481	3912	4348	4746
7	2543	2715	2885	3006	3130	3284	3587	4029	4485	4908
8	2591	2781	2967	3098	3231	3387	3695	4147	4622	5070
9	2639	2846	3050	3190	3333	3490	3801	4264	4759	5232
10	2686	2912	3133	3282	3433	3593	3908	4382	4896	5393
11	2734	2978	3215	3374	3534	3696	4015	4499	5033	5554

	Salarisschaal									
Periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	4132	4465	4884	5303	5885	6232	6679	7130	7857	8676
1	4298	4637	5056	5475	6053	6436	6914	7404	8153	8995
2	4464	4809	5228	5645	6222	6640	7150	7678	8449	9312
3	4630	4981	5399	5814	6390	6843	7385	7953	8745	9631
4	4795	5153	5570	5982	6559	7047	7621	8227	9041	9948
5	4961	5325	5739	6151	6728	7251	7856	8501	9336	10267
6	5126	5498	5908	6319	6897	7455	8092	8776	9632	10584
7	5292	5667	6077	6488	7066	7659	8328	9050	9928	10903
8	5458	5836	6246	6657	7234	7863	8563	9324	10224	11220
9	5622	6005	6414	6826	7402	8066	8798	9599	10520	11539
10	5784	6174	6582	6995	7571	8270	9034	9873	10816	11856
11	5947	6343	6751	7163	7740	8474	9270	10147	11112	12175

De salaristabel is per 1 juli 2026:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2472	2472	2596	2875	3246	3568	3824
1			2472	2486	2556	2700	2983	3365	3707	3988
2		2472	2503	2579	2658	2804	3091	3484	3846	4151
3	2333	2484	2586	2672	2760	2909	3199	3603	3985	4315
4	2472	2551	2670	2765	2863	3013	3308	3722	4124	4479
5	2478	2617	2753	2858	2965	3117	3416	3841	4262	4643
6	2527	2683	2837	2951	3067	3221	3524	3961	4402	4806
7	2575	2749	2921	3044	3169	3325	3632	4080	4541	4970
8	2623	2816	3004	3137	3272	3429	3741	4199	4680	5133
9	2672	2882	3088	3229	3374	3534	3849	4318	4819	5297
10	2720	2948	3172	3323	3476	3638	3957	4437	4957	5460
11	2768	3015	3255	3416	3579	3743	4065	4556	5096	5624

	Salarisschaal									
Periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	4184	4520	4945	5369	5958	6310	6762	7219	7955	8785
1	4352	4694	5119	5543	6129	6517	7001	7497	8255	9107
2	4519	4869	5293	5715	6300	6723	7239	7774	8554	9429
3	4688	5043	5466	5886	6470	6929	7477	8053	8854	9751
4	4855	5217	5640	6057	6641	7135	7716	8330	9154	10073
5	5023	5391	5811	6228	6812	7342	7954	8608	9453	10395
6	5190	5566	5982	6398	6983	7548	8193	8885	9753	10716
7	5358	5738	6153	6569	7154	7755	8432	9163	10052	11039
8	5526	5909	6324	6740	7325	7961	8670	9440	10352	11360
9	5692	6080	6494	6911	7495	8167	8908	9719	10651	11683
10	5857	6251	6665	7082	7666	8373	9147	9996	10951	12004
11	6022	6422	6836	7253	7837	8580	9385	10274	11250	12327

De salaristabel is per 1 januari 2027:

	Salarisschaal									
Periodiek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2511	2511	2637	2921	3298	3625	3886
1			2511	2526	2597	2743	3031	3419	3766	4052
2		2511	2543	2621	2700	2849	3141	3540	3908	4218
3	2370	2524	2628	2714	2805	2955	3250	3660	4049	4384
4	2511	2592	2713	2809	2909	3061	3361	3781	4190	4551
5	2518	2659	2798	2904	3012	3167	3470	3902	4331	4717
6	2567	2726	2882	2998	3116	3272	3581	4024	4473	4883
7	2616	2793	2967	3093	3220	3378	3690	4145	4614	5049
8	2665	2861	3052	3187	3324	3484	3801	4266	4755	5216
9	2714	2928	3137	3281	3428	3590	3910	4387	4896	5382
10	2763	2996	3222	3376	3532	3696	4021	4508	5037	5548
11	2812	3063	3307	3470	3636	3802	4130	4629	5178	5714

	Salarisschaal									
Periodiek	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	4251	4593	5024	5455	6053	6411	6870	7335	8083	8925
1	4422	4770	5201	5632	6227	6621	7113	7617	8387	9253
2	4592	4947	5378	5807	6401	6831	7355	7899	8691	9579
3	4763	5124	5554	5980	6574	7040	7597	8181	8996	9907
4	4933	5301	5730	6154	6747	7249	7839	8463	9300	10234
5	5103	5477	5904	6328	6921	7459	8082	8745	9604	10561
6	5273	5655	6078	6501	7095	7669	8324	9027	9909	10888
7	5444	5830	6251	6674	7268	7879	8567	9309	10213	11216
8	5614	6004	6425	6848	7442	8089	8809	9591	10517	11542
9	5784	6177	6598	7022	7615	8297	9051	9874	10822	11870
10	5950	6351	6771	7195	7788	8507	9293	10156	11126	12197
11	6118	6525	6945	7369	7962	8717	9536	10438	11430	12524

4 Het startsalaris in de salaristabellen in lid 3 is omgerekend naar het salaris per uur minimaal €16. Als het salaris in de salaristabellen in lid 3 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan €16, heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van €16. Periodieken die overeenkomen met een uursalaris van minder dan €16 zijn rood weergegeven in de salaristabel. De €16 wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging. Dit artikellid geldt met ingang van 1 januari 2026.

5 Als het salaris per uur in de salaristabellen in lid 3 onder het voor de werknemer geldende WML uurloon ligt, heeft de werknemer minimaal recht op het voor hem geldende WML uurloon overeenkomstig de bepalingen in de WML voor werknemers van 21 jaar en ouder.

6 Voor de werknemer in artikel 2.7 lid 2 geldt een aparte salarisschaal A. De salarisbedragen in schaal A worden geïndexeerd met de ontwikkeling van het WML. De bedragen worden niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging. De salaristabel van salarisschaal A is:

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

ARTIKEL 3.4 | SALARISVERHOGING

1 Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
   a voldoende functioneert, en
   b het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt, en
   c minimaal 12 maanden geleden in dienst is gekomen, de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.

2 De werkgever kan voor een werknemer of een groep werknemers een vaste periodiekdatum vaststellen. De eerste periodiek kan dan in de eerste 12 maanden van het dienstverband plaatsvinden.

3 De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.

4 In afwijking van lid 1 en 2 kan de werkgever op een ander moment een extra periodieke salarisverhoging geven.

ARTIKEL 3.5 | VERLAGING SALARISSCHAAL

1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lager salaris gaat uitoefenen met aanpassing van het salaris.

2 Hoofdstuk 3.6 van het Pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de pensioenrekenleeftijd bereikt.

ARTIKEL 3.6 | PROMOTIE

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

ARTIKEL 3.7 | UITLOOPSCHAAL

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

§3 SALARISTOELAGEN

ARTIKEL 3.8 | FUNCTIONERINGSTOELAGE

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

ARTIKEL 3.9 | ARBEIDSMARKTTOELAGE

1 De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
2 De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden. Na deze periode kan opnieuw een arbeidsmarktoelage worden gegeven als de knelpunten op de arbeidsmarkt voortduren.
3 De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.

ARTIKEL 3.10 | WAARNEMINGSTOELAGE

1 De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2 De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
3 Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

ARTIKEL 3.11 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

1 De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 krijgt een toelage onregelmatige dienst als hij op onregelmatige uren werkt.

2 De toelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

Onregelmatige dienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur	20%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 06.00 en tussen 22.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag (tot en met 30 september 2025)	tussen 00.00 en 24.00 uur	40%
Zaterdag (met ingang van 1 oktober 2025)	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6 (tot en met 30 september 2025)	tussen 00.00 en 24.00 uur	65%
Zondag en feestdagen in artikel 6.6 met ingang van 1 oktober 2025)	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

3 Het salaris per uur is hierbij maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8.

4 De werknemer krijgt in een week geen toelage onregelmatige dienst als hij in die week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.

5 Vooraf overeengekomen uren waarover een toelage onregelmatige dienst wordt uitbetaald, vallen binnen de feitelijke arbeidsduur en zijn daarom geen overwerk.

ARTIKEL 3.12 | BUITENDAGVENSTERTOELAGE

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

2 De buitendagvenstertoelage is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

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

3 De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren buiten het dagvenster ook een buitendagvenstertoelage.

4 Als de werknemer en de werkgever het niet eens worden over afwijkende werktijden in de standaardregeling in artikel 5.4 lid 10, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstertoelage voor de gewerkte uren.

5 De werknemer met een functie in functieschaal 11 of hoger krijgt geen buitendagvenstertoelage.

ARTIKEL 3.13 | TOELAGE BESCHIKBAARHEIDSDIENST

1 De werknemer die buiten de voor hem geldende werktijden beschikbaarheidsdienst heeft, krijgt een toelage beschikbaarheidsdienst, ook als hij wordt opgeroepen om te werken.

2 De toelage beschikbaarheidsdienst is een percentage van het salaris per uur van de werknemer.

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

3 Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit lid geldt tot en met 31 december 2025.
4 Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel gelijk aan het maximumsalaris van salarisschaal 8. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.
5 De werkgever kan ten gunste van de werknemer van dit artikel afwijken als de werknemer als arts in dienst is van de GGD of GHOR of als de werknemer werkzaam is in het crisispiket.

ARTIKEL 3.14 | INCONVENIËNTENTOELAGE

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

ARTIKEL 3.15 | GARANTIETOELAGE

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

ARTIKEL 3.15a GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | GARANTIETOELAGE NACHTDIENSTEN

1 De werknemer die gebruik maakt van de vrijstelling van nachtdiensten in artikel 5.6 heeft recht op de garantietoelage als:
   a hij zonder onderbreking van meer dan 3 maanden gedurende minimaal 10 jaar in nachtdiensten heeft gewerkt; en
   b hiervoor de toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen.
2 Het bedrag van de garantietoelage wordt berekend door een percentage te nemen van de verlaging van de toelage onregelmatige dienst bij het stoppen met nachtdiensten. Het bedrag van de verlaging van de garantietoelage wordt berekend door te kijken naar het verschil tussen de toelage onregelmatige dienst met nachtdiensten en de nieuwe toelage onregelmatige dienst zonder nachtdiensten.
3 De leeftijd van de werknemer waarop hij stopt met de nachtdiensten, is bepalend voor de hoogte van het percentage. De percentages staan in onderstaande tabel:

Leeftijd waarop de werknemer stopt met de nachtdiensten	Percentage tot aan AOW-leeftijd of einde arbeidsovereenkomst
55 jaar	20%
56 jaar	30%
57 jaar	40%
58 jaar	50%
59 jaar	70%
60 jaar	80%
61 jaar	90%
62 jaar en ouder	100%

4 Als de hoogte van het bedrag van de toelage onregelmatige dienst met nachtdiensten wisselde, geldt het gemiddelde van de voorgaande 12 maanden.
5 De garantietoelage wordt verrekend met een salarisverhoging die de werknemer krijgt als hij een hoger gewaardeerde functie gaat uitoefenen.
6 Dit artikel geldt niet als voor de werknemer betere voorzieningen zijn getroffen in een sociaal plan.
7 Als de werkgever op 5 december 2025 lokaal een garantieregeling voor de vrijstelling van nachtdiensten heeft met een hogere toelage, blijft die gelden.

ARTIKEL 3.16 | AFBOUWTOELAGE

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

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

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

§4 VERGOEDINGEN

ARTIKEL 3.17 | JUBILEUMUITKERING

1 De werknemer krijgt een jubileumuitkering als hij 25, 40 en 50 jaar in dienst is bij een bij de Stichting Pensioenfonds ABP aangesloten werkgever.
2 Bij 25 jaar is de jubileumuitkering de helft van het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%. Bij 40 en 50 jaar is de jubileumuitkering het salaris en salaristoelage(n) over de maand van jubileren, vermeerderd met 8%.
3 De werknemer krijgt een jubileumuitkering naar rato als de werknemer:
   a binnen 5 jaar na de ontslagdatum een jubileumuitkering gekregen zou hebben; én
   b de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt; én
   c ontslag wegens opheffing van de functie in artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
   d ontslag krijgt omdat hij volledig arbeidsongeschikt is naar het oordeel van UWV in artikel 7:669 lid 3, onder b BW.

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

ARTIKEL 3.18 | UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

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

werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen.

ARTIKEL 3.19 | OVERWERKVERGOEDING

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

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

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

ARTIKEL 3.20 | VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM

1 De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie is aangewezen als:
   a bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
   b EHBO'er; of
   c lid van een anti-agressie- of interventieteam.
   Voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
2 De vergoeding is €220 per jaar, ongeacht de omvang van het dienstverband en ook als de werknemer meerdere werkzaamheden in lid 1 verricht.

ARTIKEL 3.21 | REIS- EN VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

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

ARTIKEL 3.22 | REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK

1 De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Dit lid geldt tot en met 31 december 2025.

2 De werkgever stelt een regeling vast voor de vergoeding van reiskosten woon-werkverkeer. Lokaal wordt bepaald voor welk(e) vervoersmiddel(en) een reiskostenvergoeding wordt gemaakt. Het verstrekken van een OV-abonnement is een vorm van een reiskostenvergoeding. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.

3 Als de werknemer tijdens zijn dienstverband:

a moet gaan werken op een andere locatie die niet met het openbaar vervoer te bereiken is; of

b door de opgedragen werktijden de locatie niet per openbaar vervoer kan bereiken,

dan krijgt hij een kilometervergoeding. De werkgever bepaalt de hoogte van deze kilometervergoeding. De werkgever en de werknemer kunnen in overleg een andere vorm van compensatie bepalen.

ARTIKEL 3.23 | VERGOEDING HYBRIDE WERKEN

1 De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband. De vergoeding bestaat uit:

a een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto tot en met 30 september 2025;

b een thuiswerkvergoeding van €2,40 netto met ingang van 1 oktober 2025;

c een internetvergoeding van €0,85 netto.

2 De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken.

3 De werknemer die op een dag in overwegende mate thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.

4 De werknemer die op een dag in overwegende mate op een locatie van de werkgever werkt, krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken. De werkgever kan hiervan afwijken.

5 De werknemer die op een dag thuiswerkt en een dienstreis maakt waarvoor de werknemer een vergoeding krijgt op basis van artikel 3.21, krijgt voor deze dag ook een vergoeding hybride werken.

6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.

7 Als de werkgever op 21 februari 2023 een internetvergoeding gaf aan de werknemer die hoger is dan de vergoeding in lid 1, kan die blijven gelden.

ARTIKEL 3.24 | COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

1 De VNG sluit een collectieve zorgverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

2 Een inactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een:

a WW-uitkering,

b reparatie-uitkering,

c na-wettelijke uitkering,

d WAO-uitkering,

e WIA-uitkering,

f wachtgelduitkering, of

g RVU-uitkering.

die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van de werkgever.

3 Een postactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een;

a uitkering functioneel leeftijdsontslag,

b ouderdomspensioen van het ABP, of

c ABP keuzepensioen,

die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

ARTIKEL 3.25 | TEGEMOETKOMING KOSTEN COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

1 De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering.
2 De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3 De hoogte van de tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:
   a €296,- voor de werknemer met een salaris lager dan of gelijk aan het maximum van salarisschaal 6;
   b €168,- voor de werknemer met een hoger salaris dan in sub a.

   De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand van het dienstverband.
4 Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

ARTIKEL 3.26 | TOR

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

ARTIKEL 3.27 | LOKALE ONKOSTENVERGOEDING

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de vergoeding van onkosten van de werknemer die verband houden met de uitoefening van de functie.

HOOFDSTUK 4

Individueel keuzebudget

ARTIKEL 4.1 | RECHT OP IKB

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

ARTIKEL 4.2 | OPBOUW IKB

1 De werknemer bouwt het IKB per maand op. Het IKB bestaat uit:
   a 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;
   b 7,55% van het salaris in de maand van opbouw;
   c 1,5% van het salaris in de maand van opbouw, met een minimum van €33,33.
2 Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd. Dit geldt niet voor de overwerkvergoeding onder a.
3 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.
4 Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.
5 De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

ARTIKEL 4.3 | DOELEN IKB

1 De werknemer kan het IKB besteden aan:
   a het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 187 uur per kalenderjaar;
   b extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd;
   c het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de Belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen;
   d het fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie, ongeacht de omvang van zijn dienstverband; en
   e het fiscaal vriendelijk aflossen van de studieschuld ten gevolge van de studiefinanciering voor maximaal €1.250 per jaar. De werknemer levert bij de werkgever bewijsstukken aan van de aflossing bij DUO. De werkgever kan regels vaststellen voor de administratieve afhandeling. Dit doel geldt met ingang van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2030.
2 De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen.

ARTIKEL 4.4 | KEUZE UIT DOELEN IKB

1 De werknemer kan elke maand een keuze maken om het IKB te besteden. Hij heeft voor deze keuze geen toestemming nodig.

2 De werkgever wijst voor elke maand een uiterste datum aan waarop de werknemer zijn keuze kenbaar moet maken.

3 De werknemer kan er ook voor kiezen het IKB in een maand niet of gedeeltelijk te besteden. Dat niet bestede IKB wordt gereserveerd. De werknemer kan dat op een later moment in het lopende kalenderjaar besteden.

4 De werkgever betaalt het IKB dat aan het eind van het kalenderjaar niet is besteed uit bij de salarisbetaling van december.

5 De werknemer kan alleen opgebouwd IKB besteden en zijn bestedingskeuze kan alleen betrekking hebben op hetzelfde kalenderjaar.

6 De werknemer kan een bedrag uit het IKB dat is besteed niet meer terugstorten in het IKB.

7 Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren koopt dan betaalt hij per vakantie-uur het salaris vermeerderd met het IKB per uur van de maand waarin hij de uren koopt.

