

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

2024 - 2025

Scalabor
VERBINDT TALENT & WERK



CAO Scalabor

Partijen

Collectieve Arbeidsovereenkomst Scalabor 2024-2025

De ondergetekenden:

I. Scalabor B.V. (hierna Scalabor)

II. de volgende organisaties van werknemers:

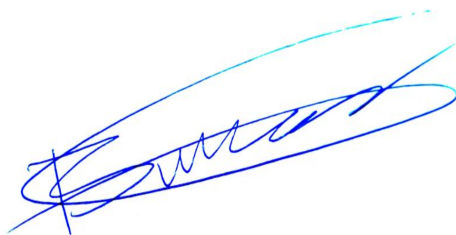
- CNV Overheid
- FNV Overheid

hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao Scalabor 2024-2025) aangegaan. Deze cao komt voort uit eerder afspraken in het onderhandelaarsakkoord tussen Presikhaaf bedrijven en Scalabor van 4 december 2017. De cao Gemeenten, versie 2.0 van 1 juli 2019 heeft model gestaan voor de voorgaande versie van deze cao (2022-2023).

Ondertekening:



M. Hielkema
Directeur



G. Buisman
Bestuurder Decentrale
Overheden



M. Doeschot
Bestuurder



Inhoudsopgave

1. Algemeen



9

1.1	BEGRIPPEN	9
1.2	TOEPASSING CAO SCALABOR	12
1.3	ARTIKEL VERVALLEN	12
1.4	LOOPTIJD EN INWERKINGTREDING	12
1.5	KARAKTER VAN DE CAO	12
1.6	HARDHEIDSCLAUSULE	12
1.7	CITEERAANDUIDING	12
1.8	VOLTijd- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND	12
1.9	AANDUIDING	12
1.10	KLACHTEN EN GESCHILLENREGLEMENT	12

2. Arbeidsovereenkomst



15

2.1	SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST	15
2.2	VACATUREVERVULLING	15
2.3	KOSTEN MEDISCHE KEURING	15
2.4	OPROEPOVEREENKOMST	15
2.5	VAKANTIEKRACHT EN ANDERE BIJZONDERE DIENSTVERBANDEN	16
2.6	ARTIKEL VERVALLEN	16
2.7	WERKNEMER IN DOELGROEP BANENAFSPRAAK	16
2.8	WERKERVERINGSPLAATS	16
2.9	STAGEOVEREENKOMST	17
2.10	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST BIJ BEREIKEN VAN DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD	17
2.11	ONDERZOEK NAAR BEKWAAMHEID / GESCHIKTHEID / BETROUWBAARHEID	17

3. Salaris, salaristoelagen en vergoedingen



19

3.1	VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES	19
3.2	UITBETALEN	19
3.3	OVEREENKOMEN VAN HET SALARIS	19
3.5	VERLAGING SALARISSCHAAL	21
3.6	PROMOTIE	21
3.7	UITLOOPSCHAAL(vervallen)	21
3.8	FUNCTIONERINGSTOELAGE	21
3.9	ARBEIDSMARKTTOELAGE	21

3.10	WAARNEMINGSTOELAGE	22
3.11	TOELAGE ONREGELMATIGE DIENST	22
3.12	BUITENDAGVENSTERTOELAGE	22
3.13	TOELAGE BESCHIKBAARHEIDSDIENST	23
3.14	INCONVENIËNTENTOELAGE	23
3.15	GARANTIETOELAGE	23
3.16	AFBOUWTOELAGE	23
3.17	JUBILEUMUITKERING	24
3.18	UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES	24
3.19	OVERWERKVERGOEDING	24
3.20	VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM	25
3.21	REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING	25
3.22	REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER	25
3.22a	VERGOEDING HYBRIDE WERKEN	26
3.23	COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING	26
3.24	TEGEMOETKOMING KOSTEN COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING	26

4. Individueel keuzebudget



29

4.1	RECHT OP IKB	29
4.2	OPBOUW IKB	29
4.3	DOELEN IKB	29
4.4	KEUZE UIT DOELEN IKB	29
4.5	UITBETALING IKB BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	30
4.6	FISCALE GEVOLGEN IKB	30

5. Arbeidsduur en werktijden



33

5.1	ARBEIDSDUUR	33
5.2	WERKTIDENREGELING	33
5.3	WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN	33
5.4	STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIDEN	33
5.5	BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIDEN	34
5.6	BORSTVOEDING	34

6. Vakantie en verlof



37

6.1	WETTELIJKE VAKANTIE-UREN	37
6.2	BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN	37
6.3	BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN DOOR MEER TE WERKEN	37

6.4	BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN BIJ ONREGELMATIG WERKEN EN BESCHIKBAARHEIDSDIENST	37
6.5	VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN	38
6.6	FEESTDAGEN	38
6.6a	DIVERSITEITENVERLOF	38
6.7	KORTDUREND ZORGVERLOF	38
6.8	LANGDUREND ZORGVERLOF	38
6.9	ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	39
6.10	BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF	39
6.11	ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF	39
6.12	ONBETAALD VERLOF	40
6.13	AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD VERLOF	40
6.14	SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF	40
6.15	SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID	40
6.16	POLITIEK VERLOF	40
6.17	VERLOFSPAREN	40
6.18	INTREKKEN VAN VAKANTIE	41
6.19	VERLOF BIJ BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN	41
6.20	BUITENGEWOON VERLOF	41

7. Arbeidsongeschiktheid



43

7.1	RECHT OP SALARIS	43
7.2	RECHT OP SALARIS BIJ VERLOF	43
7.3	ARBEIDSONGESCHIKTHEID IN EN DOOR DE DIENST	43
7.4	GENEESKUNDIG ONDERZOEK	44
7.5	VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID	45

8. Duurzame inzetbaarheid



47

8.1	PERSONEELSBEOORDELING/GESPREK OVER FUNCTIONEREN	47
8.2	NOODZAKELIJKE OPLEIDING	47
8.3	BUDGET PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID	47
8.4	OPLEIDING JONGE WERKNEMER	47
8.5	ONTWIKKELING EN MOBILITEIT	47
8.6	MOBILITEITSBELEID	48
8.7	LOOPBAANADVIES	48
8.8	HET ONTWIKKELGESPREK	48
8.9	ARTIKEL VERVALLEN	48
8.10	EINDE DIENSTVERBAND	48
8.11	WERKKOSTENREGELING	48

9. Sociaal Plan 51

10. Uitkeringen 53

- 10.1 OVERLIJDENSUITKERING 53
- 10.2 OVERLIJDENSUITKERING BIJ ONGEVAL IN EN DOOR DE DIENST 53

11. Rechten en plichten 55

- 11.1 DRAGEN VAN UNIFORM OF DIENSTKLEDING 55
- 11.2 INFECTIEZIEKTEN 55
- 11.3 GEBRUIK MOTORRIJTUIG 55
- 11.4 SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL 55
- 11.5 GESCHILBESLECHTING 55

12. Overleg tussen vakbond en werkgever 57

- 12.1 HET LOKAAL OVERLEG 57
- 12.2 ONDERWERPEN 57
- 12.3 OVEREENSTEMMING 58
- 12.4 VAKBONDSVERLOF 58
- 12.5 VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS 58
- 12.6 WERKGEVERSBIJDRAGE 58

13. Medezeggenschap 61

- 13.1 SLUITEN VAN EEN CONVENANT 61
- 13.2 KLEINE ONDERNEMINGEN 61

14. Regeling vervroegd uittreden 63

- 14.1 VOORWAARDEN DEELNAME: 63
- 14.2 INGANG PER, HOOGTE EN UITBETALING RVU UITKERING 63
- 14.3 AANVRAGEN UITKERING, OPNEMEN VERLOFSALDO: 64



