



arbeidsontwikkeling

personeelsdiensten

Collectieve Arbeidsovereenkomst BV 18k

De ondergetekenden, te weten:

1. De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, BV 18k, statutair gevestigd te Tilburg aan de Zevenheuvelenweg 14;

en

ABVAKABO FNV;

en

CNV Publieke Zaak;

1. Verklaren met ingang van 1 januari 2014 en voor een tijdvak dat zal eindigen op 31 december 2014, de volgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.
2. Met betrekking tot de invulling van de loonruimte zullen partijen jaarlijks tussentijds overleggen.
3. Voor de bepaling van de loonruimte is tussen partijen afgesproken dat deze wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de loonkostenstijging voor de werkgever op basis van de cao-gemeenten in het lopende jaar en de stijging van de cao-lonen in de marktsector in het voorafgaande jaar.

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Werkingssfeer

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

Artikel 1.2 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever; BV 18k

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

Partner

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

Maand; kalendermaand.

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

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

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

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

Artikel 1.3 Deeltijdwerknemer

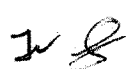
Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur bij een volledige arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen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

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever draagt er zorg voor dat aan iedere werknemer een exemplaar van deze cao beschikbaar wordt gesteld.
2. De werkgever zal uitsluitend personen in dienst nemen tegen voorwaarden die tenminste gelijk zijn aan de voorwaarden zoals vastgelegd in deze cao. In individuele gevallen kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt die in gunstige zin afwijken van hetgeen in deze cao is bepaald.
3. Het beleid van de werkgever zal erop gericht zijn aan gelijkwaardige medewerkers gelijkwaardige kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te geven, ongeacht sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, ras, geloof, politieke overtuiging of etnische afkomst.
4. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de

persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te vermoeden dat geheimhouding is vereist.

Artikel 2.2 Arbeidsomstandigheden

1. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen in overeenstemming met relevante wetgeving, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
2. Het arbeidsomstandighedenbeleid voor BV 18k zal deel uitmaken van het arbeidsomstandighedenbeleid zoals dit door de Diamant-groep met instemming van de ondernemingsraad wordt vastgesteld.

HOOFDSTUK 3. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 3.1 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. Als het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever redelijkerwijs nodig maakt, is de werknemer verplicht om al dan niet tijdelijk een andere functie te verrichten op andere tijden en plaatsen. Dit artikel vindt alleen toepassing ten aanzien van functies die gezien kennis, ervaring en persoonlijke omstandigheden, redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
3. Zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, dan wel zaken voor eigen rekening doen. De toestemming zal door werkgever niet worden geweigerd in zoverre het werkzaamheden betreffen die geen belangenconflict kunnen veroorzaken.
4. Zowel gedurende als na het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer volstrekte geheimhouding betrachten ten aanzien van alle gegevens welke hem omtrent de werkgever, de activiteiten van de werkgever, de klanten van de werkgever en met de werkgever gelieerde ondernemingen, bekend zijn waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem bekend zijn geworden.

Artikel 3.2 Arbeidsomstandigheden

De werknemer is verplicht bij de uitvoering van zijn werkzaamheden alle door de werkgever vastgestelde voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid op de werkplek na te leven, alsmede de voorgeschreven beveiligings- en veiligheidsmiddelen te gebruiken.

HOOFDSTUK 4 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 4.1 De arbeidsovereenkomst

1. De werkgever gaat met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarin wordt vermeld:
 - a. de datum van de indiensttreding;

- b. indien er een proeftijd wordt overeengekomen, de duur van de proeftijd. De proeftijd bedraagt voor een arbeidsovereenkomst, die wordt aangegaan voor een duur korter dan twee jaar, één maand, en voor arbeidsovereenkomsten aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd, maximaal twee maanden;
 - c. de vermelding of de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor een bepaalde duur, alsmede de vermelding van de duur, dan wel wordt aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - d. het maandsalaris;
 - e. de functie die de werknemer gaat uitoefenen en de plaats;
 - f. de werkelijke arbeidsduur;
 - g. de toepasselijkheid van deze cao.
2. Ontbreekt in de arbeidsovereenkomst de vermelding van een tijdsduur, dan wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 3. De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst van werknemers een concurrentiebeding of een relatiebeding opnemen indien het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt.