ARTIKEL 4.5 | UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 Aan het einde van de arbeidsovereenkomst betaalt de werkgever het bedrag van het niet bestede IKB uit.

2 De nagelaten betrekkingen krijgen het niet bestede IKB bij overlijden van de werknemer.

ARTIKEL 4.6 | FISCALE GEVOLGEN IKB

1 Het gebruik van het IKB kan gevolgen hebben voor loonheffingen, pensioen en sociale verzekeringen. De werknemer wordt geacht deze gevolgen te kennen.

2 Als blijkt dat een bedrag uit het IKB niet belastingvrij betaald had mogen worden doordat de werknemer onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt, verhaalt de werkgever de verschuldigde loonheffing of eventuele boetes op de werknemer.

3 Als een netto voordeel voor de werknemer vervalt door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.

HOOFDSTUK 5

Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 5.1 | ARBEIDSDUUR

1 De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week.
2 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
3 De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.
4 De werkgever zorgt ervoor dat de feestdagen in artikel 6.6 op een gelijke wijze worden toegekend aan werknemers met een deeltijddienstverband om indirecte discriminatie op grond van arbeidsduur te voorkomen. De werkgever kan daarbij gebruik maken van de jaarurennorm. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.
5 Als de werkgever gebruik maakt van de jaarurennorm, dan wordt de jaarurennorm op de volgende wijze berekend:
Het aantal kalenderdagen in het jaar verminderd met:
a het aantal zaterdagen en zondagen in het jaar, en
b het aantal feestdagen in het jaar dat niet valt op een zaterdag of een zondag.

Dit aantal resterende dagen wordt vermenigvuldigd met 7,2 uur en afgerond op hele uren. Dit lid geldt met ingang van 1 januari 2026.

§2 WERKTIJDEN

ARTIKEL 5.2 | WERKTIJDENREGELING

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

ARTIKEL 5.3 | WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

1 De werknemer werkt niet op zaterdag, zondag en feestdagen in artikel 6.6, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen dit noodzakelijk maken.
2 Per jaar mag een werknemer op maximaal 26 zondagen werken.
3 Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer. Ook wordt rekening gehouden met feest- en herdenkingsdagen die géén verband houden met religie, maar met culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging met ingang van 1 oktober 2025.
4 Wat in dit artikel geldt voor werken op zondagen, geldt ook voor werken op religieuze, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- of gedenkdagen als die door het college zijn aangewezen als dagen waarop de organisatie is gesloten. Dit tenzij bedrijfs- of dienstbelangen anders vereisen.

ARTIKEL 5.4 | STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIJDEN

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

ARTIKEL 5.5 | BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIJDEN

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

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

ARTIKEL 5.6 GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | VRIJSTELLING NACHTDIENSTEN

1 De werknemer die valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden en een toelage onregelmatige dienst ontvangt, heeft het recht om te worden vrijgesteld van nachtdiensten.
2 De vrijstelling kan op zijn vroegst ingaan op de eerste dag van de maand volgend op de 55ste verjaardag van de werknemer. De werknemer vraagt de vrijstelling minimaal 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan bij de werkgever.
3 Een nachtdienst is een dienst waarin arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur. Daarbij is de duur van de arbeidstijd in de nacht niet van belang.
4 Als de werknemer gebruik maakt van de vrijstelling van de nachtdiensten is de garantietoelage volgens artikel 3.15a van toepassing
5 Onder de vrijstelling van nachtdiensten valt niet het beschikbaar zijn voor werken volgens artikel 3.13.

HOOFDSTUK 6

Vakantie en verlof

§1 VAKANTIE

ARTIKEL 6.1 | WETTELIJKE VAKANTIE-UREN

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

ARTIKEL 6.2 | BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

1 In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren naast de vakantie in artikel 6.1 lid 1.
2 De werkgever kan van de vakantie in lid 1 maximaal 2 dagen aanwijzen als feestdagen in artikel 6.6 onder h en/of als verplichte sluitingsdagen.
3 In afwijking van lid 1 behoudt de werknemer die op 1 januari 2025 recht had op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is vóór 1 januari 1963, recht op zijn bovenwettelijke vakantie-uren tot het einde van het dienstverband.
4 In afwijking van lid 1 wordt voor de werknemer die op 1 januari 2025 recht had op meer dan 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren en die geboren is op of na 1 januari 1963, zijn recht op bovenwettelijke vakantie-uren met ingang van 1 januari 2025 jaarlijks teruggebracht met 7,2 uur tot het recht 57,6 bovenwettelijke vakantie-uren is.

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

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

ARTIKEL 6.4 | VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

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

§ 2 VERLOF

ARTIKEL 6.5 | VERLOFSPAREN

1 De werknemer kan verlofsparen.
2 De verlofspaaruren verjaren niet.
3 De bronnen van de verlofspaaruren zijn:
   a het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6, onder b;
   b de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a;
   c de bovenwettelijke vakantie-uren uit artikel 6.2;
   d de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 6.3;
4 De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart.
5 De werknemer met een voltijdsdienstverband mag op 31 december van een kalenderjaar maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
6 Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 13.
7 Het spaarverlof:
   a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
   b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
8 De werkgever kan afwijken van lid 7.
9 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
10 Het spaarverlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
11 Een verzoek om spaarverlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
12 Is de werknemer die voor een deel van zijn formele arbeidsduur verlofspaaruren opneemt, arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
13 Is de werknemer, die voor zijn volledige formele arbeidsduur verlofspaaruren opneemt, langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt, dan kan de werkgever in schrijnende gevallen besluiten het spaarverlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van spaarverlof voorafgaand aan pensionering.
14 De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.

§ 2.1 FEESTDAGEN

ARTIKEL 6.6 | FEESTDAGEN EN RUILEN FEESTDAGEN

1 De werknemer heeft verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) op:
   a Nieuwjaarsdag;
   b tweede Paasdag;
   c Koningsdag;
   d Bevrijdingsdag
   e Hemelvaartsdag;
   f tweede Pinksterdag;
   g eerste en tweede Kerstdag;
   h lokale feestdagen aangewezen door de werkgever als in artikel 6.2 lid 2.
2 Met ingang van 1 januari 2026 kan de werknemer tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag omruilen voor een

andere feest- en/of herdenkingsdag die verband houdt met religie, culturele achtergrond, nationaliteit of levensovertuiging. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

a na het omruilen geldt bij het werken op tweede Paasdag en/of tweede Pinksterdag géén toelagen;
b bij ziekte op de gekozen andere feestdag en/of herdenkingsdag, kan deze vrije dag niet op een ander dag worden gepland; en
c een aanvraag voor het omruilen van de feestdag kan alleen worden gehonoreerd als de bedrijfsomstandigheden en/of de functie dit toelaten.

§ 2.2 WAZO-VERLOF

ARTIKEL 6.7 | KORTDUREND ZORGVERLOF

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

ARTIKEL 6.8 | LANGDUREND ZORGVERLOF

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

ARTIKEL 6.9 | ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

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

ARTIKEL 6.10 | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

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

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

3 Als uitgangspunt bij het bepalen van het percentage in lid 2 geldt het salaris van een voltijddienstverband bij aanvang van de opname van het betaald ouderschapsverlof.

4 De werknemer kan in afwijking van lid 2 kiezen voor:

a een hoger percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof minder wordt dan 468 uur, of

b een lager percentage doorbetaling van salaris en salaristoelage(n) met als gevolg dat het aantal uren betaald ouderschapsverlof meer wordt dan 468 uur.

De werknemer kan 1 keer kiezen uit de onderstaande mogelijkheden.
Het gekozen percentage betaald ouderschapsverlof geldt voor alle verlofaanvragen per kind.

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

5 Het recht op betaald ouderschapsverlof is korter dan 13 weken als het betaalde ouderschapsverlof in lid 2 wordt gecombineerd met de Wazo-uitkering geregeld in artikel 6.10a. Dan geldt de volgende rekenformule:

(x weken recht gedeeld door 13 weken) keer het aantal uren in het schema in lid 4.

6 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.

7 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof. Dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025.

8 In de sector gemeenten heeft een werknemer voor hetzelfde kind maar 1 keer recht op betaald ouderschapsverlof.

ARTIKEL 6.10a | BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF EN SAMENLOOP MET WAZO-UITKERING

1 De werknemer die tijdens het 1e levensjaar van het kind het betaald ouderschapsverlof in artikel 6.10 combineert met het wettelijk betaald ouderschapsverlof krijgt maximaal 9 weken zijn salaris en salaristoelage(n) voor 100% doorbetaald. Voor de resterende periode betaald ouderschapsverlof geldt artikel 6.10.

2 De lengte van de resterende periode betaald ouderschapsverlof als in artikel 6.10 hangt af van hoeveel weken 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1 de werknemer heeft opgenomen in het 1e levensjaar van het kind. De volgende combinaties zijn mogelijk:

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

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

4 Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op 100% betaald ouderschapsverlof als in lid 1. Dit lid vervalt met ingang van 1 oktober 2025.

ARTIKEL 6.10b GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | OUDERSCHAPSVERLOF MEEROUDERGEZINNEN

1 De werknemer die ouder is in een meeroudergezin en geen familierechtelijke betrekking heeft maar wel duurzaam de verzorging en de opvoeding van een kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op ouderschapsverlof tot het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Het betreft:

a 13 weken betaald ouderschapsverlof gelijk aan de regeling in artikel 6.10 lid 2 tot en met lid 8 en artikel 6.10a, en

b 13 weken onbetaald ouderschapsverlof, aangezien er geen recht bestaat op Wazo-verlof.

De omvang van het verlof wordt anders berekend. Zie lid 3 en 4.

2 De werknemer maakt bij de werkgever aannemelijk dat hij onderdeel uitmaakt van een meeroudergezin om van het recht in lid 1 gebruik te kunnen maken. Dat kan door middel van:

a een meerouderschapsplan, of

b een meerouderschapsovereenkomst, of

c andere schriftelijke documenten die de duurzame verzorgings- en opvoedingsrol bevestigen.

3 In afwijking van artikel 6.10 en 6.10a, hangt de omvang van het betaald ouderschapsverlof in lid 1a af van de mate waarin de werknemer feitelijk zorg draagt voor het kind. De berekeningsmethode is:

a het gemiddeld aantal dagen per werkweek dat de werknemer feitelijk zorg draagt of gaat dragen voor het kind, berekend over een periode van drie maanden. Dit getal wordt de teller van de breuk. De noemer van de breuk is het getal 5;

b deze breuk vermenigvuldigen met het recht op betaald ouderschapsverlof in de cao: de formele arbeidsduur per week keer 13 weken.
Bij een voltijds dienstverband en een volledige zorgtaak betekent dit dat het aantal uur betaald ouderschapsverlof waarop de werknemer recht heeft gelijk is aan 468 uur. Verkregen door 5 dagen/5 dagen keer (36 uur keer 13 weken).

4 De berekeningsmethode in lid 3 is ook van toepassing op het berekenen van de omvang van het onbetaalde ouderschapsverlof in lid 1b.

5 Als de werknemer gebruik maakt van de keuzemogelijkheid gelijk aan artikel 6.10a lid 3, krijgt hij van de werkgever maximaal 9 weken doorbetaald aangezien er geen recht is op de wettelijke uitkering. De werknemer krijgt dan 70% van zijn dagloon, tot 70% van het maximum dagloon.

ARTIKEL 6.11 | AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD WAZO-VERLOF

1 Over onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.

2 Tijdens onbetaald Wazo-verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 1, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.24.

3 Tijdens onbetaald Wazo-verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en de werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is.

4 Artikel 6.14 geldt niet voor onbetaald Wazo-verlof.

ARTIKEL 6.12 | ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

1 De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

2 De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.

3 De Wazo-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.

4 Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de Wazo-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

5 Is de werknemer tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijnen in artikel 7.1 niet op.

§2.3 ANDERE VORMEN VAN VERLOF

ARTIKEL 6.13 | HUWELIJK OF GEREGISTREERD PARTNERSCHAP

Op de dag dat de werknemer in het huwelijk treedt, of de dag waarop de werknemer een geregistreerd partnerschap of een notarieel samenlevingscontract aangaat, krijgt hij verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n).

ARTIKEL 6.14 | ONBETAALD VERLOF

1 De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
2 Het onbetaalde verlof:
   a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
   b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
4 De werknemer dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in.
5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
6 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
7 Over onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen op grond van de cao.
8 Tijdens onbetaald verlof krijgt de werknemer, in afwijking van lid 7, wel de gehele tegemoetkoming in de kosten van de zorgverzekering zoals in artikel 3.25.
9 Tijdens de eerste 3 maanden van het onbetaald verlof blijft het verhaal van de pensioenpremies voor de werknemer en werkgever gelijk aan het bedrag dat in het Pensioenreglement verschuldigd is. Duurt het onbetaald verlof langer dan 3 maanden, dan verhaalt de werkgever met ingang van de vierde maand naast het verschuldigde werknemersdeel van de premies ook het verschuldigde werkgeversdeel van de premies op de werknemer. Bij gedeeltelijk verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld.
10 Voor de toepassing van lid 9 gelden periodes van onbetaald verlof die elkaar opvolgen binnen een periode van 6 weken als 1 periode.

ARTIKEL 6.15 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

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

ARTIKEL 6.16 | SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

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

ARTIKEL 6.17 | POLITIEK VERLOF

1 In aanvulling op artikel 7:643 BW heeft ook de werknemer die gekozen is als lid van de

Tweede Kamer der Staten-Generaal verlof zonder behoud van salaris en salaristoelage(n).

2 De werkgever kan ter uitvoering hierover aanvullende regels stellen.

ARTIKEL 6.18 GELDEND MET INGANG VAN 1 OKTOBER 2025 I GENDERTRANSITIEVERLOF

1 De werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft binnen de sector gemeenten gedurende een periode van 10 jaar, recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris en salaristoelage(n), voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen.

2 Hersteltijd na een behandeling valt onder het transitieverlof en de werknemer hoeft zich niet ziek te melden. Hiervoor geldt een uitzondering: als de werknemer een medische behandeling ondergaat met arbeidsongeschiktheid als gevolg, dan valt dit onder arbeidsongeschiktheid volgens hoofdstuk 7.

3 De werknemer vraagt het verlof minimaal 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het transitieverlof schriftelijk aan bij de werkgever.

4 De werknemer overlegt daarbij:

- a een verklaring van de geregistreerd behandelend arts;
- b de omvang van het transitieverlof;
- c de vermoedelijke duur; en
- d de gewenste spreiding van het verlof.

Artikel 6.19 GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2026 | VERLOF VOOR RESERVISTEN

1 De werknemer die een opleiding volgt om reservist bij het ministerie van Defensie te worden, heeft recht op reservistenverlof. Tijdens de opleiding tot reservist betaalt de werkgever het werknemersdeel en het werkgeversdeel van de ABP-pensioenpremies.

2 Als de werknemer naast zijn functie bij de werkgever als reservist bij het ministerie van Defensie in dienst is, dan heeft de werknemer voor de uren dat de werknemer bij Defensie werkt, recht op reservistenverlof. Er bestaat geen recht op dit verlof als de werknemer tijdens zijn vakantie of opname van zijn spaarverlof als reservist werkt.

3 De werkgever betaalt de werknemer tijdens het reservistenverlof in lid 2 een maandinkomen dat het salaris en andere vaste inkomensbestanddelen en toelagen die de werknemer ontvangt als reservist, aanvult tot het oorspronkelijke salaris en salaristoelage(n) bij de werkgever. De werkgever betaalt minimaal het werknemersdeel van de ABP-pensioenpremies.

4 In plaats van reservistenverlof kan de werknemer er voor kiezen om de arbeidsduur te verminderen vanwege het werk als reservist. In dat geval heeft de werknemer recht op herstel van de oorspronkelijke formele arbeidsduur als het werk als reservist definitief wordt beëindigd.

5 De werknemer informeert de werkgever zo tijdig mogelijk over het verlof. Bij een verzoek om langdurig verlof treden werkgever en werknemer in overleg om de bedrijfsbelangen te bespreken.

HOOFDSTUK 7

Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL 7.1 | RECHT OP SALARIS

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

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

2 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
   a zijn arbeid verricht;
   b passende arbeid verricht;
   c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
   d scholing volgt in het kader van re-integratie.

   De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.

3 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 52 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

4 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minimaal 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
   a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
   b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
   c scholing in het kader van re-integratie volgt,

   krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.

5 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.

6 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

7 De werknemer waarvan de eerste ziektedag voor 31 december 2023 lag, valt onder regeling in bijlage 8.

8 In afwijking van lid 1 krijgt de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt tot en met 6 weken 100% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

ARTIKEL 7.2 | RECHT OP SALARIS TIJDENS VERLOF

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

ARTIKEL 7.3 | ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN EN DOOR DE DIENST

1 Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
   a de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of
   b een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.

2 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst krijgt de werknemer een extra uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.

3 De hoogte van de extra uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de WGA- of IVA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de werknemer aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en salaristoelage(n) in het jaar voorafgaand aan het ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en is bij een arbeidsongeschiktheid van:

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

4 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.

5 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.

6 De extra uitkering en de vergoeding in lid 5 eindigen:
   a als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
   b met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

ARTIKEL 7.4 | GENEESKUNDIG ONDERZOEK

1 De werkgever kan de arbodienst, met instemming van de werknemer, opdracht geven de werknemer geneeskundig te onderzoeken als:
   a de werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
   b de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie.

2 Wordt bij het onderzoek een zodanige gezondheidstoestand vastgesteld dat de belangen van de werknemer of andere werknemers, zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, dan wordt de werknemer vrijgesteld van werkzaamheden.

3 De werknemer in lid 2 wordt niet vrijgesteld van werkzaamheden als hij tijdelijk andere beschikbare werkzaamheden kan verrichten. De gezondheidstoestand van de werknemer moet dit toelaten.