1

Algemeen

1.1 BEGRIPPEN

De begrippen in deze cao betekenen:

A

- aanvullende of na wettelijke uitkering: vervallen;
- aanvullende arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd met feestdagen in artikel 6.6;
- arbeidsverleden: arbeidsverleden volgens de Werkloosheidswet;

B

- boventalligheid: als een werknemer door een reorganisatie niet kan terugkeren in de formatie na de reorganisatie;
- bijzondere regeling voor de werktijden: de regeling die geldt voor een werknemer waarvan de werkgever eenzijdig de werktijden vaststelt;

D

- dagvenster: maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 en 22:00 uur;
- deeltijddienstverband: dienstverband waarvan de arbeidsduur minder dan 1825 uur per jaar en de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week is;
- dienstverband: een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd;

F

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

H

- herleving: herleving volgens de Werkloosheidswet;

I

- IKB: Individueel Keuze Budget;
- IVA: Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten;

L

- LAAC: Landelijke Advies- en Arbitragecommissie;
- LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden;

N

nagelaten betrekkingen: de nagelaten betrekking in artikel 7:674 lid 3 BW;

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

- pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- periodiek: het maandbedrag in een salarisschaal;

R

- restverdien capaciteit: het inkomen dat een werknemer nog kan verdienen, vastgesteld door het UWV;

S

- salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal met de werknemer is overeengekomen, naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur;
- salaristoelage(n): de functioneringstoelage, de arbeidsmarkttoelage, de waarnemings-toelage, de toelage onregelmatige dienst, de buitendagvenstertoelage, de toelage beschikbaarheidsdienst, de inconveniëntentoelage, de garantietoelage en de afbouw-toelage, die aan de werknemer zijn toegekend;
- salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.3 lid 4;
- salaris per uur: 1/156 gedeelte van het salaris van de werknemer per maand meteen voltijddienstverband;
- standaardregeling voor de werktijden: de regeling die geldt voor een werknemer die in overleg met de werkgever zijn werktijden vaststelt;

U

- UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;

V

- vakantietoelage: jaarlijkse toelage van 8% van het salaris en de salaristoelage(n), welke met ingang van 1 januari 2017 een vast onderdeel van het IKB vormt;
- vakbond: een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, aangesloten bij een vakcentrale die is toegelaten tot het LOGA;
- VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten;
- voltijddienstverband: een dienstverband waarvan de arbeidsduur per jaar 1825 uur is en de formele arbeidsduur per week 36 uur;

W

- wep-er: De persoon waarmee de werkgever een werkervaringsovereenkomst sluit;
- werkdag: een dag waarop de werknemer werkt voor de werkgever;
- werkgever: Scalabor;
- werkloos(heid): werkloos(heid) volgens de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies volgt uit de beëindiging van het dienstverband met de werkgever;

- werkloosheidsuitkering: WW-uitkering;
- werknemer: hij die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen;
- werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen waarin de werknemer werkt voor de werkgever;
- WGA: Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten;
- WW-uitkering: uitkering volgens de Werkloosheidswet;

Wetten

- BW: Burgerlijk Wetboek;
- VPL: Wet aanpassing fiscale behandeling VUT/prepensioen en introductie levensloopregeling;
- WAJONG: Wet werk en arbeidsondersteuning Jonggehandicapten;
- WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- Wazo: Wet arbeid en zorg;
- WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- WOR: Wet op de ondernemingsraden;
- WW: Werkloosheidswet;
- ZW: Ziektewet.

1.2 TOEPASSING CAO SCALABOR

Deze cao geldt voor de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Scalabor.

1.3 ARTIKEL VERVALLEN

1.4 LOOPTIJD EN INWERKINGSTREDING

1. Deze CAO geldt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.
2. Partijen kunnen overeenkomen de cao tijdens de looptijd te wijzigen.
3. Indien geen van de partijen uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop de cao eindigt de cao schriftelijk opzegt, wordt de duur steeds met 12 maanden verlengd.
4. Indien de cao verlengd wordt kunnen partijen uiterlijk één maand voordat de cao eindigt, de cao schriftelijk opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van één maand.

1.5 KARAKTER VAN DE CAO

Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald. De cao heeft een standaard karakter.

1.6 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.

1.7 CITEERAANDUIDING

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

1.8 VOLTijd- EN DEELTIJDDIENSTVERBAND

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

1.9 AANDUIDING

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

1.10 KLACHTEN EN GESCHILLENREGLEMENT

Werkgever stelt een klachten- en geschillenreglement op met bijbehorende klachten- en geschillencommissie.

The image features a solid purple background with a repeating pattern of white line-art icons representing documents or folders, each enclosed in a light purple circle. A large, bold, white number '2' is centered on the page, partially overlapping the pattern. A diagonal white line runs from the top-left corner towards the center, adding a dynamic element to the design.

2



Arbeidsovereenkomst

2.1 SLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.

2.2 VACATUREVERVULLING

De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

2.3 KOSTEN MEDISCHE KEURING

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

2.4 OPROEPOVEREENKOMST

1. De werkgever en de werknemer kunnen een arbeidsovereenkomst aangaan als vermeld 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. Het salaris van de oproepkracht is inclusief 8% vakantiegeld en wordt als volgt vastgesteld:
 - a. Het uurloon van de oproepkracht die 20 jaar of jonger is gebaseerd op 110% van het minimumjeugdloon.
 - b. Het uurloon van de oproepkracht vanaf 21 jaar is minimaal € 15,- per uur. Vanaf 1 januari 2025 wordt dit minimumsalaris verhoogd naar € 16,- per uur.
 - c. De hoofdstukken 3 (behalve artikel 3.2), 4, 8, 9 en 10 zijn niet van toepassing.
4. Voor de oproepkrachten met een arbeidsovereenkomst die voor 1 januari 2024 is ingegaan, blijven de gemaakte afspraken uit deze arbeidsovereenkomst onverkort van kracht.
5. Met de oproepkracht kunnen zogenaamde all-in afspraken worden gemaakt. Nadere afspraken hierover worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
6. 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 te voren oproept en de omvang van de werkzaamheden meedeelt;
 - d. dat de werknemer niet verplicht kan worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, indien de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste 24 uur van tevoren aan de werknemer bekendmaakt;
 - e. dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen. Indien de werkgever binnen 24 uur voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of wijzigt, heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid

overeenkomstig de oproep zou hebben verricht.

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 en 9 niet.
2. Op de werknemer die als vakantiekraacht in dienst is, gelden de hoofdstukken 3, 4, 7, 8 en 9 niet.
3. De werknemer in lid 1 en lid 2 krijgt
 - i. Een all-in bruto uurloon vermeerderd met:
 - a. a. 8% vakantietoelage over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris en salaristoelage(n). Dit moet minimaal € 146,65 zijn per jaar bij een voltijd-dienstverband; en
 - b. b. 1,5% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris. Dit moet minimaal € 33,33 zijn per jaar bij een voltijddienstverband; en
 - c. c. 0,8% over het voor de werknemer in de maand van opbouw geldende salaris.