Artikel 4.2 Opzegtermijn / beëindiging van het contract

1. De opzegtermijn voor de werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde én voor onbepaalde tijd bedraagt in beginsel bij een opzegging één maand.
2. In individuele gevallen kan in een arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn voor de werknemer worden opgenomen. De opzegtermijn van de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
3. De opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is afhankelijk van de duur van het dienstverband en wel volgens de volgende staffel (artikel 7:672 lid 2 BW):

Dienstverband	Opzegtermijn
0 t/m 4 jaren	één maand
5 t/m 9 jaren	twee maanden
10 t/m 14 jaren	drie maanden
15 jaren of meer	vier maanden

4. De opzegtermijn voor de werkgever kan met één maand worden verkort na verkregen toestemming van het CWI om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Er dient echter wel sprake te zijn van een resterende opzegtermijn van minimaal één maand.
5. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst zonder dat daartoe opzegging is vereist.
6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tegen iedere dag door beide partijen tussentijds schriftelijk worden beëindigd met inachtneming van een termijn van één maand.
7. De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan alleen geschieden uiterlijk tegen de laatste dag van de kalendermaand. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken.
8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 4.3 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen nemen ten aanzien van een werknemer die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste tweevijfde deel van de voor de werknemer geldende, gemiddelde werktijd per week;

- c. overplaatsing naar een andere werkplek binnen de organisatie van de werkgever;
 - d. al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Bovenstaande maatregelen kunnen niet gecombineerd worden toegepast.
 3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich, gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn, niet schuldig maakt aan een soortgelijke misdraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdraging en zich houdt aan de bij het opleggen van de straf eventueel te stellen, bijzondere voorwaarden.
 4. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een disciplinaire maatregel dan nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord. Het besluit tot het toepassen van een disciplinaire maatregel wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

Artikel 4.4 Schorsing in het kader van nader onderzoek

1. De werkgever kan de werknemer schorsen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden en/of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7:677 en artikel 6:778 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. De in lid 1 genoemde schorsing wordt schriftelijk medegedeeld onder vermelding van de redenen.

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN VAKANTIE

Artikel 5.1 Arbeidsduur

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

Artikel 5.2 Werktijden

1. De normale werktijd kan worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur.
2. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande, individuele werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.

3. Jaarlijks wordt in overleg met de ondernemingsraad een centraal kader werktijdenregeling opgesteld, geldend voor de totale organisatie van de Diamant-groep. Binnen dit kader kan voor 18k jaarlijks een voor 18k geldende werktijdenregeling worden opgesteld.
4. De werknemer, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.

Artikel 5.3 Vakantie-uren

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

Artikel 5.4 Opnemen van vakantie-uren

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

Artikel 5.5 Vakantie-uren bij ontslag

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

Artikel 5.6 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende arbeidsduur. Voorwaarde is dat de werknemer op het tijdstip van de gewenste ingang van de aanpassing minstens één jaar in dienst is. Voor de berekening van de termijn van één jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

HOOFDSTUK 6 BIJZONDERE VERLOFSITUATIES

Artikel 6.1 Calamiteiten- en kortverzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op calamiteiten- en kortverzuimverlof van een korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris bij een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht. De duur van het verlof dient redelijk te zijn en in verhouding te staan tot de privé-verplichtingen die de gebeurtenis met zich meebrengt. Onder een gebeurtenis waardoor geen arbeid kan worden verricht, wordt in ieder geval verstaan:
 - a. zeer bijzondere, persoonlijke omstandigheden, niet zijnde de bepalingen vermeld onder artikel 2, waaronder in ieder geval wordt verstaan acute zorgtaken die voortvloeien uit plotselinge ziekte of ziekenhuisopname van een partner, inwonend kind of ouder;
 - b. een door wet of overheid opgelegde verplichting, waarvan de invulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden of verzetten van de dienst niet mogelijk is.
2. Indien het calamiteiten- en kortverzuimverlof langer duurt dan de in lid 1 vermelde korte naar billijkheid te bepalen tijdsduur met behoud van salaris, kan de werkgever met instemming van de werknemer, de extra verlofdagen aanmerken als roostervrije- en/of vakantiedagen, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantieaanspraken.