ARTIKEL 7.5 | TEGEMOETKOMING KOSTEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING

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

ARTIKEL 7.6 | OVERGANGSRECHT

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

HOOFDSTUK 8

Duurzame inzetbaarheid

ARTIKEL 8.1 | PERSONEELSBEOORDELING/GESPREK OVER FUNCTIONEREN

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

ARTIKEL 8.2 | VOLGEN VAN EEN NOODZAKELIJKE OPLEIDING

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

ARTIKEL 8.3 | OPLEIDING JONGE WERKNEMER

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

ARTIKEL 8.4 | ONTWIKKELING EN MOBILITEIT

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

ARTIKEL 8.5 | MOBILITEITSBELEID

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

ARTIKEL 8.6 | LOOPBAANADVIES

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

ARTIKEL 8.7 | PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

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

3 De werkgever vergoedt de kosten van opleiding en activiteiten die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan.
4 In het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in ieder geval afspraken over:
   a de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
   b de studieperiode;
   c de studieresultaten die de werknemer minimaal moet behalen en de voortgang die de werknemer moet boeken;
   d in welke gevallen de werknemer de studie mag onderbreken of stoppen;
   e het nodige verlof;
   f eventuele verdere medewerking van de werkgever, zodat de werknemer de gemaakte afspraken kan uitvoeren.
5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen ook afspraken staan over het geheel of gedeeltelijk terugbetalen van de vergoeding voor zover wettelijk toegestaan.
6 De werkgever bespreekt de belasting en belastbaarheid van de werknemer van 50 jaar en ouder. Zij kunnen dan afspraken maken over aanpassingen in het individuele takenpakket.

ARTIKEL 8.8 | BELEIDSPLAN VITALITEIT

1 De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beleidsplan vitaliteit op voor de organisatie.
2 Het beleidsplan vitaliteit voldoet aan de volgende criteria:
   a vitaliteit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer en vitaliteitsbeleid komt tot stand in een (individuele of collectieve) dialoog;
   b vitaliteitsbeleid draagt bij aan de fysieke en mentale fitheid;
   c vitaliteitsbeleid draagt ertoe bij dat werknemers geschikt zijn en blijven voor werk;
   d vitaliteitsbeleid draagt bij aan een balans tussen werk en privéleven.
3 Het beleidsplan vitaliteit bevat in ieder geval:
   a een periodieke peiling naar werkdruk en zo nodig maatregelen tegen werkdruk;
   b een periodieke bespreking van de personele bezetting en eventuele maatregelen tegen (dreigende) onder- en overbezetting;
   c de al bestaande wettelijke verplichtingen voor de werktijdenregeling en het arbobeleid;
   d de al bestaande verplichtingen in dit hoofdstuk voor het loopbaanadvies en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

HOOFDSTUK 9

Boventalligheid

§1 VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT BIJ BOVENTALLIGHEID

ARTIKEL 9.1 | TOEPASSING

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

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

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

ARTIKEL 9.3 | DUUR VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Een Van werk naar werk-traject duurt maximaal 24 maanden. De opzegtermijn in artikel 2.12 valt binnen deze 24 maanden.

ARTIKEL 9.4 | DOEL VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

De werkgever en de werknemer richten hun inspanningen op:
a plaatsing van de werknemer in een passende of geschikte functie bij de werkgever; of
b aanvaarding door de werknemer van een functie bij een andere werkgever.

ARTIKEL 9.5 | START VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

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

ARTIKEL 9.6 | VAN WERK NAAR WERK-ONDERZOEK

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

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

ARTIKEL 9.7 | VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

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

ARTIKEL 9.8 | EVALUATIE

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

ARTIKEL 9.9 | EINDE VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

Het Van werk naar werk-traject eindigt als de werknemer:
a een andere functie bij de eigen of een andere werkgever aanvaardt. Ook als dit een deeltijddienstverband is; of
b ontslag neemt of krijgt.

ARTIKEL 9.10 | TUSSENTIJDS BEËINDIGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

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

ARTIKEL 9.11 | ADVIES LOOPBAANADVISEUR

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

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

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

ARTIKEL 9.13 | VERLENGEN VAN WERK NAAR WERK-TRAJECT

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

ARTIKEL 9.14 | NIET NAKOMEN VAN WERK NAAR WERK-CONTRACT

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

§2 ONTSLAGCOMMISSIE

ARTIKEL 9.15 GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2026 | CAO ONTSLAGCOMMISSIE

1 Partijen bij deze cao hebben op grond van artikel 7:671a lid 2 BW, met ingang van 1 januari 2020 een onafhankelijke Ontslagcommissie ingesteld. De ontslagcommissie eindigt per 31 december 2026. Ontslagzaken kunnen uiterlijk 31 augustus 2026 worden ingediend bij de commissie.

2 De werkwijze van de Cao Ontslagcommissie, de commissieleden en de bij een aanvraag te volgen procedures zijn geregeld in een reglement. Het reglement is opgenomen in bijlage 3.

3 De Cao Ontslagcommissie is tot 1 januari 2027 bevoegd om in de plaats van het UWV aan de werkgever toestemming te geven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW.

4 De werkgever die de arbeidsovereenkomst met een werknemer op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW wil opzeggen, vraagt daarvoor uiterlijk 31 augustus 2026 toestemming aan de Cao Ontslagcommissie. Met ingang van 1 september 2026 vraagt de werkgever daarvoor toestemming bij het UWV. De arbeidsovereenkomst kan pas door de werkgever worden opgezegd na ontvangst van de toestemming voor ontslag.

5 De Cao Ontslagcommissie toetst een verzoek om toestemming voor ontslag aan de artikelen in de Ontslagregeling.

6 Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde, wordt per groep van uitwisselbare functies uitgegaan van de functies die op de peildatum voorkomen in het organogram van het organisatieonderdeel, dat volgens het reorganisatiebesluit wordt gereorganiseerd. Artikel 14 van de Ontslagregeling is niet van toepassing.

HOOFDSTUK 10

Uitkeringen

§1 AANVULLENDE UITKERING

ARTIKEL 10.1 | RECHT OP EEN AANVULLENDE UITKERING

1 Recht op een aanvullende uitkering heeft de oud-werknemer die een werkloosheidsuitkering krijgt, en van wie de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW is beëindigd en het Van werk naar werk-traject volledig heeft doorlopen.

2 De oud-werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2026 is beëindigd op grond van artikel 7:669 lid 3 onder d BW, en die op dat moment minstens 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, heeft recht op een aanvullende uitkering en een eventuele na-wettelijke uitkering.

3 De oud-werknemer in lid 2 die in december 2025 al een aanvullende uitkering ontvangt, behoudt deze uitkering en een eventuele na-wettelijke uitkering.

4 De oud-werknemer geeft voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens door die daarvoor nodig zijn.

ARTIKEL 10.2 | HOOGTE AANVULLENDE UITKERING

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

2 De aanvullende uitkering is een percentage van de grondslag uit lid 1 over het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is. De aanvullende uitkering kent 2 fases.

3 In fase 1 is de aanvullende uitkering:

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

4 In fase 2 is de aanvullende uitkering:

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

ARTIKEL 10.3 | DUUR AANVULLENDE UITKERING

1 Fase 1 van de aanvullende uitkering duurt 12 maanden. Deze fase begint vanaf de ontslagdatum.

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

ARTIKEL 10.4 | SANCTIES AANVULLENDE UITKERING

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

§2 NA-WETTELIJKE UITKERING

ARTIKEL 10.5 GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2027 | RECHT OP EEN NA-WETTELIJKE UITKERING

1 De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als:
   a hij direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is; en
   b hij voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens doorgeeft die daarvoor nodig zijn.
2 Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3, onder d BW door de werkgever geldt als extra voorwaarde dat de reden voor het ontslag binnen de werksfeer ligt.

ARTIKEL 10.5 GELDEND MET INGANG VAN 1 JANUARI 2028 | RECHT OP EEN NA-WETTELIJKE UITKERING

1 De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering als:
   a hij direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering nog steeds werkloos is; en
   b hij voor een correcte uitbetaling steeds alle gegevens doorgeeft die daarvoor nodig zijn; en
   c hij op 1 januari 2028 55 jaar of ouder is.
2 De werknemer die op 1 januari 2028 jonger is dan 55 jaar en in december 2027 een na-wettelijke uitkering heeft ontvangen, blijft deze uitkering ontvangen tot het einde van de uitkering.
3 De werknemer die op 1 januari 2028 jonger is dan 55 jaar en in december 2027 een aanvullende uitkering ontvangt, behoudt het recht op een na-wettelijke uitkering.

ARTIKEL 10.6 | HOOGTE NA-WETTELIJKE UITKERING

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

ARTIKEL 10.7 | DUUR NA-WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering is 1 maand per dienstjaar in de sector gemeenten keer een correctiefactor:
   a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
   b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;

c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

ARTIKEL 10.8 | EINDE NA-WETTELIJKE UITKERING

De na-wettelijke uitkering eindigt:

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

ARTIKEL 10.9 | SANCTIES NA-WETTELIJKE UITKERING

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

ARTIKEL 10.10 | AFKOOP NA-WETTELIJKE UITKERING

1 De werkgever kan op verzoek van de werknemer voorafgaand aan de uitkeringsperiode de na-wettelijke uitkering afkopen.

2 De werkgever bepaalt de hoogte van het afkoopbedrag en de voorwaarden waaronder wordt afgekocht.

§3 REPARATIE-UITKERING

ARTIKEL 10.11 | TOEPASSING

De reparatie-uitkering geldt voor de oud-werknemer:

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

ARTIKEL 10.12 | RECHT OP REPARATIE-UITKERING

1 De oud-werknemer krijgt een reparatie-uitkering als:

a de werkloosheid aansluitend op de WW-uitkering voortduurt; en
b hij een arbeidsverleden van meer dan 10 jaar heeft en zijn WW-opbouw lager is dan de WW-opbouw die gold op 31 december 2015; of
c een WW-uitkering met een kortere duur is toegekend volgens de WW, dan zou hebben gegolden volgens de WW op 31 december 2015.

2 De oud-werknemer geeft de werkgever de gegevens en informatie van het UWV die van invloed kunnen zijn op het recht, de hoogte en de duur van de reparatie-uitkering.

ARTIKEL 10.13 | HOOGTE REPARATIE-UITKERING

1 De hoogte van de reparatie-uitkering is gelijk aan de hoogte van WW-uitkering als deze niet zou zijn geëindigd.

2 De volledige reparatie-uitkering is gebaseerd op een werkloosheid van 36 uur per week. Is de oud-werknemer minder dan 36 uur per week werkloos, dan wordt het bedrag van de reparatie-uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de oud-werknemer werkloos is.

ARTIKEL 10.14 | OPBOUW EN DUUR VAN DE REPARATIE-UITKERING

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

ARTIKEL 10.15 | SANCTIES REPARATIE-UITKERING

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

ARTIKEL 10.16 | PREMIE REPARATIE-UITKERING

1 Dit artikel geldt alleen voor de werknemer in deze cao, niet voor de oud-werknemer.
2 De werkgever houdt maandelijks een werknemerspremie in op het salaris van de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt. Dit geldt niet tijdens de looptijd van deze cao.
3 De hoogte van de premie is 0,1% van het salaris en salaristoelage(n). De hoogte van de premie kan jaarlijks bij cao worden aangepast.
4 De berekeningsgrondslag is maximaal het maximum-premieloon in artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

ARTIKEL 10.17 | EINDE REPARATIE-UITKERING

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

ARTIKEL 10.18 | HERLEVEN REPARATIE-UITKERING

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

ARTIKEL 10.19 | AFKOOP REPARATIE-UITKERING

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

§4 OVERLIJDENSUITKERINGEN

ARTIKEL 10.20 | OVERLIJDENSUITKERING

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

ARTIKEL 10.21 | OVERLIJDENSUITKERING BIJ ONGEVAL IN EN DOOR DE DIENST

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

§5 PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

ARTIKEL 10.22 | PASSENDE REGELING BIJ VERSTOORDE ARBEIDSVERHOUDING

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

§6 GENERIEKE SALARISVERHOGING

ARTIKEL 10.23 | INDEXATIE

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

HOOFDSTUK 11

Overige rechten en plichten

ARTIKEL 11.1 | DRAGEN VAN UNIFORM OF DIENSTKLEDING

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

ARTIKEL 11.2 | INFECTIEZIEKTEN

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

ARTIKEL 11.3 | GEBRUIK MOTORRIJTUIG

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

ARTIKEL 11.4 | SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL

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

ARTIKEL 11.5 | GESCHILBESLECHTING

1 De werkgever en de werknemer werken mee aan bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen.

2 Als deze bemiddeling niet tot een oplossing heeft geleid, is een geschillencommissie bevoegd om kennis te nemen van een geschil genoemd in lid 3. Het advies van de geschillencommissie is zwaarwegend.

3 De werkgever stelt een geschillencommissie in, of sluit zich aan bij een regionale geschillencommissie, voor de behandeling van individuele geschillen tussen de werkgever en de werknemer over:

a de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem;
b afspraken in het Van werk naar werk-traject;
c de individuele toepassing van een sociaal plan of een sociaal statuut;
d de individuele toepassing van de RVU zware beroepen, met uitzondering van de beoordeling of een functie zwaar is volgens artikel 2.11c.

De werkgever kan de bevoegdheid van de geschillencommissie met andere onderwerpen uitbreiden. Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage 1.

ARTIKEL 11.6 | WERKZAAMHEDEN BIJ BUITENGEWONE OMSTANDIGHEDEN

1 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om bij oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten. Deze andere werkzaamheden dragen bij aan een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van de taak die de werkgever in die buitengewone omstandigheden heeft.

2 De werkgever kan de werknemer aanwijzen om werkzaamheden te verrichten in het kader van de Wet veiligheidsregio's. Bij een ramp of crisis als in artikel 1 Wet veiligheidsregio's werkt de werknemer onder leiding en toezicht van de veiligheidsregio waar de ramp of crisis plaatsvindt.

3 De aanwijzing in lid 1 of 2 vindt alleen plaats als de persoonlijke omstandigheden van de werknemer dat redelijkerwijs toelaten.

4 De aangewezen werknemer moet lessen volgen en aan oefeningen deelnemen die verband houden met de betreffende werkzaamheden.

HOOFDSTUK 12

Lokaal overleg met vakbonden

ARTIKEL 12.1 | HET LOKAAL OVERLEG

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

ARTIKEL 12.2 | ONDERWERPEN

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

ARTIKEL 12.3 | AFSPRAKEN OVER DE WERKWIJZE

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

ARTIKEL 12.4 | VAKBONDSVERLOF

1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:
   a Centrales van overheidspersoneel:
      1 de Algemene Centrale van overheidspersoneel (ACOP);
      2 de Christelijke Centrale van overheids- en onderwijs personeel (CCOOP);
      3 de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen (CMHF).
   b Vakverenigingen: de verenigingen van werknemers die zijn aangesloten bij de onder a genoemde centrales van overheidspersoneel.
2 Aan de werknemer die:
   a lid is van het (hoofd)bestuur;
   b lid is van een landelijk bestuur, vakgroep of raad;
   c afgevaardigde is van een afdeling, waarbij geldt dat van elke afdeling voor iedere 50 leden of gedeelte daarvan aan maximaal 2 afgevaardigden tot een maximum van 10 afgevaardigden verlof wordt verleend;

   wordt tenzij de belangen van de organisatie zich daartegen verzetten verlof verleend met behoud van salaris en salaristoelage(n):
   a voor het deelnemen aan bestuursvergaderingen binnen de vakvereniging, landelijke vakgroeps- of raadsvergaderingen of andere vergaderingen waarin de afdeling wordt vertegenwoordigd;
   b voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan 1 algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van de werknemer is aangesloten;
   c voor het bijwonen van vergaderingen van internationale organisaties als vertegenwoordiging namens de vakvereniging.
3 Bij een voltijddienstverband wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) verleend, als hij door een centrale van overheidspersoneel in lid 1 onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen:
   a voor maximaal 216 uur per kalenderjaar voor bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging, dan wel binnen de organisatie, als die activiteiten gericht zijn op het ondersteunen van doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel of de daarbij aangesloten vereniging;
   b als vakbondsconsulent, voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers;

c als arbeidsvoorwaardenadviseur voor maximaal 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 werknemers en maximaal 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 werknemers onder voorwaarde dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur;

d voor het, op uitnodiging van een vereniging van ambtenaren, als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging van werknemers wordt gegeven, alles te samen voor maximaal 43,2 uur per 24 kalendermaanden.

4 Het verlof in lid 2 en 3 samen, kan voor de werknemer met een voltijddienstverband niet meer bedragen dan maximaal 244,8 uur per 12 kalendermaanden, hierbij geldt dat maximaal 316,8 uur verlof kan worden verleend aan de werknemer die:

a lid is van het hoofdbestuur van een centrale van overheidspersoneel in lid 1 onder a, nummer 1 of 2 of van een vereniging die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten;

b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in lid 1 onder a, nummer 3 of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

5 Verlof in de vorige leden kan slechts worden verleend aan de werknemer die lid is van een vereniging in lid 1 onder b.

6 Aan de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als deelnemer van het overleg in artikel 12.1 lid 1 wordt verlof met behoud van salaris en salaristoelage(n) gegeven. Dit geldt voor zowel het bijwonen van het overleg, als voor een vooroverleg.

7 Wat geldt voor het vooroverleg, geldt ook voor de werknemer die door de vereniging waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend deelnemer aan het overleg in artikel 12.1 lid 1.

8 De werkgever kan voor dit artikel aanvullende regels stellen waarbij het verlof in lid 2, 3 en 4 van dit artikel op een lager aantal uur kan worden gesteld. De werkgever overlegt hierover met de vakbonden waarbij rekening wordt gehouden met de lokale situatie.

ARTIKEL 12.5 | ONBETAALD VERLOF

1 Een werknemer die ook betaald bestuurder is van een vereniging van ambtenaren kan verzoeken om onbetaald verlof. Het verlof wordt gegeven zolang de werknemer betaald bestuurder is. Het verlof wordt gegeven voor maximaal 24 maanden.

2 Tijdens het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de premie voor voorwaardelijke inkoop gelijk aan de bijdrage die de werkgever voor de werknemer verschuldigd is. Bij deeltijdverlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Is het verlof korter dan 3 maanden dan is verhaal van de pensioenpremies niet aan de orde.