2.6 ARTIKEL VERVALLEN

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 banenafpraak. 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 kan voor een werknemer in lid 1 een salaris vaststellen met toepassing van salarisschaal A in artikel 3.3 lid 4. Artikel 3.3 geldt verder niet.
3. De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden niet voor de werknemer die behoort tot de doelgroep van de banenafpraak.
4. Voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt, kan op grond van artikel 3.4 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 loon-dispensatie.
5. De minimumbedragen in artikel 4.2 lid 1, onder a, b en c gelden voor de werknemer die onder de Wajong doelgroep valt en voldoende arbeidsvermogen heeft om zelfstandig een reguliere functie te vervullen. De minimumbedragen gelden naar rato van de loonwaarde en de deeltijdfactor.
6. De loonkostensubsidie uitgekeerd aan de werkgever is samen met het naar loonwaarde bepaalde salaris van de werknemer gelijk aan het wettelijk minimumloon.
7. Als de werknemer loondispensatie krijgt, wordt het salaris en salaristoelage(n) naar rato van de loonwaarde verminderd met de loondispensatie. Dit salaris vermeerderd met de Wajong-aanvullingsuitkering is gelijk aan het wettelijk minimumloon.

2.8 WERKERVERINGSPLAATS

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 wew-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 vergoeding.
6. De wep-er is geen werknemer in de zin van artikel 2.4 van het Pensioenreglement.

2.9 STAGEOVEREENKOMST

1. De werkgever kan een student een stageovereenkomst aanbieden voor opleiding, studie of onderzoek. De stageovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.
2. Deze cao geldt voor de stageovereenkomst, met uitzondering van de hoofdstukken 3, 4, 6, 7, 8, 9 en 10.
3. De stageovereenkomst wordt voor bepaalde tijd aangegaan. De duur van de overeenkomst is afhankelijk van de leerdoelen van de stagiair.
4. De werkzaamheden van de stagiair worden samen met de stagiair en de onderwijsinstelling bepaald. Het leerproces van de stagiair staat daarbij centraal. De werkgever zorgt voor goede begeleiding.
5. De stagiair kan een vergoeding krijgen van € 345,00 bruto per maand- voor een fulltime stage.
6. De stagiair is geen werknemer in de zin van artikel 2.4 van het Pensioenreglement.

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.

2.11 ONDERZOEK NAAR BEKWAAMHEID / GESCHIKTHEID / BETROUWBAARHEID

De werkgever kan als vereiste voor indiensttreding, tewerkstelling, functiewijziging of overplaatsing stellen, dat de werknemer in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet Justitiële en strafvorderlijke gegevens.

The image features a large, white, stylized number '3' centered on a purple background. The background is covered in a repeating pattern of small, light-purple circles, each containing a stack of three coins with the Euro symbol (€) on them. A diagonal line of a slightly darker shade of purple runs from the top-left corner towards the center, partially overlapping the number '3' and the background pattern.

3



Salaris, salaristoelagen en vergoedingen

3.1 VASTSTELLEN EN WAARDEREN FUNCTIES

1. De werkgever stelt de functies vast.
2. De werkgever beschrijft en waardeert elke functie volgens een systeem van functie-waardering.
3. De werkgever stelt de conversietabel vast.

3.2 UITBETALEN

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

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 werkgever volgt de salaristabel van de CAO Gemeenten (zie onderstaande de tabel per 1 januari 2024) inclusief toekomstige wijzigingen.

Salaristabel artikel 3.3 lid 3 cao per 1 januari 2024

Periodiek	Schaal:									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0				2288	2288	2404	2666	3014	3317	3558
1			2288	2301	2367	2502	2767	3126	3448	3712
2		2288	2317	2389	2462	2600	2870	3238	3578	3865
3	2184	2300	2395	2475	2559	2698	2971	3350	3708	4018
4	2288	2362	2474	2563	2655	2796	3073	3461	3839	4172
5	2294	2424	2552	2650	2750	2894	3174	3573	3969	4326
6	2339	2486	2631	2738	2847	2991	3276	3686	4100	4479
7	2385	2548	2709	2825	2942	3089	3377	3797	4231	4633
8	2430	2610	2788	2912	3039	3187	3479	3909	4361	4787
9	2475	2673	2866	2999	3135	3285	3580	4021	4491	4941
10	2521	2735	2945	3086	3231	3383	3682	4133	4622	5094
11	2566	2797	3023	3174	3327	3481	3784	4244	4752	5247

Periodiek	Schaal:									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3895	4211	4609	5008	5561	5892	6316	6745	7436	8215
1	4053	4375	4773	5171	5722	6086	6540	7006	7718	8518
2	4210	4538	4937	5333	5882	6280	6764	7266	7999	8820
3	4368	4702	5099	5494	6042	6473	6987	7528	8280	9123
4	4525	4865	5262	5654	6202	6666	7212	7788	8562	9424
5	4683	5029	5423	5815	6363	6860	7436	8049	8843	9727
6	4840	5193	5583	5974	6523	7054	7660	8310	9124	10029
7	4998	5355	5744	6135	6684	7248	7884	8570	9405	10332
8	5155	5515	5904	6295	6844	7442	8108	8831	9687	10634
9	5312	5676	6064	6456	7004	7635	8331	9092	9968	10937
10	5466	5836	6225	6616	7165	7829	8555	9353	10249	11238
11	5621	5997	6385	6777	7325	8023	8779	9614	10530	11541

4. Voor de werknemer in artikel 2.7 geldt een aparte schaal A.

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



5. Het startsalaris in de salaristabel lid 3 omgerekend naar het salaris per uur is minimaal € 14,- Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.
6. Als het salaris in de salaristabel in lid 4 omgerekend naar het salaris per uur lager is dan € 14,- heeft de werknemer minimaal recht op een salaris per uur van € 14,- Dit bedrag wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijging.

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, of minimaal 12 maanden geleden de laatste periodieke salarisverhoging kreeg of promotie kreeg.
2. De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
3. De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.

3.5 VERLAGING SALARISSCHAAL

De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer een andere functie met een lagere salarisschaal gaat uitvoeren met aanpassing van het salaris. Artikel 3.6 van het Pensioenreglement is van toepassing als de werknemer zijn loopbaan afbouwt en binnen 10 jaar de AOW leeftijd bereikt

3.6 PROMOTIE

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

3.7 UITLOOPSCHAAL(vervallen)

§3 SALARISTOELAGEN

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 maar is daartoe niet verplicht.
3. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

3.9 ARBEIDSMARKTTOELAGE

1. De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
3. De arbeidsmarkttoelage duurt maximaal 36 maanden.

4. De arbeidsmarkttoelage is maximaal 15% van het salaris.

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.

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, uitgedrukt in tijd voor tijd.
3. De toeslagpercentages zijn voor het werk op maandag tot en met zaterdag:
 - van 00.00 uur tot 07.00 uur: 50%;
 - van 22.00 tot 24.00 uur: 50%;
 - de toeslag voor het werk op zondag is 50%;
 - de toeslag voor het werk op feestdagen is 100%.
4. De werknemer krijgt geen toelage onregelmatige dienst als hij in 1 week maar 1 keer maximaal 3 uur op onregelmatige tijden heeft gewerkt.
5. De werknemer bouwt over de toelage uit lid 1 geen bovenwettelijke vakantie-uren op.
6. De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
7. De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen.
8. Indien uitbetaling van de toelage plaatsvindt geldt dat het salaris per uur maximaal gelijk is aan het maximumsalaris van salarisschaal 8, tenzij de medewerker een lagere salarisschaal heeft.

3.12 BUITENDAGVENSTERTOELAGE

1. De werknemer in functieschaal 1 tot en met 10 krijgt een buitendagvenstertoelage als:
 - d. de werknemer onder de standaardregeling voor de werktijden in artikel 5.4 valt; en
 - e. 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, uitgedrukt in tijd voor tijd.