3. Indien het calamiteitenverlof een directe verhouding heeft tot kortdurend zorgverlof, eindigt het calamiteitenverlof in ieder geval na één dag.

Artikel 6.2 Bijzonder verlof

De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris in de volgende gevallen:

- a. sluiting van huwelijk of geregistreerd partnerschap, twee werkdagen;
- b. het overlijden van echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen: vier werkdagen; van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee werkdagen tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of (en) de nalatenschap, in welk geval verlof voor ten hoogste vier werkdagen wordt verleend. Dit verlof dient binnen een periode van zeven kalenderdagen te worden opgenomen;
- c. bij de bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner, twee werkdagen;
- d. bij ernstige ziekte van echtgenoot of partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen, twee werkdagen;
- e. bij een plotselinge en onvoorziene gebeurtenis waarbij de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, noodzakelijke maatregelen moet treffen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer dit achteraf aannemelijk te maken.

Artikel 6.3 Verlof in verband met vakbondsactiviteiten

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de vakorganisaties welke partij zijn bij deze cao:

- a. indien de werknemer deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling is: tot een maximum van acht dagen in een kalenderjaar en voor zover de eisen van de onderneming dit toelaten, een en ander mits tijdig aangevraagd; indien de werknemer geen deel uitmaakt van één der besturende organen noch afgevaardigde van een afdeling is, bedraagt het overeenkomstige maximum twee dagen per kalenderjaar;
- b. voor het volgen van, door of namens vakorganisaties georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten, indien dit ook voor de onderneming van direct belang is, zulks met een maximum van zes dagen per kalenderjaar, voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

Artikel 6.4 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag volgend op vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag vermoedelijke dag van bevalling.
3. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
4. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op een uitkering ter hoogte van het salaris gedurende tenminste zestien weken.

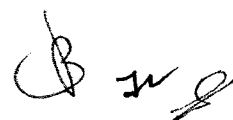
Artikel 6.5 Adoptie- en pleegzorgverlof

1. De werknemer die een kind adopteert, heeft recht op vier weken aaneengesloten verlof zonder behoud van loon.
2. Een verzoek tot adoptieverlof is gebonden aan de volgende voorwaarden:
 - a. het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van achttien weken, dat aanvangt twee weken voordat de feitelijke opneming ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatsvinden;
 - b. indien tegelijkertijd twee of meer kinderen worden geadopteerd, geldt het recht op verlof slechts eenmalig;
 - c. de werknemer meldt zo mogelijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt, onder vermelding van de ingangsdatum en de duur;
 - d. de werknemer dient de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden aangenomen, en waarin tevens de datum van de opneming is vermeld.

Artikel 6.6 Ouderschapsverlof

1. Indien de arbeidsverhouding ten minste één jaar heeft geduurd, heeft de werknemer recht op 13 weken betaald en 13 weken onbetaald ouderschapsverlof als de werknemer in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind jonger dan 8 jaar, onder de volgende voorwaarden:
 - a. het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt zeventig maal de arbeidsduur per week;
 - b. het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden;
 - c. het aantal verlofuren per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - d. de werknemer meldt het voornemen om het verlof op te nemen ten minste twee

maanden voor het tijdstip van het ingaan van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van het aantal uur per week.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized capital 'B' followed by a cursive 'm' and a flourish.

2. Als voor het betreffende kind al eerder ouderschapsverlof is genoten bij een andere werkgever heeft de werknemer voor dat kind niet nogmaals recht op ouderschapsverlof.
3. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind recht op betaald ouderschapsverlof. Lid 2 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij twee- of meerlingen.
4. Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten worden er geen vakantierechten opgebouwd. De opbouw van vakantie wordt weer hervat vanaf de vijftiende dag van ziekte van de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof.
5. Gedurende de periode van ouderschapsverlof is het de werknemer verboden om andere betaalde arbeid te verrichten.
6. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan 12 maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste één maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof dan de helft van de arbeidsduur per week.
7. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 6.7 Gedeeltelijk doorbetaling van salaris bij ouderschapsverlof

1. De hoogte van het door te betalen salaris gedurende de periode van betaald ouderschapsverlof is gelijk aan 75% van het bruto uurloon op basis van de van toepassing zijnde salarisschaal inclusief vakantietoeslag, verminderd met het bedrag van de fiscale tegemoetkoming waarop de medewerker aanspraak kan maken.
2. Bij ziekte vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats. Na 14 kalenderdagen ziekte heeft de werknemer recht op zijn volledige salaris.
3. Bij niet nakoming van het bepaalde in de leden 2, 3 en 5 van artikel 6.6 dient de werkgever het doorbetaalde salaris gedurende de periode van ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen.