ARTIKEL 12.6 | VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

ARTIKEL 12.7 | WERKGEVERSBIJDRAGE

1 De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via FNV.

2 De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland, vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 februari van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.

3 De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.

4 De werkgever verstrekt FNV uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 februari van dat lopende kalenderjaar.

5 FNV stuurt uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.
6 De vakbonden die partij zijn bij deze cao zien af van bevoordeling van georganiseerde werknemers.

ARTIKEL 12.8 | AANWIJZING VAN EEN ONBEZOLDIGDE TOEZICHTHOUDER EN ONBEZOLDIGDE OPSPORINGSAMBTENAAR

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

HOOFDSTUK 13

Medezeggenschap

ARTIKEL 13.1 | SLUITEN VAN EEN CONVENANT

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

ARTIKEL 13.2 | KLEINE ONDERNEMINGEN

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

ARTIKEL 13.3 | INZICHT EXTERNE INZET EN BEZETTING IN ARBEIDS- EN INHUURVORMEN

De werkgever levert jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht van de uitgaven aan externe inzet in een percentage van de totale personeelsuitgaven en een overzicht van de bezetting in diverse arbeids- en inhuurvormen.

Bijlagen

BIJLAGE 1 | VOORBEELDREGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE[1]

ARTIKEL 1 | SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

1. De geschillencommissie, verder te noemen: 'de commissie' bestaat uit:
   - een onafhankelijke voorzitter, die in overleg tussen de werkgever en werknemerszijde wordt benoemd, en
   - twee commissieleden, waarvan één commissielid op voordracht van de werkgever wordt benoemd en één commissielid op voordracht van werknemerszijde.
2. De voorzitter en de commissieleden hebben ieder één of meer plaatsvervangers, die op dezelfde wijze worden benoemd. Desgewenst kunnen de voorzitter en de leden van de commissie worden betrokken uit een 'pool' van commissieleden die – afhankelijk van het geschil dat voorligt – op basis van hun specifieke kennis en deskundigheid kunnen worden ingezet.
3. De commissieleden ontvangen een vergoeding. De voorzitter, de commissieleden en hun plaatsvervangers treden niet op in geschillen, waarbij zij persoonlijk betrokken zijn of een persoonlijk belang hebben.
4. De commissie heeft een secretariaat, waarvan de kosten voor rekening komen van de werkgever. De secretaris en zijn plaatsvervanger(s) zijn geen lid van de commissie en worden door de werkgever benoemd. De commissie bepaalt de taak en werkwijze van het secretariaat.
5. Het post- en emailadres van het secretariaat is .....

ARTIKEL 2 | BEVOEGDHEID

1. De commissie is ingesteld om bij een geschil tussen de werknemer en de werkgever over de toepassing van een functiewaarderingssysteem, de uitvoering van een Van werk naar werk-traject, de toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut en eventuele andere door de werkgever te benoemen onderwerpen, te bemiddelen en – als die bemiddeling geen resultaat heeft – een oplossing voor het geschil te geven.
2. De commissie is bevoegd bij geschillen over de individuele toepassing van de RVU zware beroepen als in artikel 2.11b, met uitzondering van geschillen over of een functie zwaar is volgens artikel 2.11c. In dat geval verwijst de geschillencommissie door naar de monitoringscommissie. Zie https://www.caogemeenten.nl/rvu
3. De commissie is niet bevoegd te oordelen over beslissingen van de monitoringscommissie.
4. De procedure bij de commissie staat niet open voor geschillen die gaan over beslissingen van de werkgever, die voortvloeien uit een wettelijk voorschrift of afspraken die door of namens de werkgever zijn gemaakt met de vakbonden, voor zover het geschil gaat over de inhoud daarvan. Een geschil dat betrekking heeft op de individuele toepassing van een dergelijke afspraak of voorschrift, kan wél aan de commissie worden voorgelegd.

ARTIKEL 3 | PROCEDURE

1. De werknemer start een procedure voor de commissie met de toezending van een verzoekschrift aan het secretariaat. Het verzoekschrift vermeldt in ieder geval:
   - de naam en het adres van de werknemer,
   - de beslissing – of het achterwege blijven daarvan – die ten grondslag ligt aan het geschil,
   - een heldere omschrijving van de feiten die tot het geschil hebben geleid en
   - een duidelijke conclusie en/of verzoek.

   Als het verzoekschrift niet aan deze vereisten voldoet, geeft de commissie de werknemer de gelegenheid om het verzoekschrift aan te vullen.
2. De procedure wordt gevoerd in de Nederlandse taal.

3. De werknemer kan zich tijdens de gehele procedure laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, zoals een vakbondsadviseur, collega, advocaat of medewerker van een rechtshulpverzekeraar. De kosten voor die bijstand zijn voor rekening van de werknemer.
4. De procedure schort de werking van de bestreden beslissing niet op.
5. Het secretariaat bevestigt de ontvangst van het verzoekschrift en zendt een kopie van het verzoekschrift aan de commissie en de werkgever.
6. Nadat het verzoekschrift volledig is ingediend, kan de commissie de werkgever verzoeken om een tijdelijke maatregel te treffen.
7. Als het geschil gaat over de individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem, stuurt het secretariaat aan de medewerker of afdeling die voor de waardering van de functie verantwoordelijk is een kopie van het verzoekschrift, met het verzoek om een schriftelijk deskundigenadvies uit te brengen.
8. De werkgever kan binnen vier weken na toezending van het verzoekschrift door het secretariaat, of het deskundigenadvies als het geschil over functiewaardering gaat, een verweerschrift aan het secretariaat sturen. Het secretariaat zendt een kopie van het verweerschrift aan de commissie en de werknemer. De voorzitter kan de werknemer daarna vragen om een schriftelijke reactie, waarna ook de werkgever weer schriftelijk mag reageren, steeds met een termijn van maximaal twee weken. Het secretariaat zendt kopieën van de reacties aan de commissieleden en de andere partij.
9. Binnen vier weken na de schriftelijke voorbereiding stelt de voorzitter plaats en tijdstip vast voor de mondelinge behandeling.
10. De commissie kan tijdens de mondelinge behandeling ook anderen horen, als zij dat nodig vindt.
11. Ook de werkgever en de werknemer kunnen getuigen of deskundigen voordragen om tijdens de mondelinge behandeling door de commissie te worden gehoord. Een verzoek daartoe moet uiterlijk twee weken voor de mondelinge behandeling bij het secretariaat worden ingediend. De commissie neemt hierover een besluit. Het secretariaat informeert de werkgever en de werknemer als getuigen of deskundigen worden gehoord tijdens de mondelinge behandeling.
12. De commissie kan een gecombineerde behandeling van meerdere geschillen aan de werknemer voorleggen.
13. De mondelinge behandeling is niet openbaar, tenzij de commissie anders bepaalt en de werknemer en de werkgever daar geen bezwaar tegen hebben.
14. Tijdens de mondelinge behandeling zal de commissie proberen een minnelijke schikking tussen de werkgever en de werknemer te bereiken. De commissie kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn voor beraad geven.
15. Als de behandeling niet tot overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer leidt, doet de commissie binnen twee weken na de mondelinge behandeling uitspraak in de vorm van een schriftelijk, zwaarwegend advies aan de werkgever en de werknemer.

ARTIKEL 4 | OVERIGE

1. De werknemer die een verzoekschrift aan de commissie voorlegt, zal daardoor op geen enkele wijze in zijn positie bij de werkgever worden benadeeld. Dit geldt ook voor een werknemer die als vertrouwenspersoon, getuige of deskundige is betrokken bij een procedure.
2. De commissie en de medewerkers werkzaam binnen het secretariaat zijn gehouden tot geheimhouding.
3. De commissie kan van de bij dit reglement vastgestelde termijnen afwijken of een betrokken partij afwijking daarvan toestaan. Het secretariaat informeert partijen over afwijkende termijnen.
4. Als zich omstandigheden voordoen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de commissie.

[1] Dit reglement kan als een module worden ingevoegd in een sociaal plan of sociaal statuut.

BIJLAGE 2 | VOORBEELDREGLEMENT OVERLEG MET VAKBONDEN

ARTIKEL 1 | VERGADERINGEN

1 De werkgever zit het overleg met de vakbonden voor.
2 De werkgever verzorgt de secretariële ondersteuning van het overleg met de vakbonden.
3 Het secretariaat stelt een verslag op van het overleg.

ARTIKEL 2 | UITNODIGINGEN

1 Partijen kunnen elkaar uitnodigen voor overleg.
2 De uitnodiging voor overleg wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, gedaan.
3 De werkgever en de vakbonden kunnen in overleg anderen het overleg laten bijwonen.
4 Als er na twee uitnodigingen voor overleg geen meerderheid van de vakbonden aanwezig is bij een overleg, kunnen de geagendeerde onderwerpen door de werkgever worden behandeld en van een standpunt worden voorzien. De werkgever mag dan besluiten nemen over de geagendeerde onderwerpen. Dit gebeurt alleen als uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelswijze is gewezen.

ARTIKEL 3 | ONDERWERPEN VOOR OVERLEG

Werkgever en vakbonden voeren overleg over onderwerpen in artikel 12.2 lid 1 en 2 van deze cao.

ARTIKEL 4 | OVEREENSTEMMING

1 Er is overeenstemming bereikt als de werkgever en de meerderheid van de vakbonden instemt.
2 Voor de stemming aan werknemerszijde is het aantal leden dat aangesloten is bij de vakbonden bepalend. 1 vakbond kan echter nooit meer stemmen uitbrengen dan het totaal van de leden van de andere vakbonden.

ARTIKEL 5 | GEEN OVEREENSTEMMING

1 Als de werkgever of een vakbond tot het oordeel komt dat geen overeenstemming kan worden bereikt, wordt dit zo snel mogelijk na bespreking in het overleg schriftelijk aan de andere partijen bij het overleg medegedeeld.
2 Binnen 10 werkdagen na ontvangst van de mededeling nodigt de werkgever de vakbonden uit voor overleg. Het overleg vindt uiterlijk 7 werkdagen later plaats.
3 De werkgever en een meerderheid van de vakbonden kunnen:
   a besluiten het overleg voort te zetten;
   b besluiten het overleg te beëindigen;
   c constateren dat een geschil bestaat.
4 Bij een geschil stellen partijen vast wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of zij het geschil willen voorleggen aan de AAC-DO.

ARTIKEL 6 | ADVIES

1 De werkgever en de meerderheid van de vakbonden in artikel 12.1 van deze cao kunnen ieder een geschil voor advies aan de AAC-DO voorleggen.
2 Binnen 6 werkdagen na het overleg in artikel 5 lid 2 van deze bijlage leggen de partijen die tot advies hebben besloten het verzoek om advies ondertekend voor aan de AAC-DO. Het verzoek bevat minimaal het onderwerp en de inhoud van het geschil.
3 Als in het overleg geen overeenstemming bestaat over het onderwerp en de inhoud van het geschil kunnen de overige partijen hun visie op het onderwerp en de inhoud van het geschil ook binnen 6 werkdagen bij de AAC-DO voorleggen.
4 Binnen 10 werkdagen na ontvangst van het advies zetten de werkgever en de vakbonden het overleg over het geschil voort.

ARTIKEL 7 | ARBITRAGE

1 De werkgever en de meerderheid van de vakbonden in artikel 12.1 van deze cao kunnen gezamenlijk een geschil voor arbitrage aan de AAC-DO voorleggen. Hiervoor is overeenstemming nodig, zoals bedoeld in artikel 4 van deze bijlage.
2 Binnen 6 werkdagen na het overleg in artikel 5 lid 2 van deze bijlage leggen de partijen het verzoek om arbitrage ondertekend voor aan de AAC-DO. Het verzoek bevat minimaal het onderwerp en de inhoud van het geschil en de standpunten van alle deelnemers.
3 De arbitrale uitspraak is bindend voor werkgever en de vakbonden.

BIJLAGE 3 GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2026 | REGLEMENT ONTSLAGCOMMISSIE CAO GEMEENTEN EN CAO SAMENWERKENDE GEMEENTELIJKE ORGANISATIES

ARTIKEL 1 | DEFINITIES

1 In deze code wordt verstaan onder:
- a commissie: de van de werkgeversverenigingen en werknemersverenigingen onafhankelijke en onpartijdige commissie als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- b cao: de Cao Gemeenten of de Cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties;
- c cao-partijen: de werkgevers- en werknemerspartijen tezamen;
- d werkgever: de werkgever die gebonden is of de werkgevers die gebonden zijn aan de cao;
- e werknemer: de werknemer die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft en die onder de werkingssfeer van de cao valt;
- f werkgeverspartij: de werkgeversvereniging die partij is of de werkgeversverenigingen die partij zijn bij de cao;
- g werknemerspartij: de werknemersvereniging die partij is of de werknemersverenigingen die partij zijn bij de cao;
- h toestemming: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW;
- i verzoek: een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 7:671a lid 2 BW;
- j Ontslagregeling: de Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vaststelling van regels met betrekking tot ontslag en de transitievergoeding;
- k ontslagcriteria: de ontslagcriteria zoals vastgelegd in de cao of, voor zover de cao daarin niet voorziet, de ontslagcriteria zoals vastgelegd in paragraaf 4 van de Ontslagregeling.

ARTIKEL 2 | TAKEN VAN DE COMMISSIE

Partijen bij de cao hebben een commissie ingesteld die gedurende de periode zoals in de cao is bepaald, bevoegd is om in plaats van het UWV toestemming te geven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a BW.

ARTIKEL 3 | SAMENSTELLING COMMISSIE EN SECRETARIAAT

1 De cao-partijen benoemen ten minste zes commissieleden. Deze worden benoemd voor een zittingsperiode die cao-partijen bepalen. Indien de cao-partijen geen zittingsperiode hebben bepaald, worden de leden geacht te zijn benoemd voor de duur van de cao. Een aftredend lid blijft bevoegd een verzoek te behandelen dat reeds was ingediend vóór het einde van de zittingsperiode. Een aftredend lid kan onmiddellijk worden herbenoemd.

2 De leden van de commissie worden als volgt benoemd:
- a Twee of meer leden worden benoemd door de werkgeversvereniging dan wel de werkgever die partij is bij de cao;
- b Twee of meer leden worden benoemd door de werknemersvereniging;
- c Twee of meer leden, die als voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter(s) fungeren, worden benoemd door de cao-partijen gezamenlijk.

3 De commissie bestaat bij de behandeling van een verzoek steeds uit één lid dat is benoemd conform lid 2 sub a, één lid dat is benoemd conform lid 2 sub b en één lid dat is benoemd conform lid 2 sub c van dit artikel. De voorzitter, dan wel bij diens verhindering de plaatsvervangend voorzitter, bepaalt welke commissieleden in de commissie zitting hebben.

4 De commissie is zodanig samengesteld dat zij beschikt over de specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de taak van de commissie. Dat wil zeggen dat elk lid van de commissie minimaal één van de volgende kennisgebieden heeft:
   a kennis op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder;
   b kennis van het arbeidsproces en bedrijfseconomische processen;
   c kennis van de financiële verslaglegging van bedrijfsresultaten;
   d kennis van het bedrijf van de werkgever en/of de sector waarin deze opereert.
5 De voorzitter en plaatsvervangend voorzitter(s) van de commissie zijn onafhankelijk van de werkgever en cao-partijen. Beiden dragen in elk geval de titel mr. en/of LL.M. en hebben aantoonbare deskundigheid op het gebied van het arbeidsrecht in het algemeen en het ontslagrecht in het bijzonder.
6 Ieder lid van de commissie dient onafhankelijk en zonder last of ruggenspraak te functioneren. Het is commissieleden verboden als gemachtigde op te treden ten overstaan van de commissie of zich via procespartijen te mengen in een procedure waarin zij niet als commissielid optreden.
7 Commissieleden stellen het secretariaat van de commissie terstond na hun benoeming als bedoeld in lid 2 in kennis van hun eventuele nevenfuncties. Op verzoek van (één van) de partijen bij een geschil wordt een lijst met de nevenfuncties van de behandelende commissieleden toegezonden.
8 Het lidmaatschap van een commissielid eindigt:
   a krachtens een daartoe strekkend besluit van de cao-partijen gezamenlijk;
   b door het verstrijken van de termijn waarvoor dit lid is benoemd;
   c door de schriftelijke opzegging van het commissielidmaatschap door dit lid;
   d op het moment van het overlijden van dit lid.

ARTIKEL 4 | VERSCHONING

1 Een lid van de commissie neemt geen plaats in de commissie, indien de commissie een verzoek behandelt waarbij dit lid op enigerlei wijze persoonlijk of zakelijk betrokken is of is geweest of waarbij dit lid een persoonlijk of zakelijk belang heeft.
2 Ieder lid heeft te allen tijde het recht zich bij de behandeling van een verzoek te verschonen vanwege een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.
3 Ingeval van verschoning van een commissielid wordt deze vervangen door een ander commissielid dat op dezelfde wijze is benoemd als het lid dat zich heeft verschoond.
4 Indien op het moment van verschoning het verzoek reeds in behandeling is genomen, wordt de behandeling hiervan direct geschorst totdat een vervangend lid is aangewezen. De partijen worden in dat geval schriftelijk op de hoogte gesteld van de schorsing en de aanwijzing van een vervanger. De vervanging dient plaats te vinden binnen veertien dagen.

ARTIKEL 5 | WRAKING

1 De voorzitter kan worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over zijn onafhankelijk- of onpartijdigheid.
2 De andere leden kunnen worden gewraakt indien gerechtvaardigde twijfel bestaat over de onpartijdigheid van het lid of over het functioneren zonder last of ruggenspraak.
3 De wrakende partij brengt het wrakingsverzoek, onder opgave van redenen, onverwijld ter kennis van de commissie.
4 Als gevolg van het wrakingsverzoek wordt de behandeling van de zaak geschorst. De andere twee leden van de commissie beslissen, na het horen van het gewraakte lid, zo spoedig

mogelijk of het wrakingsverzoek wordt gehonoreerd. Bij staking van de stemmen wordt het wrakingsverzoek gehonoreerd.