<i>Buitendagvenster op</i>	<i>Tijd</i>	<i>Percentage</i>
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 07.00 uur	50%
Maandag tot en met vrijdag	tussen 22.00 en 24.00 uur	50%
Zaterdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	75%
Zondag en feestdagen	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, dan krijgt de werknemer een buitendagvenstervergoeding voor de gewerkte uren van 50%.
5. De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
6. De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen

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.

<i>Beschikbaarheidsdienst op</i>	<i>Tijd</i>	<i>Percentage</i>
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	5%
Zaterdag, zondag en Feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

3. Het salaris per uur is voor de toepassing van dit artikel maximaal gelijk aan het maximum-salaris van salarisschaal 8, tenzij de medewerker een lagere salarisschaal heeft.

3.14 INCONVENIËNTENTOELAGE

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

3.15 GARANTIETOELAGE

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

3.16 AFBOWWTOELAGE

1. Als de toelage onregelmatige dienst, de toelage beschikbaarheidsdienst of de inconveniëntentoeelage 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 3 maanden heeft gekregen; en
 - c. het bedrag van de verlaging of beëindiging minimaal 3% van het salaris is.
2. De afbouwtoelage duurt 36 maanden en is een percentage van het af te bouwen bedrag.

<i>Duur afbouwtoelage</i>	<i>Percentage</i>
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 wisselt, 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

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. zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens het vervallen van arbeidsplaatsen op grond van artikel 7:669 lid 3, onder a BW krijgt; of
 - d. zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 7:669 lid 3, onder b BW.
4. De laatste maand voor de datum van ontslag is de basis voor de jubileumuitkering.

3.18 UITSTEKEND FUNCTIONEREN OF BIJZONDERE PRESTATIES

De werkgever kan een regeling vaststellen voor de eenmalige toekenning van een bedrag aan één werknemer of een groep werknemers voor uitstekend functioneren of bijzondere prestaties. De werkgever kan het bedrag in meerdere termijnen uitbetalen. Aan een dergelijke beloning kunnen geen rechten voor de toekomst worden ontleend.

3.19 OVERWERKVERGOEDING

1. De werknemer in functieschaal 1 tot en met 10 die op verzoek van de werkgever 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 toeslag
3. Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk en wordt zo snel als mogelijk opgenomen.
4. De toeslag is een percentage van het salaris per uur over het aantal gewerkte uren uitgedrukt in tijd voor tijd.

<i>Overwerk op</i>	<i>Tijd</i>	<i>Percentage</i>
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	tussen 00.00 en 24.00 uur	100%

- Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof als bedoeld in lid 3 opnemen op een door hem aangegeven tijdstip. Als het verlenen van verlof niet mogelijk is, wordt het verlof uitbetaald. Dat bedrag is het salaris per uur vermeerderd met een percentage van het salaris per uur in lid 4.
- De opgebouwde uren moeten vóór 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin zij zijn opgebouwd, zijn opgenomen. Indien dat niet gebeurt, zullen de uren worden uitbetaald.
- De werknemer heeft de mogelijkheid om op zijn verzoek aan het eind van het kalenderjaar maximaal 25% van het opgebouwde tijd voor tijd saldo uit te laten betalen
- De werknemer die tijdens een beschikbaarheidsdienst wordt opgeroepen, krijgt over de gewerkte uren ook een overwerkvergoeding.

3.20 VERGOEDING BHV, EHBO EN INTERVENTIETEAM

- De werknemer krijgt een vergoeding als hij naast zijn functie werkzaamheden verricht als:
 - bedrijfshulpverlener in artikel 15 van de Arbeidsomstandighedenwet; of
 - EHBO'er; of voor het krijgen van de vergoeding is vereist dat de werknemer deelneemt aan opleiding en oefeningen.
- De vergoeding is € 220,- bruto per jaar.

3.21 REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

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

3.22 REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERKVERKEER

- De werknemer, met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van een door de werkgever ter beschikking gestelde vervoersvoorziening, die 6 kilometer of meer van de standplaats woont, ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,21 netto per kilometer. Een afstand van 5,5 kilometer wordt afgerond naar boven.
- De tegemoetkoming in de reiskosten wordt verleend voor een reisafstand van ten hoogste 30 kilometer enkele reis, te rekenen vanaf het woonadres van de werknemer tot de standplaats.
- Berekening van de reisafstand vindt plaats op basis van de meest gebruikelijke (snelste) route van postcode naar postcode met toepassing van de ANWB-routeplanner.
 - Bij het berekenen van de afstand en de hoogte van de vergoeding wordt afgerond op hele kilometers. 0.4 of lager wordt afgerond naar beneden, 0.5 of hoger wordt afgerond naar boven.
- Voor werknemers die 5 dagen per week werken, wordt uitgegaan van 214 werkdagen per jaar. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de tegemoetkoming in de reiskosten berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij naar de standplaats reist.
- Bij het berekenen en uitbetalen van de reiskosten woon-werkverkeer maakt de werkgever gebruik van één van de door de belastingdienst fiscaal toegestane methodes voor de vaste

onbelaste reiskostenvergoeding. Hierbij horen uitvoeringsregels, waaronder voorschriften voor:

- a. Langdurige ziekte;
- b. Wijziging van standplaats
- c. Wijziging van de omvang van de formele arbeidsduur

3.22a VERGOEDING HYBRIDE WERKEN

1. De werknemer krijgt een vergoeding hybride werken, die bestaat uit een thuiswerkvergoeding van €2,15 netto en een internetvergoeding van €0,85 netto per werkdag, voor iedere dag die hij thuis werkt, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
2. De vergoeding hybride werken geldt alleen op de dagen waarop de werknemer met de werkgever heeft afgesproken om thuis te werken .
3. Voor werknemers die 5 dagen per week werken, wordt uitgegaan van 214 werkdagen per jaar. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de vergoeding hybride werken berekend naar rato van het aantal dagen dat hij thuis werkt.
4. De werknemer die op een dag thuiswerkt, krijgt voor die dag geen reiskostenvergoeding woon-werk. De werkgever kan hiervan afwijken.
5. De werknemer die op een dag op een locatie van de werkgever werkt krijgt voor die dag geen vergoeding hybride werken. De werkgever kan hiervan afwijken.
6. 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.
7. Er kunnen aanvullende regels worden vastgesteld voor de uitvoering van de vergoeding hybride werken.
8. Bij het berekenen en uitbetalen van de vergoeding hybride werken maakt de werkgever gebruik van één van de door de belastingdienst fiscaal toegestane methodes voor een thuiswerkvergoeding. Hierbij horen uitvoeringsregels, waaronder voorschriften voor:
 - a. Langdurige ziekte;
 - b. Wijziging van standplaats
 - c. Wijziging van de omvang van de formele arbeidsduur

3.23 COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

1. Scalabor heeft een collectieve zorgverzekering afgesloten waar werknemers deel aan kunnen nemen. Ook postactieven en inactieven kunnen deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.
2. Een inactieve in lid 1 is de oud-werknemer met een WW-, WAO-uitkering, WIA-uitkering, die direct voorafgaand aan de uitkering in dienst was van de werkgever.
3. Een postactieve in lid 1 is de oud-werknemer met, ouderdomspensioen van het ABP of ABP keuzepensioen, die direct voorafgaand aan de uitkering of dit pensioen in dienst was van de werkgever of een inactieve was.