Artikel 6.8 Kraamverlof

1. De werknemer heeft recht op kraamverlof met behoud van salaris, in de periode van vier weken na de bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent, van maximaal één werkdag.
2. De werknemer kan met instemming van de werkgever meer kraamverlofdagen opnemen dan onder lid 1 genoemd, zulks echter zonder behoud van loon.

Artikel 6.9 Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris tot maximaal zeven dagen per kalenderjaar in verband met de ziekte van de partner, een inwonend kind of een bloedverwant in de eerste graad.

2. Een beroep op kortdurend zorgverlof is gebonden aan de volgende voorwaarden:
 - a. het verlof moet vooraf door de werknemer worden gemeld aan de werkgever onder opgaaf van reden, of ten minste zo spoedig mogelijk na het opnemen van het verlof;
 - b. de werknemer meldt bij de opgaaf van reden in ieder geval de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof;
 - c. de werkgever heeft de mogelijkheid het verlof te weigeren bij zwaarwegend bedrijfsbelang;
 - d. de werknemer zal de werkgever achteraf aannemelijk maken dat hij de noodzakelijke zorg heeft moeten uitvoeren.

Artikel 6.10 Langdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft het recht op verlof zonder behoud van salaris voor de verzorging van een partner, een inwonend kind of een bloedverwant in de eerste graad die levensbedreigend ziek is.
2. Een beroep op langdurig zorgverlof is gebonden aan de volgende voorwaarden:
 - a. het verlof moet vooraf door de werknemer worden gemeld aan de werkgever onder opgaaf van reden, ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verzoek;
 - b. de werkgever heeft de mogelijkheid het verlof te weigeren bij zwaarwegend bedrijfsbelang;
 - c. het verlof bedraagt per periode van twaalf maanden, maximaal zesmaal de arbeidsduur per week en wordt opgenomen in een periode van maximaal twaalf weken;
 - d. Op verzoek van de werknemer kan het verlof voor een langer periode dan twaalf weken, tot ten hoogste achttien weken, of voor meer uren dan de helft van de arbeidsduur per week.

HOOFDSTUK 7 BEOORDELEN EN BELONEN

Artikel 7.1 Salariëring

1. De zwaarte van de functie van de medewerker wordt vastgesteld aan de hand van de inpassing daarvan in een functieschaal. Inpassing in een functieschaal zal geschieden op basis van een door Bureau Berenschot op te stellen functieniveaumatrix. Als onderliggende methodiek voor het opstellen van de functieniveaumatrix wordt gebruik gemaakt van het door Berenschot ontwikkelde functiewaarderingssysteem: het Universeel Systeem Berenschot (USB).
2. Het niveau van de functieschaal is gerelateerd aan een van de in bijlage I opgenomen salarisschalen.
3. De salaristabellen gelden voor de formele arbeidsduur van 36 uur.
4. Het aanvangsalaris van een nieuwe medewerker is afhankelijk van de relevante ervaring die hij heeft voor de functie waarin hij wordt aangesteld. Deze elders verkregen ervaring wordt bij de bepaling van het aanvangsalaris meegenomen.

Artikel 7.2 Promotie

1. Indien de werknemer wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie, wordt de werknemer in de overeenkomende, hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin op basis van een beoordeling is vastgesteld dat de hogere functie door de werknemer volledig én geheel zelfstandig wordt uitgeoefend.
2. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naasthogere schaal, met dien verstande dat de periodiek wordt toegepast die het meest naasthogere bedrag weergeeft in vergelijking tot de oude situatie. De salarisstijging zal minimaal 75% bedragen van het verschil ten opzichte van de eerdere salaristrede en de eerstvolgende salaristrede in de oude salarisschaal.
3. In geval van promotie wordt de salarisanciënniteit op deze datum vastgesteld.