5 De beslissing op een wrakingsverzoek wordt zo spoedig mogelijk genomen en voorzien van een motivering aan beide procespartijen en het commissielid wiens wraking is verzocht, medegedeeld. De beslissing wordt eerst mondeling medegedeeld aan het gewraakte lid en partijen en vervolgens schriftelijk bevestigd.

6 Een volgend wrakingsverzoek met betrekking tot hetzelfde commissielid wordt niet in behandeling genomen, tenzij feiten of omstandigheden worden voorgedragen die pas na het eerdere wrakingsverzoek aan de wrakende partij bekend zijn geworden.

ARTIKEL 6 | SECRETARIAAT

1 De cao-partijen stellen een secretariaat in dat de commissie ondersteunt.

2 De cao-partijen benoemen gezamenlijk een of meerdere personen als secretaris. Zij besluiten eveneens waar het secretariaat van de commissie is gevestigd.

3 Een secretaris is geen lid van de commissie en heeft geen stem in de besluitvorming van de commissie.

ARTIKEL 7 | VERGOEDINGSREGELING EN KOSTENVERDELING

1 Aan de leden van de commissie wordt een vergoeding toegekend, waarvan de hoogte door cao-partijen wordt vastgesteld.

2 De kosten van de commissie komen ten laste van de werkgever die het verzoek heeft ingediend, tenzij anders is vastgesteld in de cao.

3 De procespartijen betalen zelf de kosten van hun eventuele gemachtigden en deskundigen. Als de commissie een deskundige aanwijst, komen de kosten hiervan voor rekening van de werkgever die het verzoek heeft ingediend.

ARTIKEL 8 | GEHEIMHOUDING

1 De commissieleden die betrokken zijn bij de behandeling van een verzoek zijn verplicht tot geheimhouding van alle gegevens waarvan zij in hun hoedanigheid als commissielid kennis nemen.

2 Het verspreiden van de persoonsgegevens buiten de commissie is uitsluitend met toestemming van partijen toegestaan.

3 Een dossier ter zake een verzoek blijft in het bezit van de secretaris en wordt gedurende vijf jaar na de uitspraak van de commissie bewaard en daarna vernietigd.

De procedure

ARTIKEL 9 | INDIENING VAN EEN VERZOEK

1 Het verzoek wordt gedaan door indiening van een verzoekschrift, inclusief eventuele bijlagen, bij het secretariaat van de commissie. De werkgever geeft daarbij tevens zijn verhinderdata voor de daaropvolgende tien weken op met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.

2 Het verzoekschrift bevat in elk geval de volgende gegevens:
   a De naam en het adres van de werkgever;
   b Naam en adresgegevens van de werknemer op wie het verzoek betrekking heeft;
   c De dagtekening;

d Een omschrijving van de bedrijfseconomische reden voor het verzoek;
e Een toelichting waarom de werknemer in aanmerking komt voor ontslag op grond van de toepasselijke regels.

3 De commissie bevestigt de werkgever zo spoedig mogelijk de ontvangst van het verzoek, waarbij tevens wordt medegedeeld welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.

4 Indien de verstrekte gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek geeft de commissie de werkgever de gelegenheid het verzoek aan te vullen binnen acht dagen na dagtekening van de mededeling hiervan. Deze termijn kan door de commissie worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

ARTIKEL 10 | VERWEER, EEN EVENTUELE ZITTING EN HET VERDER VERLOOP PROCEDURE

1 Na ontvangst van een volledig verzoek doet de commissie de werknemer hiervan mededeling, onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en met bijsluiting van een afschrift van het verzoek, inclusief eventuele bijlagen. Daarbij informeert de commissie de werknemer tevens welke commissieleden het verzoek zullen behandelen.

2 De werknemer wordt door de commissie in de gelegenheid gesteld om binnen veertien dagen na dagtekening van de mededeling schriftelijk verweer te voeren. In het verweerschrift vermeldt de werknemer zijn verhinderdata voor de daaropvolgende acht weken met het oog op een eventuele mondelinge behandeling van het verzoek.

3 De commissie informeert partijen schriftelijk binnen acht dagen na ontvangst van het verweer dan wel het verlopen van de termijn voor indiening van het verweer over het verdere verloop van de procedure. De commissie kan partijen verzoeken binnen een door de commissie te bepalen termijn aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken of hen de gelegenheid geven schriftelijk op elkaars standpunten te reageren. De commissie kan, al dan niet in aanvulling hierop, ook een mondelinge behandeling van het verzoek gelasten.

4 Een mondelinge behandeling vindt in ieder geval plaats indien beide partijen hierom verzoeken.

5 De oproeping voor de mondelinge behandeling wordt ten minste acht dagen voor de zitting verstuurd door het secretariaat, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de door partijen opgegeven verhinderdata.

6 Tijdens de zitting krijgen werkgever en werknemer de gelegenheid hun standpunten toe te lichten en nader te reageren op elkaars standpunten. De commissie bepaalt de zittingsorde.

7 De zitting is besloten. Partijen kunnen zich laten bijstaan door hun gemachtigde. De commissie kan ook, op verzoek van één van de partijen of beide partijen, getuigen en deskundigen op de zitting horen. Een dergelijke verzoek moet minstens acht dagen voor de zitting worden gedaan onder gelijktijdige verzending hiervan aan de wederpartij. Indien deze zich tegen het verzoek wenst te verzetten, dient hij binnen vier dagen hierop te reageren.

8 Een partij die zonder gegronde reden aan de oproeping geen gevolg heeft gegeven, kan zich niet later op zijn afwezigheid beroepen om alsnog een mondelinge toelichting te kunnen geven. Of sprake is van een gegronde reden wordt vastgesteld door de commissie. De commissie mag uit het niet verschijnen van een partij de conclusies trekken die de commissie geraden acht.

9 De commissie kan bepalen dat na de zitting nog een schriftelijke ronde noodzakelijk is of de werkgever of werknemer in de gelegenheid stellen een nadere standpuntbepaling te sturen. Indien een partij een nadere gelegenheid krijgt stukken in te brengen, krijgt de wederpartij telkens gelegenheid binnen acht dagen op die stukken te reageren.

10 De in dit artikel gestelde termijnen kunnen ambtshalve door de commissie of op verzoek van één partij of beide partijen gezamenlijk worden verlengd indien naar het oordeel van de commissie bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. Een eerste gezamenlijk verzoek tot uitstel wordt altijd gehonoreerd.

ARTIKEL 11 | BESLISSING OP HET VERZOEK

1 De commissie beslist uiterlijk veertien dagen na ontvangst van het verweerschrift dan wel uiterlijk veertien dagen na de zitting of laatste schriftelijke ronde over het verzoek.
2 De commissie is alleen bevoegd op een verzoek te beslissen indien zij bij de beraadslaging voltallig betrokken is.
3 De beraadslaging van de commissie is niet openbaar en mededelingen die zijn gedaan tijdens de beraadslaging zijn geheim. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen.
4 De commissie betrekt in haar oordeel in ieder geval:
   a het gestelde in of krachtens artikel 7:671a BW;
   b de Ontslagregeling, inclusief de in deze cao geregelde uitzondering(en) op de ontslagcriteria in § 4 van de Ontslagregeling; en
   c de door cao partijen gestelde ontslagcriteria dan wel § 4 van de Ontslagregeling.
5 De beslissing van de commissie kan inhouden:
   a Een uitspraak dat de commissie onbevoegd is of dat de werkgever in het verzoek niet ontvankelijk is;
   b Een uitspraak dat toestemming wordt gegeven aan de werkgever om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen;
   c Een uitspraak dat de toestemming aan de werkgever wordt onthouden om de arbeidsovereenkomst van de werknemer op te zeggen.
6 Indien uit een verzoek of tijdens de behandeling daarvan blijkt dat een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670, lid 1 tot en met 4, en lid 10 BW, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, geeft de commissie geen toestemming tenzij redelijkerwijs verwacht mag worden dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dag waarop de commissie beslist op het verzoek.
7 De beslissing op het verzoek wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek is ontvangen.
8 De beslissing bevat een motivering, waarin in elk geval wordt vastgelegd:
   a wat de relevante feiten zijn,
   b wat de kern van het verzoek is,
   c wat de kern van het verweer is,
   d of eventuele ontvankelijkheidsverweren slagen of falen,
   e wat de inhoudelijke beoordeling door de commissie is,
   f of sprake is van opzegverbod of een andere omstandigheid die in de weg staat aan de verzochte toestemming en
   g welke beslissing is genomen.
9 Een door de commissie verleende toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek.
10 De in het eerste lid van dit artikel gestelde termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit naar het oordeel van de commissie noodzakelijk maken. Partijen ontvangen daarvan bericht.

ARTIKEL 12 | INTREKKING VERZOEK

De werkgever die een verzoek heeft ingediend kan dit verzoek schriftelijk, of ter zitting mondeling, intrekken. Deze intrekking wordt door de commissie schriftelijk aan partijen bevestigd.

ARTIKEL 13 | VERTALING EN SAMENVATTING VAN VERSTREKTE GEGEVENS

Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan de commissie besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door de commissie te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.

ARTIKEL 14 | ONTSLAGBESCHERMING COMMISSIELEDEN

Commissieleden die een arbeidsovereenkomst hebben met een werkgever die gebonden is aan de cao, of een werknemersvereniging of een werkgeversvereniging, die partij is bij de cao, genieten dezelfde ontslagbescherming als de werknemers die worden genoemd in artikel 7:670 lid 10 BW.

ARTIKEL 15 | VRIJWARING COMMISSIELEDEN

De cao partijen vrijwaren de commissieleden hoofdelijk voor eventuele aanspraken en vorderingen van werkgevers, werknemers en eventuele andere derden, voor zover de vordering voortvloeit uit de behandeling van een bij de commissie ingediend verzoek en geen sprake is van handelen of nalaten dat te wijten is aan opzet of grove schuld van het commissielid.

Overige bepalingen

ARTIKEL 16 | INVULLING WERKWIJZE

1 De procedure verloopt in beginsel digitaal. Alle correspondentie verloopt via een door de commissie vastgestelde digitale procedure.
2 De commissie stelt een digitaal formulier beschikbaar dat de werkgever kan gebruiken bij het indienen van een verzoek. De commissie stelt tevens een digitaal formulier beschikbaar dat de werknemer kan gebruiken voor het verweer.
3 De commissie stelt een partij op diens verzoek in de gelegenheid om schriftelijke stukken die niet digitaal kunnen worden aangeleverd bij het secretariaat van de commissie in te dienen.

ARTIKEL 17 | GECOMBINEERDE BEHANDELING

1 De werkgever kan de commissie vragen om meerdere verzoeken, gericht op toestemming om verschillende arbeidsovereenkomsten op te mogen zeggen, gecombineerd te behandelen. De gecombineerde behandeling moet worden verzocht in het verzoekschrift, dat dan bestaat uit een algemeen deel en een individueel deel per afzonderlijke werknemer. Het deel dat op afzonderlijke werknemers betrekking heeft wordt uitsluitend aan de betreffende werknemers doorgestuurd.

2 De werknemers op wie het verzoek betrekking heeft, worden elk individueel in de gelegenheid gesteld om verweer te voeren tegen het verzoek, alsook tegen het gezamenlijk behandelen daarvan.
3 Indien tot een zitting wordt overgegaan, kan de commissie het verzoek en de verweren tijdens één zitting te behandelen. Het oordeel van de commissie wordt voor iedere werknemer afzonderlijk op schrift gesteld. De commissie draagt er zorg voor dat afzonderlijke verweren van individuele werknemers de aandacht krijgen die zij verdienen in de motivering van de individuele beslissing.
4 De commissie kan een verzoek van een werkgever toekennen dat ziet op meerdere opzeggingen van arbeidsovereenkomsten te splitsen, indien de commissie dat geraden acht. Dit besluit kan de commissie nemen tijdens elk moment van de procedure.

ARTIKEL 18 | RAPPORTAGE COMMISSIE

1 De cao partijen bevorderen de publicatie van geanonimiseerde uitspraken van de commissie, tezamen met een samenvatting.
2 Eenmaal per jaar stelt de commissie een jaarverslag op omtrent de door haar behandelde verzoeken op grond van 7:671a BW. Hierin vermeldt de commissie in elk geval (i) hoeveel verzoeken zijn ingediend, (ii) hoeveel verzoeken tot toestemming zijn toegewezen, (iii) wat de gemiddelde doorlooptijd is van een verzoek. Het jaarverslag wordt gestuurd naar de cao partijen.

ARTIKEL 19 | EINDE ONTSLAGCOMMISSIE

Deze bijlage vervalt per 1 januari 2027.

BIJLAGE 4 GELDEND TOT EN MET 31 MAART 2033 | KUNSTZINNIGE VORMING EN FUNCTIEWAARDERING EN SJABLOON VOOR DE KUNSTZINNIGE VORMING

VOORHEEN HOOFDSTUK 14

ARTIKEL 14.1 | BEGRIPPEN

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

ARTIKEL 14.2 | TOEPASSING

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

ARTIKEL 14.3 | FUNCTIE-EISEN

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

ARTIKEL 14.4 | FUNCTIONERINGSGESPREK

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

ARTIKEL 14.5 | VERDELING VAN WERKZAAMHEDEN

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

ARTIKEL 14.6 | OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS

1 De werkgever en de werknemer komen een salaris overeen volgens de salaristabel in lid 2, die hoort bij de functieschaal in lid 3.

2 De salaristabel is per 1 april 2025:

Ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Aanloopbedrag 1	2517	2563	2611	2673	2994	3456
Aanloopbedrag 2	0	2673	2745	2830	3150	3605
Aanloopbedrag 3	0	0	0	2994	3303	3765
0	2611	2830	2914	3150	3456	3848
1	2673	2914	2994	3228	3532	3943
2	2745	2994	3074	3303	3605	4030
3	2830	3074	3150	3378	3685	4105
4	2914	3150	3228	3456	3765	4187
5	2994	3228	3303	3532	3848	4271
6	3074	3303	3378	3605	3943	4350
7	3150	3378	3456	3685	4030	4422
8	3228	3456	3532	3765	4105	4495
9	3303	3532	3605	3848	4187	4569
10	3378	3605	3685	3943	4271	4643
11	0	3685	3765	4030	4350	4726
12	0	0	3848	4105	4422	4807
13	0	0	3943	4187	4495	4881
14	0	0	4030	4271	4569	4952
15	0	0	4105	4350	4643	5022
Uitloopbedrag 1	3532	3848	4271	4569	4807	5169
Uitloopbedrag 2	0	4030	4422	4807	4952	5323
Uitloopbedrag 3	0	0	0	4952	5098	5487

De salaristabel is per 1 oktober 2025:

Ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Aanloopbedrag 1	2563	2610	2660	2723	3049	3520
Aanloopbedrag 2	0	2723	2796	2883	3209	3672
Aanloopbedrag 3	0	0	0	3049	3364	3835
0	2660	2883	2968	3209	3520	3920
1	2723	2968	3049	3287	3598	4016
2	2796	3049	3131	3364	3672	4105
3	2883	3131	3209	3440	3753	4181
4	2968	3209	3287	3520	3835	4265
5	3049	3287	3364	3598	3920	4350
6	3131	3364	3440	3672	4016	4431
7	3209	3440	3520	3753	4105	4504
8	3287	3520	3598	3835	4181	4578
9	3364	3598	3672	3920	4265	4653
10	3440	3672	3753	4016	4350	4729
11	0	3753	3835	4105	4431	4813
12	0	0	3920	4181	4504	4896
13	0	0	4016	4265	4578	4972
14	0	0	4105	4350	4653	5044
15	0	0	4181	4431	4729	5115
Uitloopbedrag 1	3598	3920	4350	4653	4896	5265
Uitloopbedrag 2	0	4105	4504	4896	5044	5422
Uitloopbedrag 3	0	0	0	5044	5193	5588

De salaristabel is per 1 januari 2026:

Ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Aanloopbedrag 1	2598	2645	2695	2758	3084	3555
Aanloopbedrag 2	0	2758	2831	2918	3244	3707
Aanloopbedrag 3	0	0	0	3084	3399	3870
0	2695	2918	3003	3244	3555	3955
1	2758	3003	3084	3322	3633	4051
2	2831	3084	3166	3399	3707	4140
3	2918	3166	3244	3475	3788	4216
4	3003	3244	3322	3555	3870	4300
5	3084	3322	3399	3633	3955	4385
6	3166	3399	3475	3707	4051	4466
7	3244	3475	3555	3788	4140	4539
8	3322	3555	3633	3870	4216	4613
9	3399	3633	3707	3955	4300	4688
10	3475	3707	3788	4051	4385	4764
11	0	3788	3870	4140	4466	4848
12	0	0	3955	4216	4539	4931
13	0	0	4051	4300	4613	5007
14	0	0	4140	4385	4688	5079
15	0	0	4216	4466	4764	5150
Uitloopbedrag 1	3633	3955	4385	4688	4931	5300
Uitloopbedrag 2	0	4140	4539	4931	5079	5457
Uitloopbedrag 3	0	0	0	5079	5228	5623

De salaristabel is per 1 juli 2026:

Ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Aanloopbedrag 1	2631	2679	2728	2792	3123	3600
Aanloopbedrag 2	0	2792	2866	2954	3284	3753
Aanloopbedrag 3	0	0	0	3123	3442	3918
0	2728	2954	3040	3284	3600	4004
1	2792	3040	3123	3364	3678	4102
2	2866	3123	3205	3442	3753	4191
3	2954	3205	3284	3518	3835	4269
4	3040	3284	3364	3600	3918	4354
5	3123	3364	3442	3678	4004	4440
6	3205	3442	3518	3753	4102	4521
7	3284	3518	3600	3835	4191	4596
8	3364	3600	3678	3918	4269	4671
9	3442	3678	3753	4004	4354	4747
10	3518	3753	3835	4102	4440	4823
11	0	3835	3918	4191	4521	4909
12	0	0	4004	4269	4596	4992
13	0	0	4102	4354	4671	5069
14	0	0	4191	4440	4747	5142
15	0	0	4269	4521	4823	5214
Uitloopbedrag 1	3678	4004	4440	4747	4992	5366
Uitloopbedrag 2	0	4191	4596	4992	5142	5525
Uitloopbedrag 3	0	0	0	5142	5293	5693

De salaristabel is per 1 januari 2027:

Ervaringsjaar/ periodiek	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
Aanloopbedrag 1	2673	2721	2772	2837	3173	3657
Aanloopbedrag 2	0	2837	2912	3002	3337	3813
Aanloopbedrag 3	0	0	0	3173	3497	3981
0	2772	3002	3089	3337	3657	4068
1	2837	3089	3173	3418	3737	4167
2	2912	3173	3257	3497	3813	4259
3	3002	3257	3337	3575	3897	4337
4	3089	3337	3418	3657	3981	4423
5	3173	3418	3497	3737	4068	4511
6	3257	3497	3575	3813	4167	4594
7	3337	3575	3657	3897	4259	4669
8	3418	3657	3737	3981	4337	4746
9	3497	3737	3813	4068	4423	4823
10	3575	3813	3897	4167	4511	4901
11	0	3897	3981	4259	4594	4987
12	0	0	4068	4337	4669	5072
13	0	0	4167	4423	4746	5150
14	0	0	4259	4511	4823	5225
15	0	0	4337	4594	4901	5298
Uitloopbedrag 1	3737	4068	4511	4823	5072	5452
Uitloopbedrag 2	0	4259	4669	5072	5225	5614
Uitloopbedrag 3	0	0	0	5225	5378	5784

3 Het functiewaarderingssysteem in artikel 3.1 lid 2 geldt niet. De waardering van de functies is als volgt:
   a balletbegeleider: functieschaal 5;
   b docent: functieschaal 8;
   c consulent: functieschaal 9.