3.24 TEGEMOETKOMING KOSTEN COLLECTIEVE ZORGVERZEKERING

1. De werknemer krijgt een tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering.
2. De werkgever betaalt de tegemoetkoming jaarlijks in december uit.
3. De hoogte van de bruto tegemoetkoming is, ongeacht de omvang van het dienstverband:



- a. € 296,- voor de werknemer met een functie in functieschaal 6 of lager;
- b. € 168,- voor de werknemer met functie in functieschaal 7 of hoger.

De maand december is hiervoor de peildatum. Bij uitdiensttreding geldt hiervoor de laatste maand in dienstverband.

- 4. Bij indiensttreding of ontslag na 1 januari krijgt de werknemer de tegemoetkoming naar rato.

4



Individueel keuzebudget

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.

4.2 OPBOUW IKB

1. Het IKB bouwt de werknemer per maand op en bestaat uit:

Percentage	Minimumbedrag bij voltijds dienstverband
a. 8% van het salaris en de salaristoelage(n) en de overwerkvergoeding in maand van opbouw	€ 148,65
b. 7.55% van het salaris in de maand van opbouw	€ 146,83
c. 1.5% van het salaris in de maand van opbouw	€ 33,33

2. Over lid 1 onder a, b en c wordt pensioen opgebouwd.
3. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, dan krijgt hij ook het IKB naar rato. Krijgt de werknemer in een maand geen salaris, dan bouwt hij die maand geen IKB op.
4. Krijgt de werknemer in een maand een deel van het salaris en salaristoelage(n) uitbetaald, omdat hij arbeidsongeschikt is, dan bouwt hij die maand volledig IKB op.
5. De werkgever kan bronnen toevoegen aan het IKB.

4.3 DOELEN IKB

1. De werknemer kan het IKB besteden aan:
 - a. het kopen van bovenwettelijke vakantie-uren tot een maximum van 144 uur per kalenderjaar;
 - b. extra inkomen door uitbetaling van het IKB tot maximaal het bedrag dat hij op dat moment heeft opgebouwd; en
 - c. het betalen van een opleiding, als de werkgever die opleiding, al dan niet deels, niet vergoedt en het volgens de regels van de Belastingdienst mogelijk is dit belastingvrij te doen.
2. De werkgever kan aan het IKB doelen toevoegen en omschrijft dit in de vastgestelde bedrijfsregeling.

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 per uur inclusief IKB van de maand waarin hij de uren koopt.

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.

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 danwel hierover zelf advies in te winnen.
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 en/of eventuele boetes op de werknemer.
3. Als een netto voordeel voor de werknemer vervalft door wijziging van wet- en regelgeving dan compenseert de werkgever dat niet.



4. Individueel keuzebudget

5



Arbeidsduur en werktijden

§1 ARBEIDSDUUR

5.1 ARBEIDSDUUR

1. De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1825 uur per jaar.
2. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
3. Bij uitbreiding van de arbeidsduur wordt naar rato verhoogd:
 - d. het salaris;
 - e. het recht op vakantie;
 - f. de pensioenopbouw; en
 - g. het minimale IKB, in artikel 4.2 lid 1, onder a b en c.
4. De werkgever meldt vooraf de uitbreiding van de arbeidsduur aan de ondernemingsraad.
5. De werkgever rapporteert in het sociaal jaarverslag over de uitbreiding van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. De werkgever legt de rapportage ter bespreking voor aan de ondernemingsraad.

§2 WERKTIDEN

5.2 WERKTIDENREGELING

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.

5.3 WERKEN OP ZATERDAG, ZONDAG EN FEESTDAGEN

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

5.4 STANDAARDREGELING VOOR DE WERKTIDEN

1. De standaardregeling geldt voor de werknemer die in overleg met de werkgever zijn werktijden vaststelt.
2. De werknemer verricht zijn werk binnen het dagvenster.
3. De werkgever stemt met de OR af welke functiegroepen tot deze regeling behoren.
4. Voor het begin van ieder kalenderjaar maakt de werkgever met de werknemer afspraken over de werktijden, de vakantie, het verlof en de planning van de werkzaamheden voor het

komende jaar.

5. Bij het afspreken van de werktijden geldt dat:
 - h. hierover overeenstemming bereikt wordt tussen de werkgever en de werknemer;
 - i. de arbeidstijd per dag maximaal 11 uur is en per week maximaal 50 uur, tenzij daarvan op verzoek van de werknemer wordt afgeweken;
6. Als de omstandigheden wijzigen, kunnen de afspraken over de werktijden worden aangepast.
7. De werkgever en de werknemer overleggen 2 keer per jaar over de werktijden in relatie tot de planning van de werkzaamheden.
8. Overschrijdt de werknemer door de planning van de werkzaamheden de arbeidsduur per jaar, dan worden de afspraken in overleg aangepast. Als de werkgever en de werknemer het eens zijn dat overschrijding van de arbeidsduur per jaar onvermijdelijk is, dan stellen zij in overleg de overschrijding in uren vast. In overleg bepalen de werkgever en de werknemer wanneer de teveel gewerkte uren in tijd worden vergoed.
9. De werknemer werkt buiten het dagvenster als bedrijfs- of dienstbelangen dat noodzakelijk maken. Voor uren die de werknemer buiten het dagvenster werkt, krijgt hij een buiten-dagvenstertoelage, geregeld in artikel 3.12.
10. Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming komen over de werktijden, dan stelt de werkgever de werktijden vast als bedrijfs- of dienstbelangen dit nodig maken. De belangen van de werkgever en de werknemer worden bij de vaststelling afgewogen. De bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5 geldt.
11. De werkgever kan de werknemer incidenteel verzoeken om te werken buiten de vastgelegde werktijden, maar binnen het dagvenster, vanwege bedrijfs- of dienstbelangen. Als de werkgever en de werknemer het niet eens worden over de afwijkende werktijden, dan krijgt de werknemer een vergoeding geregeld in artikel 3.12.
12. De werkgever bespreekt ieder jaar met de ondernemingsraad de afspraken over de werktijden in de organisatie. De ondernemingsraad kan voorstellen de werktijden te veranderen. Neemt de werkgever het voorstel niet over, dan wordt dit besluit gemotiveerd.
13. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

5.5 BIJZONDERE REGELING VOOR DE WERKTIDEN

1. De bijzondere werktijden geldt voor de medewerker waarvan de werkgever de werktijden eenzijdig vaststelt.
2. De werkgever stemt met de OR af welke functiegroepen tot deze regeling behoren.
3. De arbeidstijd is maximaal 11 uur per dag en maximaal 50 uur per week, rekening houdend met het kader dat de arbeidstijdenwet stelt.
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 een toelage onregelmatige dienst.
6. De werkgever kan ter uitvoering van dit artikel aanvullende regels stellen.

5.6 BORSTVOEDING

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



6



Vakantie en verlof

§1 VAKANTIE

6.1 WETTELIJKE VAKANTIE-UREN

1. In elk kalenderjaar heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op minimaal 144 uur wettelijke vakantie 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 (vastgesteld door de (arbo)arts 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.

6.2 BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

1. Uitgaande van een dienstverband van 36 uur per week zijn alle vakantie-uren boven de 144 vakantie-uren in artikel 6.1 lid 1 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. In 2024 heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op 43.2 uur bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n). Met ingang van 1 januari 2025 heeft de werknemer met een voltijddienstverband recht op 50.4 uur bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris en salaristoelage(n)
3. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren 60 maanden na het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.
4. Rekening houdend met het diversiteitenverlof uit artikel 6.6.a uit deze cao, volgt de werkgever de cao gemeenten voor wat betreft het bovenwettelijk verlof, inclusief toekomstige wijzigingen.

6.3 BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN DOOR MEER TE WERKEN

1. Anders dan bedoeld in artikel 5.1. kan de werknemer verzoeken om in het volgende kalenderjaar meer te werken dan de afgesproken arbeidsduur per jaar in ruil voor bovenwettelijke vakantie uren.
2. Bij een voltijddienstverband kan maximaal 50.4 uur meer worden gewerkt.
3. De werkgever wijst een verzoek in lid 1 toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

6.4 BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN BIJ ONREGELMATIG WERKEN EN BESCHIKBAARHEIDSDIENST

1. De werknemer krijgt 14.4 uur bovenwettelijke vakantie als hij:
 - a. regelmatig en overwegend op onregelmatige uren werkt in artikel 3.13 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.

6.5 VERKOOP VAN BOVENWETTELIJKE VAKANTIE-UREN

1. De werknemer kan elk kalenderjaar in december bovenwettelijke vakantie-uren verkopen.
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.
4. Als de werknemer bovenwettelijke vakantie-uren verkoopt, dan krijgt hij per vakantie-uur het salaris per uur inclusief IKB in de maand waarin hij de vakantie-uren verkoopt.

§2 VERLOF

6.6 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.
2. Indien de werknemer valt onder de bijzondere regeling voor de werktijden in artikel 5.5. en op één van bovengenoemde feestdagen volgens zijn rooster moet werken, dan geldt de toeslag uit artikel 3.11. Op deze manier wordt de medewerker gecompenseerd voor het missen van de feestdag en kan de vrije tijd op een andere dag worden genoten.

6.6a DIVERSITEITENVERLOF

1. De werknemer met een voltijdsdienstverband heeft per kalenderjaar recht op 7.2 uur diversiteitenverlof.
2. Het diversiteitenverlof vervalt aan het eind van het kalenderjaar waarin het is toegekend.

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

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).



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 er sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

6.10 BETAALD OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer met ouderschapsverlof (op grond van de wet arbeid en zorg) krijgt gedurende maximaal 13 keer de formele arbeidsduur per week een percentage van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. Het percentage is bij:

Schaal	Percentage
schaal 1	90 %
schaal 2	85%
schaal 3	80%
schaal 4	70%
schaal 5	60%
schaal 6 en hoger	50%

2. De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. De werkgever kan hierover aanvullende regels stellen.
3. Artikel 6.14 geldt niet voor de werknemer met ouderschapsverlof.
4. Bij twee- of meerlingen bestaat voor 1 kind recht op betaald ouderschapsverlof.
5. Tijdens het ouderschapsverlof blijven het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is.
6. Deze regeling voor betaald ouderschapsverlof is aanvullend op de Wet arbeid en zorg. Voor zover in deze cao niet is afgeweken van de Wet arbeid en zorg, volgt de werkgever de wet.

6.11 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.

6.12 ONBETAALD VERLOF

1. De werknemer die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken voor zijn volledige arbeidsduur of een deel daarvan.
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 toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor het pensioen ingaat, kan maximaal 36 maanden onbetaald verlof worden gegeven.

6.13 AANSPRAKEN TIJDENS ONBETAALD VERLOF

1. De werknemer bouwt over het onbetaald verlof geen vakantie-uren op.
2. Over het onbetaald verlof krijgt de werknemer geen salaris, salaristoelagen, vergoedingen en uitkeringen.
3. Tijdens het onbetaald verlof krijgt de werknemer de gehele tegemoetkoming in de kosten van de collectieve zorgverzekering zoals in artikel 3.25.
4. Tijdens het onbetaald verlof blijven het verhaal van de pensioenpremies en VPL-premie voor de werkgever en werknemer gelijk aan het bedrag dat volgens het Pensioenreglement verschuldigd is.

6.14 SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGS-VERLOF

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

6.15 SAMENLOOP ONBETAALD VERLOF MET ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Is de werknemer die gedeeltelijk onbetaald verlof heeft arbeidsongeschikt, dan eindigt het verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag van arbeidsongeschiktheid.
2. Is de werknemer die volledig 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.

6.16 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.

6.17 VERLOFSPAREN

1. De werknemer kan verlofsparen.
2. De verlofspaaruren verjaren niet.
3. Bronnen van de verlofspaaruren zijn:
 - a. het verlof uit de overwerkvergoeding in artikel 3.19 lid 6;
 - b. de bovenwettelijke vakantie-uren gekocht uit het IKB in artikel 4.3 lid 1, onder a;



- c. de bovenwettelijke vakantie-uren artikel 6.2;
 - d. de bovenwettelijke vakantie-uren bij onregelmatig werken en beschikbaarheidsdienst in artikel 3.11 en 3.12
4. De werknemer kiest uit lid 3 welke uren hij spaart en kan bronnen combineren.
 5. De werknemer met een voltijdsdienstverband mag elk kalenderjaar op 31 december maximaal 3600 uren verlof hebben. Hieronder vallen de verlofspaaruren, de wettelijke vakantie-uren, de bovenwettelijke vakantie-uren en andere (compensatie)verlofuren.
 6. Als de werknemer verlofspaaruren opneemt voor een periode van een maand of langer, gelden de leden 7 tot en met 11.
 7. Het verlofsparen:
 - 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 verlofsparen kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
 11. Een verzoek om verlofsparen direct voorafgaand aan de pensionering wordt voor maximaal 36 maanden toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
 12. Als de werknemer arbeidsongeschikt is, geldt artikel 6.15.
 13. De werknemer neemt voor het einde van de arbeidsovereenkomst zijn verlofspaaruren zoveel mogelijk op in overleg met de werkgever.

6.18 INTREKKEN VAN VAKANTIE

De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijke vakantie genoot, tellen de genoten vakantie uren van die werkdag niet mee bij de berekening van het aantal genoten vakantie uren. De werkgever vergoedt de financiële schade die de werknemer lijdt door de wijziging van het tijdvak van de vakantie.

6.19 VERLOF BIJ BIJZONDERE OMSTANDIGHEDEN

Werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek, met behoud van het salaris en de toegekende salaristoelage(n), al dan niet onder bepaalde voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die genoemd zijn in artikel 6.7 t/m 6.10. De werkgever verleent het verlof voor ten hoogste één jaar.

6.20 BUITENGEWOON VERLOF

1. De werkgever verleent aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelagen(n) op de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer.
2. De werknemer meldt ten minste twee weken tevoren aan de werkgever wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap plaatsvindt.
3. Een nader vast te stellen regeling bepaalt in welke andere gevallen de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris en de toegekende salaristoelage(n) kan geven.

7



Arbeidsongeschiktheid

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 arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

<i>Week</i>	<i>Percentage van het salaris en salaristoelage(n)</i>
27 tot en met de 52	90 %
53 tot en met 104	75%
104 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 (artikel 7.3).
5. De werknemer die na 52 weken arbeidsongeschiktheid tijdens minstens 50% van de overeengekomen arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van re-integratie, krijgt een bonus van 5% van het salaris en salaristoelage(n) waarop hij recht heeft volgens dit artikel. De bonus samen met het salaris en salaristoelage(n) zijn niet meer dan het volledige salaris en salaristoelage(n) in lid 1.
6. De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
7. De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van 26 weken in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.

7.2 RECHT OP SALARIS BIJ VERLOF

De werknemer die onbetaald of gedeeltelijk betaald verlof heeft, krijgt het salaris en salaristoelage(n) in artikel 7.1 doorbetaald tot en met de termijn als bedoeld in artikel 6:17. De werknemer krijgt nooit meer betaald dan hij zou hebben gekregen, als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

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 bedrijfsongeval 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 aanvullende uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.
3. De hoogte van de 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 salaristoelagen
80% of meer	95%
65 - 80%	68.875%
55 - 65%	57%
45 - 55%	47.5%
35 - 45%	38%

De uitkering eindigt:

- a. als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
 - b. met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
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 en die niet door de (zorg)verzekeraar worden voldaan.