4 De werkgever kan junior- of seniorfuncties invoeren. De werkgever houdt daarbij rekening met lid 3. De werkgever stelt de functiebeschrijving en de functiewaardering vast.

ARTIKEL 14.7 | AANLOOPBEDRAGEN

1 De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat een aanloopbedrag van de functieschaal geldt. Dat kan als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring,

geschiktheid en bekwaamheid. De aanloopbedragen zijn opgenomen in de salaristabel in artikel 14.6.

2 De werkgever stelt aanvullende regels vast voor het gebruik van aanloopbedragen en voor inschaling naar een bij de functie behorende salarisschaal.

ARTIKEL 14.8 | UITLOOPBEDRAGEN

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

ARTIKEL 14.9 | TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST

1 Artikel 3.11 geldt niet. De werknemer krijgt een toelage onregelmatige dienst over gewerkte tijd verricht op zondag.

2 De werknemer krijgt de toelage onregelmatige dienst in de vorm van verlof. Dat verlof is 25% van de gewerkte tijd.

3 De werkgever en de werknemer kunnen afspreken de toelage in afwijking van lid 2 in geld te geven.

ARTIKEL 14.10 | VAKANTIE-UREN EN IKB

1 In afwijking van artikel 6.1 lid 1 is de duur van de vakantie voor de werknemer met een voltijddienstverband 180 uur, als:
   a met toepassing van artikel 14.11 een deel van het jaar is aangemerkt als verplicht vrije periode; of
   b de werknemer geen verlof kan opnemen door toegewezen lessen of cursussen.

2 De vakantie-uren worden evenredig over de verplicht vrije periodes en eventueel de vrij opneembare vakantie verdeeld. Daarbij geldt een maximum van 36 uur per week.

3 In afwijking van artikel 4.2 lid 1 bestaat het IKB van de werknemer in de kunsteducatie uit:
   a 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in de maand van opbouw;
   b 6,75% van het salaris in maand van opbouw;
   c 1,5% van het salaris in maand van opbouw, met een minimum van €33,33 bij een voltijdsdienstverband.

ARTIKEL 14.11 | VERPLICHTE VRIJE PERIODES

1 De werkgever stelt per cursusjaar 12 weken vast, waarin de werknemer verplicht vrij is.

2 De werknemer houdt zich op verzoek van de werkgever tijdens maximaal 1 week tijdens de verplicht vrije periode beschikbaar voor werkzaamheden.

3 Afwijken van lid 1 is mogelijk als de ondernemingsraad of de werknemer daarmee instemt.

ARTIKEL 14.12 | VASTSTELLEN VAN HET ROOSTER

1 In afwijking van artikel 5.5 lid 2 geldt artikel 5.7 van de Arbeidstijdenwet.

2 In aanvulling op artikel 5.5 lid 3 geeft de werkgever aan de werknemer een rooster van de in dat cursusjaar te werken uren. Hij doet dat in ieder geval binnen 2 maanden na ingang van een cursusjaar.

3 Als er belangrijke wijzigingen optreden dan geeft de werkgever de werknemer zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 1 maand, een aangepast rooster.

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

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

ARTIKEL 14.14 | BEPALEN BENODIGDE CAPACITEIT CURSUSJAAR

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

ARTIKEL 14.15 | GARANTIE-UITKERING

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

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

5 De garantie-uitkering is:
   a tijdens de eerste 12 maanden 70% van het salaris per uur op de dag voorafgaand aan het ontslag, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren; en
   b vervolgens 70% van het minimumuurloon, vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
6 In afwijking van lid 2 tot en met lid 4 krijgt de werknemer die niet voldoet aan de voorwaarde in lid 2 onder c, maar wel aan de overige voorwaarden in lid 2, een garantie-uitkering tijdens 6 maanden. Deze uitkering is 70% van het minimumuurloon vermenigvuldigd met het aantal verloren arbeidsuren.
7 De werknemer met een garantie-uitkering is verplicht zich in te schrijven als werkzoekende bij het UWV Werkbedrijf en zich beschikbaar te stellen voor passende werkzaamheden. Hij dient ook alle informatie te geven die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk is.

Als de werknemer zijn verplichtingen niet nakomt, kan de werkgever besluiten de garantie-uitkering geheel of gedeeltelijk te beëindigen.

8 Als de werknemer die een garantie-uitkering heeft, na zijn ontslag nieuwe werkzaamheden gaat verrichten, beëindigt de werkgever de garantie-uitkering met het aantal uur dat de nieuwe werkzaamheden omvat.

9 Het recht op een garantie-uitkering dat in lid 7 is beëindigd kan herleven. Dat is het geval als de werkzaamheden die de reden waren voor het beëindigen van de uitkering ook ophouden. Voorwaarde is dat er geen nieuwe rechten op enige uitkering zijn ontstaan vanwege het ontslag uit de nieuwe werkzaamheden.

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

ARTIKEL 14.16 | VERVALTERMIJN

Deze bijlage vervalt met ingang van 1 april 2033.

Sjabloon voor de verdeling van werkzaamheden voor onderwijzend personeel in de kunsteducatie

LOGA-partijen vinden dat bij de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren binnen de aanstelling lokaal maatwerk gewenst is. Daarom is in artikel 14.5 vastgelegd dat de werkgever, met toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een lokale regeling vaststelt waarin per discipline de verhouding wordt vastgesteld van de verschillende soorten werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren.

Van een vaste verhouding naar een lokale regeling

Tot 1 januari 2009 kende de aanvullende rechtspositieregeling voor onderwijzend personeel een vaste maximale verhouding van 26 lesgebonden uren en 10 overige niet-lesgebonden uren. Per 1 januari 2009 wordt deze vaste maximale verhouding losgelaten. Reden daarvoor is dat een centraal voorgeschreven verhouding geen recht kan doen aan verschillen per discipline, per instelling of per onderwijzend personeelslid. Met een lokale regeling kan wel ingespeeld worden op deze specifieke kenmerken.

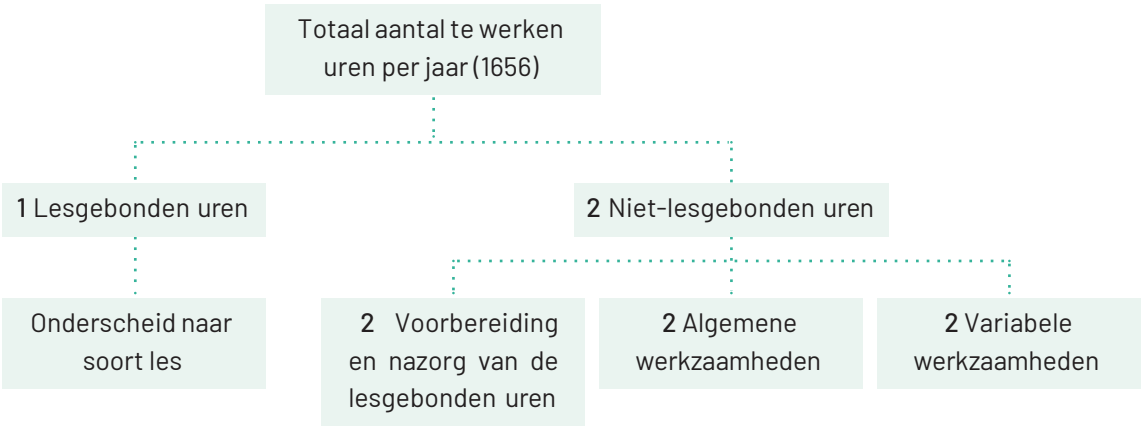
Status sjabloon

In dit sjabloon worden mogelijke werkzaamheden binnen lesgebonden en niet-lesgebonden uren opgesomd. Die opsomming is niet limitatief. In een instelling kan worden vastgesteld dat bepaalde in het sjabloon genoemde werkzaamheden niet binnen de instelling voorkomen en dus niet in de lokale regeling worden opgenomen.
Daarentegen kan ook worden vastgesteld dat er instellingsspecifieke werkzaamheden zijn die niet in het sjabloon voorkomen, maar die wel in de lokale regeling moeten worden genoemd.
Het sjabloon is dus een handvat voor de lokale regeling waarin onder andere rekening wordt gehouden met

- de ervaring van de ambtenaar,
- het cursustype dat de ambtenaar geeft en
- de discipline van de ambtenaar.

Opbouw Sjabloon

Schematisch is de opbouw van het sjabloon als volgt:



Categorieën van werkzaamheden

Dit sjabloon onderscheidt als hoofdcategorieën:

1 lesgebonden uren en
2 niet-lesgebonden uren.

De categorie niet-lesgebonden uren kan vervolgens weer opgedeeld worden in drie subcategorieën:

2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.
Deze subcategorie hangt direct samen met de lesgebonden uren.

2b Algemene werkzaamheden
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.

2c Variabele werkzaamheden
Deze subcategorie staat los van het aantal lesgebonden uren.
De (sub)categorieën zijn hierna verder uitgewerkt:

1 Lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

Het gaat in deze categorie om het aantal te verzorgen lesgebonden uren op jaarbasis. Het betreft alle door een discipline uit te voeren les- of cursuswerkzaamheden, al of niet te onderscheiden naar bijvoorbeeld:

- Type lessen/cursussen: individuele lessen, combinatielessen, groepslessen, klassikale lessen
- Homogene ensembles
- Heterogene ensembles
- Koren
- Orkesten
- Regulier onderwijs
- Speciaal onderwijs

2 Niet-lesgebonden uren in uren per schooljaar/cursusjaar/seizoen

2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren

Het gaat in deze subcategorie om de werkzaamheden van elke discipline in een bepaalde verhouding tot het aantal lesgebonden uren. Dit is afhankelijk van het type instelling en het type lessen/werkzaamheden. Deze uren worden ook wel "aanstellingsafhankelijke of leerling- of cursistafhankelijke uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Roosterwerkzaamheden
- Inhoudelijke voorbereiding en nazorg van de lessen
- Bijhouden van lesvorderingen en lesresultaten, leerlingvolgsysteem en dergelijke
- Administratieve afwikkeling van de lessen/cursussen (bijvoorbeeld presentielijsten)
- Rapporten/studieverslagen voor van de leerlingen/cursisten
- (Voortgangs)gesprekken met ouders/verzorgers/leerlingen
- Bijhouden van de pedagogische, methodische en didactische ontwikkelingen
- Bijhouden van vakliteratuur
- Onderhouden van de direct aan de lespraktijk verbonden artistieke vaardigheden
- Examens/toetsen

2b Algemene werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "organisatiegebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Personeelsvergaderingen, afdelingsvergaderingen, sector- en sectievergaderingen
- Collegiaal overleg (intern en extern)

- Voorbereiding en deelname aan open dagen
- Functioneringsgesprekken, ontwikkelingsgesprekken, persoonlijk ontwikkelingsplan
- Overleg over het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Zorg voor het instrumentarium van de instelling en (indien gebruik door de werkgever verplicht is gesteld) van het eigen instrument/gereedschap

2c Variabele werkzaamheden

Het gaat in deze subcategorie om specifieke werkzaamheden die losstaan van het aantal lesgebonden uren. Deze uren worden ook wel "persoonsgebonden uren" genoemd. Het betreft bijvoorbeeld:

- Werkzaamheden voor onderzoek en ontwikkeling in relatie tot de lessen en lesmaterialen
- Materiële voorbereiding en nazorg van de lessen
- Lidmaatschap van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
- Stagebegeleiding
- Organisatie en voorbereiding van leerlingenuitvoeringen/-concerten (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van concerten speciaal voor onderwijzend personeelsleden (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van exposities (intern en/of extern)
- Organisatie en voorbereiding van instellingspresentaties (intern en/of extern)
- Deelname aan activiteiten en evenementen voor zover niet genoemd onder subcategorie 2b.
- Organiseren van kunstuitingen van cursisten, zoals voorspeelavonden en tentoonstellingen
- Begeleiden van een collega bij een voorspeelavond
- Coördinatiewerkzaamheden
- Algemene organisatiewerkzaamheden, bijvoorbeeld voor nieuwsbrief/schoolkrant van de instelling
- Adviseren van leerlingen ten aanzien van instrument- of materiaalkeuzes
- Bijhouden van de vakgebonden bibliotheek van de instelling
- Bijdragen aan het jaarlijkse cursusboekje/studiegids
- Opleiding en ontwikkeling, of andere activiteiten die ertoe bijdragen de eigen vakbekwaamheid op peil te houden
- Deelname aan studiedagen van bijvoorbeeld beroepsverenigingen, vakgroepen, mits de werkgever toestemming heeft verleend
- Het in opdracht van de werkgever reizen tussen locaties van dezelfde instelling voor kunsteducatie.

Van sjabloon naar lokale regeling

Om een beeld te geven hoe aan de hand van het sjabloon een lokale regeling tot stand kan komen geeft het LOGA een voorbeeld. U dient dit voorbeeld niet op te vatten als een door het LOGA gewenste verdeling van de verhouding lesgebonden uren versus niet-lesgebonden uren. Het gaat om de wijze waarop aan de hand van het sjabloon een lokale regeling kan worden opgesteld.
Binnen instelling X is onderwijzend personeel werkzaam in drie verschillende disciplines:

1 Discipline A
2 Discipline B
3 Discipline C

Binnen instelling X geldt per discipline de volgende verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren:

Discipline	1 Lesgebonden uren	2 Niet-lesgebonden uren
Discipline A	65%	35%
Discipline B	60%	40%
Discipline C	70%	30%

Binnen instelling X zijn de aanstellingen van het onderwijzend personeel in omvang zeer verschillend. Daarom wordt er in instelling X voor gekozen om binnen de categorie niet-lesgebonden uren per aanstellingsomvang een uitsplitsing te maken in de subcategorieën. Die uitsplitsing is als volgt:

De verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën

Aanstellingsomvang	2a Voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren	2b Algemene werkzaamheden	2c Variabele werkzaamheden
Meer dan 27 uur per week	30%	30%	40%
18 tot en met 27 uur per week	35%	35%	30%
7,2 tot en met 18 uur per week	40%	40%	20%
tot en met 7,2 uur per week	47%	47%	6%

In dit voorbeeld is de verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën voor alle disciplines gelijk. Het is ook mogelijk om elke discipline een aparte verdeling van niet-lesgebonden uren over de subcategorieën te maken.

Individuele afwijkmogelijkheden op de verhouding per discipline

Er zijn individuele omstandigheden voorstelbaar waarin het onredelijk is vast te houden aan de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden die per discipline is bepaald. Bijvoorbeeld door rekening te houden met:

- zeer veel of zeer weinig ervaring van het onderwijzend personeellid of
- het cursustype dat het onderwijzend personeelslid geeft (groepslessen versus individuele lessen)

In de lokale regeling kunnen individuele afwijkingsmogelijkheden op de verhouding die per discipline is vastgelegd worden opgenomen. De voorwaarden waaraan voldaan moet worden voordat individuele afwijking is toegestaan, dienen in de lokale regeling te worden opgenomen. Deze individuele afwijkmogelijkheden bepalen tezamen met de verhouding lesgebonden versus niet-lesgebonden uren die voor de discipline van de ambtenaar is vastgelegd, welke verhouding voor de individuele ambtenaar geldt.

Voorbeeld

Voor discipline D staat in de lokale regeling dat de verhouding 70% lesgebonden uren en 30% niet-lesgebonden uren geldt. In de lokale regeling is ook vastgelegd dat voor discipline D een individuele afwijkmogelijkheid bestaat voor ambtenaren met minder dan 3 jaar ervaring. Die ambtenaren krijgen ten koste van het aantal lesgebonden uren 5% meer niet-lesgebonden uren voor de voorbereiding en nazorg van de lesgebonden uren.

Het college stelt bij toepassing van de lokale regeling voor een ambtenaar met discipline D en minder dan 3 jaar ervaring de verhouding vast op 65% lesgebonden en 35% niet-lesgebonden uren. Deze 5% extra voor niet-lesgebonden uren wordt binnen de subcategorieën geheel toegeschreven aan subcategorie 2a.

Tot slot

Te overwegen valt om een beperkt percentage van de tijd niet toe te wijzen aan specifieke activiteiten. Niet alles valt namelijk op voorhand te plannen. Aan een aantal kleinere

werkzaamheden uit de eerder genoemde (sub)categorieën hoeft dan eveneens niet specifiek tijd te worden toegewezen; zij kunnen tot de vrij in te delen tijd worden gerekend.[2] Elke medewerker wordt geacht ook zelf te investeren in het bijhouden van pedagogisch-didactische ontwikkelingen, het lezen van vakliteratuur en het onderhouden van de artistieke vaardigheden. Niettemin zijn er situaties voorstelbaar (bijvoorbeeld indien het onderwijzend personeelslid personeelslid een onderwijsvernieuwende werkzaamheid heeft) waar toedeling van tijd voor dergelijke werkzaamheden geboden is.

3 Functiebeschrijvingen

1 Consulent

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: consulent
Functie-eisen: Hbo-niveau

Taken

1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan
2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten
3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

B Beschrijving van de taken

B.1 Het in overleg met cliënten opstellen van een steunfunctie-activiteitenplan

Informeert en adviseert (potentiële) cliënten over de mogelijkheden van steunfunctieactiviteiten.
Overlegt met (de leiding van) potentiële cliënten over wensen en verwachtingen.
Stelt een activiteiten- of begeleidingsplan op of ondersteunt de cliënt daarbij.
Overlegt waar nodig met externe instanties.

B.2 Het verzorgen van steunfunctieactiviteiten

Geeft informatie en adviezen over methoden en leermiddelen. Verzorgt teamtrainingen en individuele begeleiding van docenten.
Adviseert bij de aanschaf van leermiddelen en ontwikkelt, waar nodig, zelf leermiddelen en methodieken.
Organiseert met de cliënt producties, tentoonstellingen en andere evenementen.
Begeleidt bij de opstelling van werkplannen.
Bewaakt de afspraken met betrekking tot begroting, planning en inzet.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van beleid, producten en programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan beleidsontwikkeling, marktanalyses en aan de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

2 Docent

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: docent
Functie-eisen: Hbo-niveau

Taken

1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten
2 Het geven van de onderwijsactiviteiten
3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's
4 Het verrichten van overige werkzaamheden

B Beschrijving van de taken

B.1 Het verzorgen van de inhoud van onderwijsactiviteiten

Verzorgt het (meerjaren)leerplan; stemt het leerplan af met leiding en collega's.
Bepaalt vanuit het leerplan de inhoud van de onderwijsactiviteiten.
Zorgt voor les- en documentatiemateriaal.

B.2 Het geven van de onderwijsactiviteit

Bereidt de activiteit voor; stemt af op het niveau van de groep.
Geeft de onderwijsactiviteit; doet voor en stuurt bij.
Zorgt voor variatie in presentatie en lesvorm.
Houdt rekening met persoonlijkheid en doelstelling deelnemers.
Bespreekt regelmatig de vorderingen met (ouders van) deelnemers en evalueert de onderwijsactiviteit; stelt eventueel leerdoelstellingen bij.
Organiseert kunstuitingen van en voor deelnemers.

B.3 Het bijdragen aan de ontwikkeling van KV-producten en -programma's

Volgt en signaleert relevante ontwikkelingen op het terrein van de kunstzinnige vorming.
Levert bijdragen aan marktanalyses, de ontwikkeling van nieuw aanbod en marktontwikkelingsplannen; overlegt met opdrachtgevers en andere instanties over organisatie en uitvoering van projecten.
Werkt voorstellen uit in projectbeschrijvingen.

B.4 Het verrichten van overige werkzaamheden

Woont diverse overlegvormen bij.
Houdt ontwikkelingen op het vakgebied bij; neemt deel aan na- en bijscholing.
Levert bijdragen aan evenementen/instellingsactiviteiten.

3 Balletbegeleider

A Beschrijving van de functie

Functiebenaming: Balletbegeleider
Functie-eisen: Mbo-niveau

Taken

1 Het instrumentaal begeleiden van lessen
2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied
3 Het verrichten van overige werkzaamheden

B Beschrijving van de taken

B.1 Het instrumentaal begeleiden van lessen

Begeleidt klassieke balletlessen en andere lesvormen op piano en andere instrumenten.
Zorgt waar nodig voor improvisatie en zorgt ervoor dat het karakter van de oefening muzikaal wordt ondersteund.
Past gedurende de oefening tempo en sfeer aan en legt andere accenten als de docent dit aangeeft.
Verzorgt de instrumentale begeleiding van uitvoeringen.

B.2 Het bijhouden van ontwikkelingen op het vakgebied

Houdt ontwikkelingen binnen het vakgebied bij.

B.3 Het verrichten van overige werkzaamheden

Voert periodiek overleg met de docent over het afstemmen van het spel op de oefeningen en de samenwerking tussen docent en begeleider.

BIJLAGE 5 | OVERGANGSBEPALINGEN UIT HOOFDSTUKKEN CAR-UWO 31-12-2019

BIJLAGE 5A | OVERGANGSRECHT HOOFDSTUK 3 CAR-UWO MET TOELICHTING PER 1 JANUARI 2016

1 Garantietoelagen en afbouwtoelagen die uiterlijk op 31 december 2015 zijn ingegaan worden gecontinueerd onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend.

Toelichting:

1a Bestaande garantietoelage en afbouwtoelagen.

Hiermee hebben LOGA-partijen bedoeld dat toelagen – ongeacht de benaming – die naast het salaris structureel onderdeel uitmaken van het vaste inkomen van de betreffende ambtenaar en van oorsprong bedoeld zijn om een terugval in salaris of emolumenten en toelagen – niet zijnde onkostenvergoedingen – op te vangen, niet vervallen bij invoering van het nieuwe hoofdstuk 3. De toelage is met andere woorden onderdeel van het salaris en mag daarom niet worden meegenomen in de toelage overgangsrecht H3 (hierna: TOR) zoals geregeld in dit overgangsrecht.

Deze toelagen wordt gecontinueerd na invoering van hoofdstuk 3 per 1 januari 2016 en vinden vanaf dat moment hun grondslag in artikel 3:15. 'Onder de voorwaarden waaronder ze zijn toegekend' geeft aan dat de afspraken die golden bij toekenning (indexatie, duur, afbouw) ook na 1 januari 2016 van toepassing blijven.

1b Tijdelijke toelage met schriftelijke overeengekomen einddatum.

Een tijdelijke toelage die niet langer kan worden gebaseerd op een rechtsgrond omdat hij niet voorkomt in hoofdstuk 3 of een toelage met een hogere grondslag en die niet te kwalificeren is als de garantietoelage zoals in punt 1a bedoeld, maar die zich ook niet leent om te worden opgenomen in de TOR, kan eveneens worden voortgezet volgens de condities zoals die golden op het moment dat de toelage werd vastgesteld. Voorwaarde is dat de toelage tijdelijk is en dat de einddatum of gebeurtenis tijdens welke de tijdelijke toelage wordt betaald schriftelijk is vastgelegd in een besluit.

Een voorbeeld hiervan is een lager leidinggevende toelage zoals sommige gemeenten die kennen: in afwachting van een verwachte stap in de carrière wordt aan een medewerker die kan doorgroeien naar een managementfunctie een toelage gegeven voor maximaal 4 jaar. Deze toelage kent hoofdstuk 3 niet. Opname in de TOR zou er toe leiden dat deze evident als tijdelijk bedoelde toelage eeuwig in een TOR wordt vervat. Dus tijdelijke toelagen met een schriftelijk vastgelegde einddatum lopen gewoon door conform de afspraken en tot de vastgelegde einddatum.

2 Lokale financiële arbeidsvoorwaarden[1] die op al het personeel binnen een gemeente worden toegepast op 31 december 2015 en die zijn opgenomen in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling, vervallen voor het personeel dat vanaf 1 januari 2016 in dienst komt. Voor het zittende personeel wordt deze omgezet in een vast bedrag: de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 1.

Toelichting:
Lokale arbeidsvoorwaarden vervallen voor zover ze niet terugkeren in hoofdstuk 3, conform de formulering in hoofdstuk 3.

[1] Bruto blijft bruto, netto blijft netto.

3 Voor alle overige financiële arbeidsvoorwaarden die in de lokale bezoldigingsverordening of rechtspositieregeling zijn opgenomen (en dus bij de invoering van hoofdstuk 3 nog bestaan) en die per 1 januari 2016 vervallen of dan in hoogte wijzigen, wordt op basis van het refertejaar 2014 (roosters, overwerk, en alle andere relevante factoren) voor elke medewerker die het betreft bepaald:

a hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de bij overgang geldende regels voor toelagen/vergoedingen

b hoe hoog het bedrag is dat de medewerker aan toelagen zou ontvangen volgens de nieuwe systematiek.

Het verschil vormt de toelage overgangsrecht H3 (jaarbedrag) deel 2.

Toelichting:
Werkgevers waarbij tot 1 januari 2016 de grondslag van de vakantietoelage meer beloningselementen (inclusief emolumenten) omvatdan het salaris en de toegekende salaristoelagen, moeten bij het vaststellen van de TOR rekening houden met het volgende. Als het daarbij gaat om beloningselementen, die met de introductie van hoofdstuk 3 komen te vervallen of die worden verlaagd, dienen de betreffende bedragen bij wijze van nadeelcompensatie vóór opnamein de TOR met 8% te worden verhoogd.

In de onderdelen 3 en 4 is een berekeningsmethode vastgelegd die recht doet aan het uitgangspunt dat het nieuwe hoofdstuk 3 geen bezuinigingsmaatregel is. Medewerkers worden gecompenseerd voor een eventuele teruggang in beloning. Behoudens de garantie bedoeld in artikel 1 van het overgangsrecht en de tijdelijke toelagen met een schriftelijk overeengekomen einddatum is daarom afgesproken om medewerkers die al in dienst waren voor 1 januari 2016 te compenseren met een TOR. Behoudens afkoop of vermindering van de aanstellingsomvang, blijft de aanspraak op een TOR gedurende het dienstverband ongewijzigd bestaan.

De TOR is in 2 delen geknipt, maar het gaat niet om twee verschillende soorten toelagen. De TOR 1 en de TOR 2 zijn feitelijk twee stappen die men in de tijd achter elkaar zet om te bepalen wat de TOR voor de medewerker is. De TOR 1 is een vast beloningselement dat iedereen in een gemeente ontvangt, bijvoorbeeld een PGB. De TOR 2 is lastiger te bepalen, omdat deze voor iedereen verschillend zal zijn. Niet iedereen ontvangt elke toelage of toeslag of vergoeding die in de lokale bezoldigingsverordening is opgenomen. En niet iedereen werkt in eenzelfde dienst of rooster. Om de TOR 2 te kunnen bepalen is afgesproken 2014 als refertejaar te gebruiken. De reden daarvoor is dat 2014 een recent afgesloten jaar is. Voor een heel jaar is duidelijk wat aan onregelmatige diensten, beschikbaarheidsdiensten en overwerk is gedeclareerd/ontvangen op basis van de in 2014 geldende (lokale) regels.

De in 2014 gewerkte roosters worden fictief gekoppeld aan de toeslagen van het nieuwe hoofdstuk 3. Vervolgens wordt het eindbedrag vergeleken met het bedrag dat aan toeslagen is betaald in 2014. Is er een negatief verschil, dan wordt daarmee de TOR 2 gevuld.

Geen roosters
Als de werkgever over 2014 geen rooster of werkpatroon kan reproduceren heeft de berekening aan de hand van een refertejaar geen zin.
Daarom is in het LOGA afgesproken dat ook een andere rekenwijze kan worden toegepast die wordt gebaseerd op het werkpatroon/roosters voor 2016, uitgaande van het gegeven dat de roosters en werkpatronen niet wijzigen door invoering van hoofdstuk 3. Op basis van het rooster 2016 wordt voor bepaling van de TOR dit rooster berekend met de toelagepercentages uit 2014 en die in 2016. Het verschil bepaalt de hoogte van de TOR. Het gaat hierbij om ingeroosterd werk, hetzij beloond met de toelage onregelmatige dienst hetzij met een overwerktoelage als de gemeente daarvoor kiest hetzij om ingeroosterde beschikbaarheidsdiensten.

Overwerk Het LOGA heeft ook afgesproken dat gemeenten die bezig zijn om het overwerk terug te dringen, doordat bijvoorbeeld de nieuwe werktijdregeling wordt geïmplementeerd, de oude percentages van de oude regeling kunnen worden toegepast voor medewerkers die in dienst zijn op 31 december 2015. Voor nieuwe medewerkers gelden de percentages uit hoofdstuk 3. Als het slechts om een hele kleine groep medewerkers gaat die bovendien zeer weinig overwerkt, kan dit alternatief passend zijn. Weliswaar bestaan er dan twee systemen van overwerkpercentages naast elkaar, maar voorkomen wordt dat door opname van het oude overwerkpatroon, (zoals dat gold in refertejaar 2014), een TOR 2 ontstaat die niet nodig is. 5. Als 2014 geen representatief jaar is door langdurige ziekte (langer dan 2 maanden), langdurig onbetaald verlof, extreem veel overwerk of andere redenen wordt inonderling overleg een ander representatief refertetijdvak vastgesteld.

Deze bepaling geeft ruimte om tot een andere referteperiode te komen als de bovengenoemde berekening tot een niet representatief beeld leidt. Als medewerkers bijvoorbeeld in 2014 extreem veel hebben overgewerkt, dan wordt de TOR in verhouding te hoog. Een uitzondering die alleen in een bepaalde periode gold, wordt dan met andere woorden de norm. Dat is niet de bedoeling van het overgangsrecht.

De term 'ander representatief refertetijdvak' mag ruimer worden geïnterpreteerd dan strikt als kalendertijdvak. Het gaat erom een geschikte berekeningswijze vast te stellen mits die recht doet aan het uitgangspunt dat medewerkers er door invoering van hoofdstuk 3 niet op achteruitgaan.

Met 'onderling overleg' wordt gedoeld op individueel overleg met de medewerker en in bijzondere gevallen op overleg in het GO. Dat laatste is het geval als het om patronen gaat en een groep van medewerkers in gelijke omstandigheden is betrokken. Datzelfde geldt als door bijvoorbeeld een reorganisatie of gewijzigde werktijdenregelingen het onmogelijk is om de roosters van 2014 te reproduceren.

4 Deel 1 en deel 2 worden bij elkaar opgeteld. Dit is de toelage overgangsrecht H3. Dit bedrag stijgt niet mee met de loonontwikkelingen.

Toelichting:
De TOR 1 en de TOR 2 worden opgeteld. Als de TOR 1 leidt tot een positief verschil van Euro 300 per jaar, maar de TOR 2 –omdat bijvoorbeeld de toeslagen toelage onregelmatige dienst van het nieuwe hoofdstuk 3 hoger zijn dan de vigerende lokale toeslagen- tot een negatief verschil van € 200 dan is de TOR: Euro 300 + (-Euro 200) = Euro 100-.
De TOR is een nominaal bedrag. De TOR telt mee in de pensioengrondslag maar is geen salaristoelage en geen grondslag voor het IKB.

5 Er zijn geen anticumulatiebepalingen.

Toelichting:
Met deze afspraak wordt gedoeld op de situatie waardoor het inkomen van de medewerker na invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 stijgt, bijvoorbeeld door promotie of een nieuw rooster met een hogere toelage onregelmatige dienst. De inkomensstijging wordt niet verrekend met de TOR van de medewerker.

6 Deze toelage overgangsrecht H3 is een vast jaarbedrag dat een keer per jaar wordt uitbetaald in de maand december.

Toelichting:
De hoofdregel is dat de TOR eenmaal per jaar in de maand december wordt uitbetaald. Voorstelbaar is dat niet een gewenste situatie is, bijvoorbeeld omdat de TOR een hoog bedrag is, en een maandelijkse uitbetaling, of een uitbetaling per kwartaal, beter past. Daarom is (zie hieronder punt 13) afgesproken dat lokaal andere afspraken kunnen worden gemaakt. Het LOGA heeft niet bepaald met wie deze afspraken worden gemaakt. Uitgangspunt is echter dat als het om groepen medewerkers gaat het GO gesprekspartner is. Betreft het een enkeling of een kleine groep dan kunnen deze afspraken ook individueel worden gemaakt.

7 De toelage overgangsrecht H3 moet minimaal 120 euro op jaarbasis zijn. Indien deze toelage lager is, wordt deze afgekocht met een eenmalig bedrag ter waarde van 5 jaar.

Toelichting:
Het bedrag van Euro 120 geldt bij een fulltime dienstverband. Bij deeltijd wordt het bedrag naar rato verlaagd.

8 Als een dienstverband in de loop van een kalenderjaar eindigt, dan wordt de toelage overgangsrecht H3 naar rato uitgekeerd.

9 Als een dienstverband in omvang verkleind wordt, dan daalt de toelage overgangsrecht H3 naar rato.

Toelichting:
Als de aanstelling in uren wordt teruggebracht, daalt de TOR naar rato. De TOR daalt niet als men ouderschapsverlof geniet of ziek is.

10 Vergroten van de aanstellingsomvang ná 31-12-2015 heeft geen effect.

Toelichting:
De TOR volgt de duur en de omvang van de aanstelling in principe naar rato, behalveingeval van vergroting van de aanstelling. Dan geldt de TOR niet wordt verhoogd.

11 Lokaal mogen aanvullende afspraken over afkoop, uitruil of betaling in termijnen gemaakt worden.

Toelichting:
Zie punt 8.

12 Er is apart overgangsrecht voor personeel van gemeenten die op 31 december 2015 een lokale regeling hebben met bepalingen over de ambtsjubileumgratificatie die positief afwijken van het nieuwe artikel 3:19. Medewerkers die binnen vijf jaar van verval van de lokale regeling (dus

uiterlijk 31 december 2020) recht zouden hebben op een ambtsjubileumgratificatie als de lokale regeling niet was vervallen, krijgen de ambtsjubileumgratificatie op basis van de lokale regeling die op 31 december 2015 verviel. Het gaat hierbij om de datum van het ambtsjubileum en de hoogte van de ambtsjubileumgratificatie. De gemeente legt dit recht vast bij de overgang naar het nieuwe hoofdstuk 3.

Toelichting:
De ambtsjubileumgratificatie kent een eigen overgangsbepaling. Het betreft de afspraak dat medewerkers die uiterlijk op 31 december 2020 recht hebben op een ambtsjubileumgratificatie op grond van de oude regeling van de gemeente, deze ambtsjubileumgratificatie ontvangen conform die oude regeling. Dat betekent ook dat de in die regeling vastgestelde criteria gelden voor de bepaling of het relevante aantal jaren is behaald. De gemeente moet dit recht vastleggen. Hoe de gemeente dit doet is niet bepaald. Betreft het een kleine groep, dan kan het op individueel niveau. Makkelijker is op in een voetnoot bij het betreffende artikel in hoofdstuk 3 de oude regeling op te nemen.