7.4 GENEESKUNDIG ONDERZOEK

1. De werkgever kan met instemming van de werknemer de arbodienst 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.

7.5 VERLENGING ONTSLAGVERBOD TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

4. De werknemer die 35% of meer, maar 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.
5. De termijn van 36 maanden wordt berekend op dezelfde manier als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.
6. Ontslag is mogelijk na 24 maanden als de werknemer bij een andere werkgever passende arbeid kan verrichten. De periode wordt berekend vanaf de eerste dag van ongeschiktheid op dezelfde wijze als in artikel 7:670 lid 1 en 11 BW.

The background is a solid blue color with a repeating pattern of light blue circles. Each circle contains two interlocking gears. A diagonal line of a slightly darker blue shade runs from the top-left corner towards the center of the page.

8



Duurzame inzetbaarheid

8.1 PERSONEELSBEOORDELING/GESPREK OVER FUNCTIONEREN

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

8.2 NOODZAKELIJKE OPLEIDING

Wettelijke verplichte scholing, organisatie brede opleidingen en andere door de organisatie opgedragen opleidingen komen niet ten laste van het budget uit artikel 8.3, maar zijn voor rekening van de werkgever.

8.3 BUDGET PERSOONLIJKE ONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID

1. De werknemer beschikt op aanvraag over een budget van € 400,- per jaar welke hij gedurende 4 jaar kan besteden aan zijn ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. Het budget kan worden ingezet voor loopbaan en arbeidsmobiliteit, leren en ontwikkeling, gezonde balans werk en privé en gezondheid en vitaliteit. Er dient een duidelijk relatie te zijn tussen de inzet van het budget en de duurzame inzetbaarheid in de loopbaan van de werknemer.
2. Na afloop van deze vier jaar, vervalt het niet genoten budget. Het budget wordt niet uitgekeerd of teruggevorderd tijdens en bij het einde van de arbeidsovereenkomst.
3. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de duur van de arbeidsovereenkomst of de keten van arbeidsovereenkomsten minimaal zes maanden zijn om in aanmerking te komen voor het budget. Een medewerker moet dus zes maanden werkzaam zijn voordat het budget ingezet kan worden.
4. Indien er opleidingskosten worden gemaakt die het ontwikkelbudget overstijgen en de opleiding valt niet onder artikel 8.2, kan er een terugbetalingregeling met de werknemer worden overeengekomen zoals:
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 1 jaar na afronding van de opleiding: EUR 75% van het hele bedrag
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 2 jaar na afronding van de opleiding: EUR 50% van het hele bedrag
 - bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 3 jaar na afronding van de opleiding: EUR 25% van het hele bedrag.

8.4 OPLEIDING JONGE WERKNEMER

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

8.5 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 en neemt daarin zelf de regie en het initiatief.
3. De werknemer maakt actief gebruik van het loopbaanbeleid van de werkgever.

8.6 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.

8.7 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.

8.8 HET ONTWIKKELGESPREK

In een continu proces heeft de werknemer met de werkgever regelmatig een ontwikkelgesprek. Tijdens dit ontwikkelgesprek wordt gesproken over ieders bijdrage aan de organisatie-doelstellingen en persoonlijke doelstellingen.

- Welke bijdrage lever ik aan de organisatie vanuit mijn rol?
- Welke doelen heb ik voor de komende tijd?
- Hoe ga ik deze doelen realiseren?
- Wat heb ik daarvoor nodig? (Inzet individueel ontwikkelbudget)
- Hoe gaat het met je?
- Zit je nog op de goede plek?
- Zijn er doorgroeimogelijkheden?
- Waarin wil ik me ontwikkelen?

8.9 ARTIKEL VERVALLEN

8.10 EINDE DIENSTVERBAND

1. Bij het einde van het dienstverband wordt een eventueel resterend budget voor persoonlijke ontwikkeling niet aan de werknemer uitbetaald maar valt dit terug aan de werkgever.

8.11 WERKKOSTENREGELING

Werkgever streeft erna om fiscale vrijstellingen onder de werkkostenregeling zo veel als mogelijk te benutten. Zij stelt jaarlijks een begroting vast en inventariseert de verstrekkingen en vergoedingen die in het lopende jaar binnen de WKR mogelijk zijn. Deze begroting zal aan de OR worden voorgelegd. De werknemers zullen hiervan op de hoogte worden gesteld.



9



Sociaal Plan

1. Bij toekomstige reorganisaties stelt de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op, rekening houdend met de op dat moment bekende omstandigheden waaronder en waarop de organisatiewijziging betrekking heeft. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken. De werkgever zal bij het opstellen van het Sociaal Plan zich als goed werkgever gedragen.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
 - de reden/ noodzaak van de reorganisatie
 - herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;
 - de werkingssfeer van het sociaal plan;
 - het voor zover mogelijk voorkomen van gedwongen ontslag door middel van herplaatsing en natuurlijk verloop;
 - om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
 - outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
 - een salarisgarantieregeling waarbij herplaatsing in een functie met een lager salarisniveau, de werkgever tot maximaal 2 schalen lager het huidige salaris kan garanderen
 - een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
 - de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
 - de positie van de oproepmedewerker;
 - de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

The background is a solid teal color with a repeating pattern of light blue circles. Each circle contains a stylized butterfly outline. A diagonal band of a slightly darker teal color runs from the top-left corner towards the center. The number '10' is centered in the image.

10



Uitkeringen

10.1 OVERLIJDENSUITKERING

1. Na het overlijden van een werknemer, waarbij geen sprake is van een ongeval in- en door de dienst als in artikel 10.2, 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.

10.2 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 bedraagt de overlijdensuitkering 1 jaarsalaris en salaristoelage(n) (inclusief 8% vakantiegeld) berekend over het salaris over de laatste 12 kalendermaanden voorafgaand aan de maand van overlijden. 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.

The background is a solid teal color with a repeating pattern of white line-art icons. Each icon depicts a balance scale with two human figures standing on the pans, symbolizing justice or equality. The icons are arranged in a grid, with some appearing slightly offset or faded to create a sense of depth. A large, white, stylized number '1' is centered on the page, with its top edges slanted to the left and right.

1



Rechten en plichten

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.
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.

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 naar aanleiding van medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
3. De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

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.

11.4 SCHORSING ALS ORDEMAATREGEL

1. De werkgever kan de werknemer schorsen als bedrijfs- of dienstbelang dat noodzakelijk maken.
2. De werkgever meldt de werknemer schriftelijk waarom hij wordt geschorst en wanneer de schorsing begint en eindigt.
3. De werknemer krijgt tijdens de schorsing zijn salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.

11.5 GESCHILBESLECHTING

1. De werkgever en de werknemer werken mee aan de bemiddeling om een geschil tussen hen op te lossen in het kader van de uitleg van deze cao.



12



Overleg tussen vakbond en werkgever

12.1 HET LOKAAL OVERLEG

1. Scalabor functioneert beter indien over de belangen van haar werknemers constructief overleg met medezeggenschap is gewaarborgd. Vandaar dat er een lokaal overleg wordt georganiseerd met als doel enkele onderwerpen centraal te stellen, waarbij deelnemers zich gedragen als stakeholders en als sparringpartners van elkaar. Het overleg vindt plaats tussen de werkgever en vakbonden.
2. Zowel de werkgever als de vakbonden die partij zijn kunnen elkaar tijdig uitnodigen voor het overleg. Als er na 2 uitnodigingen voor overleg geen meerderheid van de vakbonden aanwezig is bij een overleg, dan 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 indien uitstel niet mogelijk is en de andere partij nadrukkelijk op de gevolgen van hun handelswijze is gewezen.
3. De werkgever zit het overleg voor en draagt zorg voor secretariële ondersteuning en voor het verslag na afloop van het overleg.
4. Een andere vakbond kan deelnemen aan het overleg. Een verzoek om deel te nemen aan het overleg wordt door de deelnemers aan het overleg besproken.
5. De werkgever en iedere vakbond wijzen ieder 1 vertegenwoordiger aan voor het overleg.

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 Conversietabel functiewaardering- en beloning
 - artikel 3.14 Inconveniëntentoeelage
 - artikel 3.21 Reis- en verblijfskostenregeling
 - artikel 3.22 Reiskostenvergoeding woon-werk
 - artikel 4.2, lid 5 Bronnen IKB
 - artikel 4.3 Doelen IKB
 - artikel 6.3 Lokale regelingen bovenwettelijke uren
 - artikel 6.6, sub g lokale feestdagen
 - hoofdstuk 9
 - 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. Zowel de werkgever als de vakbonden kunnen onderwerpen agenderen, waarbij het onderwerp minimaal 1 keer inhoudelijk zal worden besproken in het lokaal overleg.
3. De werkgever informeert de vakbonden over een voornemen tot een belangrijke wijziging in de organisatie.
4. Schriftelijke afspraken die gemaakt zijn in het lokaal overleg over de in lid 1, onder a g enoemde 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 uitdruk-

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

12.3 OVEREENSTEMMING

1. Er is overeenstemming bereikt als de werkgever en de meerderheid van de vakbonden instemt.
2. Voor de stemming aan de werknemerszijde is het aantal leden dat aangesloten is bij de
3. vakbonden bepalend. Een vakbond kan echter nooit meer stemmen uitbrengen dan het totaal van de leden van de andere vakbonden.
4. Indien een werkgever of een vakbond tot het oordeel komt dat er geen overeenstemming kan worden bereikt, dan wordt dit schriftelijk aan de andere partijen van het lokaal overleg medegedeeld. Na de schriftelijke mededeling worden de vakbonden door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen een maand, uitgenodigd voor een overleg.
5. Bij een geschil tussen partijen stellen partijen vast wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of zij het geschil willen voorleggen aan de klachten en geschillencommissie als genoemd in artikel 1.10.

12.4 VAKBONDSVERLOF

Het lid van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO, heeft recht op 1 tot maximaal 5 dagen buitengewoon verlof per kalenderjaar voor het bijwonen van activiteiten georganiseerd door de werknemersorganisatie in kwestie indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Op verzoek van de werkgever toont de werknemer de uitnodiging voor de vakbondsactiviteit in kwestie.

12.5 VOORKOMEN BENADELING VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS

De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer.

12.6 WERKGEVERSBIJDRAGE

1. De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar een financiële werkgeversbijdrage via FNV.
2. De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland, vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
3. De werknemersbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijddienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.
4. De werkgever verstrekt FNV uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
5. FNV stuurt uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december van dit jaar.
6. Bestaande financiële lokale bijdrageregelingen vervallen per 1 januari 2020. De vakbonden die partij zijn bij deze cao leggen geen nieuwe andere bijdrageregeling voor aan de werkgever.
7. De vakbonden die partij zijn bij deze cao zien af van bevoordeling van georganiseerde werknemers.



The image features a solid teal background. Overlaid on this is a repeating pattern of white line-art handshakes, each enclosed within a light teal circle. The handshakes are arranged in a grid-like fashion. A large, bold, white number '13' is centered on the page, with the '1' on the left and the '3' on the right. The number is slightly larger than the circles in the background pattern.

13



Medezeggenschap

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.

13.2 KLEINE ONDERNEMINGEN

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

The background is a solid teal color. Overlaid on this is a repeating pattern of stylized human figures (represented by two circles for the head and torso) with arrows pointing to the right. These figures are arranged in a grid-like fashion, with some appearing inside light teal circles and others as simple line art. A large, white, sans-serif number '14' is centered on the page, partially obscuring the background pattern.

14



Regeling vervroegd uittreden

14.1 VOORWAARDEN DEELNAME:

1. Deze regeling is van toepassing op de medewerkers in dienst van Scalabor die op het moment van aanvragen voor onbepaalde tijd in dienst en niet (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn.
2. De werknemer kan deelnemen aan de RVU als hij:
 - a. In de periode 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 op de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een leeftijd heeft bereikt die maximaal twee jaar en minimaal 1 maand voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
 - b. zijn arbeidsovereenkomst eindigt op de ingangsdatum onder a
 - c. Na deelname aan de RVU regeling geen beroep doet op een loon vervangende uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW).
3. Geen recht op een RVU uitkering heeft de werknemer die recht heeft op een WGA en /of IVA uitkering en daarnaast geen loon uit arbeid ontvangt.
4. Deze regeling eindigt van rechtswege op 31 december 2025 zonder dat opzegging is vereist. De doorlooptijd van de regeling is maximaal twee jaar na de einddatum derhalve 31 december 2027.
5. Deelname aan deze regeling is vrijwillig.
6. Scalabor vindt het van belang dat de werknemer die deelneemt aan de RVU regeling zich bewust is van de financiële gevolgen daarvan. Daarom stelt zij een deskundig adviseur ter beschikking die voorafgaande aan de eventuele deelneming voorlichting geeft over de financiële gevolgen van de deelname aan de regeling. De kosten hiervoor zijn tot een bedrag van maximaal € 500,- exclusief BTW voor rekening van Scalabor.
7. Toekenning van de regeling, kan niet met terugwerkende kracht.

14.2 INGANG PER, HOOGTE EN UITBETALING RVU UITKERING

1. De werknemer kan gedurende maximaal 24 maanden gebruik maken van de tijdelijke RVU regeling.
2. De werknemer treedt per ingangsdatum van de tijdelijke RVU regeling uit dienst. Deze uitdiensttreding zal op basis van een vaststellingsovereenkomst tot stand komen.
3. Aan de werknemer wordt een éénmalige bruto uitkering in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling.
4. De totale bruto RVU uitkering is gebaseerd op het aantal maanden waarop de werknemer voorafgaande aan zijn AOW gerechtigde leeftijd gebruik maakt van de tijdelijke RVU regeling met een maximum van 24 maanden x de van het RVU-heffing vrijgesteld bedrag op het moment van betaling van de RVU uitkering. Bij een parttime dienstverband wordt dit bedrag naar rato van het dienstverband vastgesteld.
5. De totale bruto RVU uitkering wordt door Scalabor aan de werknemer betaald onder aftrek van de wettelijke verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen).

14.3 AANVRAGEN UITKERING, OPNEMEN VERLOFSALDO:

1. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor een uitkering op grond van deze regeling dient minimaal drie maanden vóór de datum van deelname aan de tijdelijke RVU regeling een schriftelijke aanvraag in bij Scalabor. De aanvraagtermijn van drie maanden kan door de werkgever gemotiveerd (schriftelijk) worden aangepast op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
2. De aanvraag wordt binnen vier weken in behandeling genomen of de aanvraagtermijn wordt door Scalabor gemotiveerd (schriftelijk) verlengd.
3. Als de werknemer opgebouwde verlofdagen heeft, dan neemt hij deze op voor deelname aan de tijdelijke RVU regeling.