BIJLAGE 5B | VERLOF VOORMALIGE VERLOFSPAARMOGELIJKHEID

Vervallen met ingang van 1 april 2025

BIJLAGE 5C | AANSPRAKEN BIJ ONGESCHIKTHEID WEGENS ZIEKTE OF EEN GEBREK

Overgangsbepaling uit hoofdstuk 7 CAR-UWO

ARTIKEL 7:26 | OVERGANGSBEPALING

1 Op de ambtenaar of gewezen ambtenaar, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salarisbetaling of uitkering op grond van dit hoofdstuk en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van dit hoofdstuk, zoals deze luidden op 31 december 2000 van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.

2 De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

ARTIKEL 7:27 | GARANTIE-UITKERING

1 De ambtenaar die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten. Onder gangbare arbeid wordt in dit artikel verstaan alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene in staat is, gezien zijn krachten en bekwaamheden.

2 De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris en de toegekende salaristoelage(n) die de ambtenaar genoot in de oorspronkelijke functie.

3 Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de ambtenaar ontvangt uit het dienstverband waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

4 Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde, of de verloren gegane inkomsten.

5 De garantie-uitkering eindigt:
   a met ingang van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt;
   b bij ontslag.

ARTIKEL 7:28 | OVERGANGSARTIKEL

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:3, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16, 7:18, 7:21 en 7:22, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing.

3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 is gelegen op of na 1 januari 2004 en die op grond van de WAO recht heeft op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21 niet van toepassing.

4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 7:1, 7:5, 7:9, 7:11, 7:14, 7:16 en 7:21, zoals die golden op 31 december 2005, van toepassing, waarbij de verwijzing in artikel 7:21, eerste lid, naar artikel 7:3, eerste lid, gelezen moet worden als een verwijzing naar artikel 7:3, zoals dat luidt met ingang van 1 januari 2006.

5 Het college stelt per 1 januari 2006 voor de ambtenaren van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, is gelegen op of na 1 januari 2004, de duur van de ongeschiktheid vast. De hoogte van de loondoorbetaling vanaf 1 januari 2006 wordt bij voortduring van de ongeschiktheid berekend op basis van het bepaalde in artikel 7:3, eerste tot en met het vierde lid.

ARTIKEL 7:28:1

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7.3 is gelegen voor 1 januari 2004 is artikel 7:18:1 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 7:18:1 zoals dat gold op 31 december 2005, van toepassing.

ARTIKEL 7:28a

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16 niet van toepassing.

2 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid bedoeld in artikel 7:3 gelegen is voor 1 juli 2007 is artikel 7:16, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

ARTIKEL 7:28b

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 7:16 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

BIJLAGE 5D | ONTSLAG

Deze bijlage vervalt per 1 april 2027

Overgangsbepalingen uit hoofdstuk 8 CAR-UWO

ARTIKEL 8:18

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen voor 1 januari 2004 zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.
3 Op de ambtenaar, van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in de artikelen 8:5 en 8:5a, is gelegen op of na 1 januari 2004, maar die op grond van de WAO recht hebben op een WAO-uitkering, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a niet van toepassing.
4 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, zijn de artikelen 8:5 en 8:5a, zoals die golden op 30 juni 2006, van toepassing.

ARTIKEL 8:19

1 Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte, bedoeld in artikel 8:5, is gelegen voor 1 juli 2007 is artikel 8:5 niet van toepassing.
2 Op de ambtenaar, bedoeld in het vorige lid, is artikel 8:5, zoals dat gold op 30 juni 2008, van toepassing.

ARTIKEL 8:20

Op de ambtenaar van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

De tekst van 8:5 CAR-UWO per 30 juni 2006 luidt:

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking.
2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
   a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
   b herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van 6 maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;
   c het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente andere arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3 Het bestuursorgaan wint voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b, advies in bij een door de uitvoeringsinstelling daartoe aangewezen medisch deskundige.
4 De in het derde lid bedoelde arts betrekt bij zijn beoordeling een arts, aangewezen door het bestuursorgaan en, indien de ambtenaar dit wenst, een arts, aangewezen door de ambtenaar.
5 Het bestuursorgaan stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het derde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst het bestuursorgaan de ambtenaar op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.

6 De aanschrijving, bedoeld in het vijfde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 18e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure met betrekking tot het medisch advies uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.
7 De in het derde lid bedoelde arts stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op dat wordt toegezonden aan het bestuursorgaan en in afschrift aan de ambtenaar.
8 De kosten van het medisch onderzoek, verricht door de in het derde en vierde lid genoemde artsen, komen ten laste van de gemeente.
9 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
10 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11 De termijn van 24 maanden, als genoemd in lid 2, 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 op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
   b met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   c met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

De tekst van 8:5a CAR-UWO per 30 juni 2006 luidt:

1 De ambtenaar die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a gevolg te geven aan door het college of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door het college of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
   b arbeid als bedoeld in artikel 7:11 te verrichten waartoe het college hem in de gelegenheid stelt;
   c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71 a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
2 Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint het college een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

De tekst van 8:5 CAR-UWO per 30 juni 2008 luidt:

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken. Het ontslag wordt verleend door het bestuursorgaan dat bevoegd is tot aanstelling in de betrekking.
2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
   a er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden;
   b herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van 6 maanden na de in onderdeel a genoemde periode van 24 maanden is te verwachten;

c het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de openbare dienst van de gemeente passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7.9.

3 Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA.

4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een procedure als bedoeld in het derde lid wordt ingesteld. In deze aanschrijving wijst het college de ambtenaar op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure. De kosten van het medisch onderzoek door deze arts komen ten laste van de gemeente.

5 De aanschrijving, bedoeld in het vierde lid, geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag, met dien verstande dat de procedure uiterlijk in de 24e maand na de eerste ziektedag afgerond kan zijn.

6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de WIA-beschikking zijn genomen.

7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

9 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

10 De termijn van 24 maanden, als genoemd in het tweede lid, 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 op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
   b met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   c met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld. Op de werknemer van wie de eerste dag van ongeschiktheid, bedoeld in artikel 7:3 CAR, gelegen is voor 1 augustus 2008, is artikel 8:4 of artikel 8:5 CAR van toepassing, zoals dat gold op 30 november 2008.

De tekst van 8:4 CAR-UWO per 30 november 2008 luidt:

1 Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:
   i arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
   ii arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

2 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.

3 Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

4 Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

5 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
6 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
7 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het zesde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
8 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.
9 Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
10 De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:
   i met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
   ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
   ii met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

De tekst van 8:5 CAR-UWO per 30 november 2008 luidt:

1 Ontslag kan aan de ambtenaar worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.
2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:
   i er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden:
   ii het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de ambtenaar binnen de gemeentelijke dienst passende arbeid op te dragen, als bedoeld in artikel 7:9.
3 Het college betrekt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.
4 Het college stelt de ambtenaar schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.
5 Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen.
6 Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet het college, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.
7 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

8 Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

9 De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:
   i met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
   ii met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en c. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

10 Indien voor de ambtenaar buiten de gemeentelijke dienst passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk.

BIJLAGE 6 | ONGEWIJZIGDE HOOFDSTUKKEN CAR-UWO 31-12-2019

BIJLAGE 6A | DE GEMEENTELIJKE LEVENSLOOPREGELING

Vervallen met ingang van 2 januari 2023

BIJLAGE 6B | WACHTGELD

Vervallen met ingang van 1 april 2025

BIJLAGE 6C | BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSUITKERING

Vervallen met ingang van 1 april 2025

BIJLAGE 6D | UITKERINGSREGELING ONTSLAG

Vervallen met ingang van 1 april 2025

BIJLAGE 6E | SUPPLETIE

Vervallen met ingang van 1 april 2025

BIJLAGE 7 | G4

ARTIKEL 1 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN AMSTERDAM

1 In afwijking van artikel 1.1 onder 'boventalligheid' van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van boventalligheid.
2 In afwijking van artikel 2.2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van vacaturevervulling.
3 In afwijking van hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van een vergoeding van hoge ziektekosten.
4 In aanvulling op artikel 3.3 en 3.4 stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van salaris.
5 In aanvulling op artikel 3.16 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de afbouwtoelage.
6 In afwijking van artikel 3.20 lid 2 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de vergoeding BHV, EHBO en interventieteam.
7 In afwijking van artikel 3.21 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding.
8 In afwijking van artikel 3.24 en 3.25 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering.
9 Vervallen.
10 In afwijking van artikel 5.1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
11 Artikel 6.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
12 In afwijking van artikel 6.7 lid 2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van kortdurend zorgverlof.
13 In aanvulling op artikel 6.13 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van huwelijk of geregistreerd partnerschap, jubilea en overlijden.
14 In afwijking van artikel 6.14 lid 7 tot en met lid 10 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van aanspraken tijdens onbetaald verlof.
15 Artikel 7.4 lid 3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
16 In afwijking van artikel 7.3 lid 2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
17 In afwijking van hoofdstuk 8 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
18 In afwijking van artikel 9.1, artikel 9.3 tot en met 9.14 en artikel 9.15 lid 5 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van boventalligheid.
19 In aanvulling op artikel 10.1 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van recht op een aanvullende uitkering.
20 Artikel 10.22 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.

21 Artikel 11.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam.
22 In aanvulling op artikel 11.4 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van schorsing als ordemaatregel.

ARTIKEL 2 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN ROTTERDAM

1 In afwijking van artikel 3.26 en bijlage 5A van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de toelage overgangsrecht.
2 In aanvulling op artikel 3.3 lid 3 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de salaristabel.
3 In aanvulling op artikel 3.10 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de waarnemingstoelage.
4 Artikel 3.12 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam.
5 In afwijking van artikel 3.19 lid 8 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de overwerkvergoeding.
6 In afwijking van artikel 3.21 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de reis- en verblijfkostenvergoeding.
7 In afwijking van artikel 4.3 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van doelen IKB.
8 In afwijking van artikel 5.1 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
9 In afwijking van artikel 5.2, 5.3, 5.4 en 5.5 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de werktijden.
10 Artikel 6.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam.
11 In aanvulling op artikel 6.10 en 6.10a van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van ouderschapsverlof.
12 In aanvulling op artikel 6.17 van deze cao stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van politiek verlof.
13 De ketenregeling, als bedoeld in artikel 7:668a BW, is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die de gemeente Rotterdam uitsluitend of overwegend omwille van de educatie van de werknemer is aangegaan, als bedoeld in artikel 7:668a, negende lid, BW, in verband met een:
    a leerwerktraject binnen het Voorbereidend Middelbaar Beroepsonderwijs (VMBO);
    b medische vervolgopleiding Maatschappij & Gezondheid;
    c academische vervolgopleiding van MSc onderzoekers, uitmondend in een wetenschappelijke promotie.
    d Aanstellingen in verband met een duale leerweg binnen het hoger beroepsonderwijs (HBO).
14 In afwijking van artikel 10.4 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties aanvullende uitkering.
15 In afwijking van artikel 10.9 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties na-wettelijke uitkering.
16 In afwijking van artikel 10.15 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van sancties reparatie-uitkering.

ARTIKEL 3 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN UTRECHT

1 In afwijking van artikel 3.11 lid 1 van deze cao stelt de gemeente Utrecht voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
2 Artikel 3.12 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Utrecht.

3 In afwijking van artikel 3.19 lid 1 en lid 4 van deze cao stelt de gemeente Utrecht voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van overwerkvergoeding.
4 Artikel 5.4 leden 1, 2, 8 en 10 van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Utrecht.

ARTIKEL 4 | AANVULLINGS- EN AFWIJKINGSMOGELIJKHEDEN DEN HAAG

1 In aanvulling op artikel 3.3 lid 3 van deze cao stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de salaristabel.
2 In aanvulling op artikel 3.13 lid 4 van deze cao stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers in dienst van de organisatieonderdelen Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) en Veilig Thuis (VT) van de dienst OCW en voor de eigen werknemers in dienst als verpleegkundige van de GGD lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
3 In afwijking van artikel 3.24 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de collectieve zorgverzekering.
4 In afwijking van artikel 3.25 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen werknemers lokaal regels vast op het gebied van de tegemoetkoming kosten collectieve zorgverzekering.
5 Artikel 8.5 lid 2 en artikel 8.7 van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Den Haag.

ARTIKEL 5 | PERSONENCHAUFFEURS AMSTERDAM

1 In afwijking van artikel 1.1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van salaristoelagen.
2 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
3 In afwijking van artikel 3.11 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
4 In aanvulling op artikel 3.13 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
5 In aanvulling op artikel 4.2 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de opbouw IKB.
6 In afwijking van artikel 5.1 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
7 In afwijking van artikel 6.2 van deze cao, stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de omvang van de bovenwettelijke vakantie.

ARTIKEL 6 | PERSONENCHAUFFEURS ROTTERDAM

1 Artikel 1.1 begrippen ‘arbeidsduur per jaar’ en ‘voltijdsdienstverband’ van deze cao zijn niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
2 Artikel 3.19 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
3 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
4 Artikel 5.1 is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.
5 Artikel 5.3 van deze cao is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Rotterdam in dienst als personenchauffeur.

6 In afwijking van artikel 3.11 stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage onregelmatige dienst.
7 In afwijking van artikel 3.13 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de toelage beschikbaarheidsdienst.
8 In afwijking van artikel 4.2 lid 1 onderdeel b van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de grondslag voor de opbouw IKB.
9 In afwijking van artikel 6.2 van deze cao, stelt de gemeente Rotterdam voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast voor de omvang van de bovenwettelijke vakantie.

ARTIKEL 7 | PERSONENCHAUFFEURS DEN HAAG

1 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van kledingvergoeding.
2 In aanvulling op hoofdstuk 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van een aanvulling op salaris.
3 In afwijking van artikel 5.1 lid 1 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur.
4 In afwijking van artikel 5.5 lid 3 van deze cao, stelt de gemeente Den Haag voor de eigen personenchauffeurs lokaal regels vast op het gebied van de arbeidsduur per dag en per week.

ARTIKEL 8 | STRAATMAKERS AMSTERDAM

1 In afwijking van hoofdstuk 6 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 jaar waren, lokaal regels vast op het gebied van vakantie en verlof.
2 In afwijking van artikel 2.10 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 jaar waren, lokaal regels vast op het gebied van einde arbeidsovereenkomst bij bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3 Artikel 4.3 lid 1, onder a is niet van toepassing op werknemers van de gemeente Amsterdam, die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 waren.
4 In aanvulling op artikel 3.17 lid 3 van deze cao stelt de gemeente Amsterdam voor de eigen werknemers die op 31 december 1994 in dienst waren in de functie van hoofdstraatmaker, straatmaker, opperman of meewerkend voorman en op 1 maart 2017 jonger dan 59 jaar waren, lokaal regels vast op het gebied van de jubileumuitkering.

BIJLAGE 8 | RECHTEN VAN DE WERKNEMER WAARVAN DE EERSTE ZIEKTEDAG LAG VOOR 31-12-2023

ARTIKEL 1 | HERSTEL MINIMAAL 4 WEKEN

Als er na de eerste ziektedag een periode van minimaal 4 weken van herstel heeft plaatsgevonden, vervalt de aanspraak op deze bijlage. De eerste ziektedag ligt dan namelijk niet meer voor 31 december 2023, en een eventuele nieuwe ziekteperiode vangt aan vanaf dat herstel. Hoofdstuk 7 van de cao is dan van toepassing.

ARTIKEL 7.1 | RECHT OP SALARIS

1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 26 weken doorbetaald.

2 Blijft de werknemer arbeidsongeschikt dan ontvangt de werknemer in:

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

3 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
- a zijn arbeid verricht;
- b passende arbeid verricht;
- c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
- d scholing volgt in het kader van re-integratie.

De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.

4 De werknemer houdt na afloop van de termijn van 26 weken recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

5 De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid gedurende minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur:
- a zijn eigen of passende arbeid verricht, of
- b werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht, of
- c scholing in het kader van re-integratie volgt,

krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.

6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.

7 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 52 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

8 Met in achtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft dit artikel gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 7.5 | VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1 De werknemer die minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is gedeeltelijk arbeidsongeschikt. Voor hem duurt het ontslagverbod, in afwijking van artikel 7:670 lid 1, onder a BW, 36 maanden.
2 Ontslag van een werknemer die 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor minimaal 50% van zijn restverdiencapaciteit.
3 Ontslag van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, kan in het derde ziektejaar plaatsvinden, als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten voor zijn volledige restverdiencapaciteit. In deze situatie is artikel 10.22 van toepassing.
4 De termijnen in dit artikel worden berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.
5 Met inachtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft dit artikel gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

§5 BIJZONDERE UITKERING BIJ ONTSLAG OF DEFINITIEVE HERPLAATSING, BIJ MINDER DAN 35% ARBEIDSONGESCHIKTHEID

ARTIKEL 10.22 | RECHT OP EEN BIJZONDERE UITKERING

1 De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en tijdens het derde ziektejaar werk aanvaardt bij de eigen of bij een andere werkgever waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit benut, heeft recht op een bijzondere uitkering. De restverdiencapaciteit wordt door UWV vastgesteld.
2 Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de werknemer alle gegevens aan de werkgever geeft die van invloed kunnen zijn op de hoogte van de bijzondere uitkering.
3 Met inachtneming van artikel 1 van deze bijlage blijft §5 gelden voor de werknemer waarvan de eerste ziektedag lag voor 31 december 2023.

ARTIKEL 10.23 | HOOGTE BIJZONDERE UITKERING

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

ARTIKEL 10.24 | DUUR BIJZONDERE UITKERING

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

ARTIKEL 10.25 | INDEXATIE

De uitkeringen in deze bijlage worden geïndexeerd met de generieke salarisverhoging in de sector gemeenten.

BIJLAGE 9 | RVU ZWARE BEROEPEN

Vervallen met ingang van 1 april 2026

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