Artikel 7.3 Vervangingsvergoeding

1. De werknemer die op verzoek van de werkgever, een andere, hoger gewaardeerde functie volledig waarneemt, ontvangt voor de tijdsduur van de waarneming een toelage conform het in lid 2 van dit artikel gestelde.
2. De vergoeding bedraagt 6% van het eigen salaris per maand gedurende de periode van de waarneming, waarbij de som van de vervangingsvergoeding en het eigen salaris niet meer mag bedragen dan het maximum van de schaal behorende bij de functie die wordt vervangen.
3. Het recht op de vervangingstoelage ontstaat als in een aaneengesloten periode van zes weken ten minste 20 kalenderdagen sprake is van een volledige vervanging. Het recht op vergoeding ontstaat met terugwerkende kracht.
4. De werkgever zal, ingeval van een niet-volledige vervanging, gelet op de aard en de omvang van de werkzaamheden, alsmede op de duur en de wijze van de waarneming, een billijke vergoeding vaststellen.

Artikel 7.4 Periodieke salarisverhoging

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

Artikel 7.5 Flexibele beloning

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

Artikel 7.6 Eindejaarsuitkering

1. Medewerkers hebben jaarlijks recht op een eindejaarsuitkering.
2. Medewerkers die na 1 januari in dienst zijn getreden, hebben recht op een eindejaarsuitkering welke naar rato berekend zal worden.
3. Bij beëindiging van het dienstverband gedurende het jaar wordt de eindejaarsuitkering naar rato uitbetaald.
4. Uitbetaling van deze uitkering zal bij de salarisbetaling van december geschieden.
5. De hoogte van de eindejaarsuitkering is bij aanvang van deze cao ongewijzigd en bedraagt 1,17%.
6. De hoogte van de eindejaarsuitkering zal jaarlijks in overleg met de bonden worden vastgesteld.

HOOFDSTUK 8 TOESLAGEN EN TEGEMOETKOMINGEN

Artikel 8.1 Vakantietoeslag

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

Artikel 8.2 Overuren

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

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

Handwritten signature

Artikel 8.3 Autorisatie

Vergoeding van overwerk of meeruren wordt alleen gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen van zijn leidinggevende. Indien de leidinggevende niet bereikbaar is, kan deze achteraf de noodzaak tot overwerk vaststellen.

Artikel 8.4 Onregelmatigheidstoeslag

1. Voor werknemers gelden de volgende toeslagen indien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

Dagen	Tijd	Percentage
Maandag t/m zaterdag	00.00 – 06.00	45%
Maandag t/m vrijdag	06.00 – 08.00	20%
Maandag t/m vrijdag	18.00 – 22.00	20%
Maandag t/m zaterdag	22.00 – 24.00	45%
Zaterdag	06.00 – 22.00	40%
Zon- en feestdagen	00.00 - 24.00	65%

2. Genoemde percentages worden berekend over het uurloon.
3. De genoemde bedragen voor ochtend- en avonduren worden slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen voor 7.00 uur en/of is geëindigd na 19.00 uur.

Artikel 8.5 Consignatiedienst

Onder consignatiedienst wordt verstaan het telefonisch bereikbaar zijn van een werknemer buiten werktijd om uitsluitend bij onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te verrichten; de werknemer is tijdens de dienst niet aanwezig op zijn werk.

De werknemer die consignatiediensten verricht, ontvangt daarvoor een toelage.

Deze toelage bedraagt:

- a. Maandag tot en met zaterdag voor elk uur: 5% van het brutoloon.
- b. Zon- en feestdagen voor elk uur: 8% van het brutoloon.

Artikel 8.6 Afbouw genoten toelagen

1. De werknemer die langer dan 24 maanden, zonder onderbreking van een periode van twee maanden of langer, ORT of consignatiedienst heeft genoten, heeft recht op een afbouwregeling indien de betreffende toelage vervalt of wordt verminderd.
2. In geval van vermindering dient de vermindering tenminste 3% te bedragen van de som van het salaris en de toelage.
3. De medewerker van 55 jaar en ouder die voorafgaande aan het moment van vermindering of verval van de toelage zonder onderbreking recht heeft gehad op de toelage, houdt recht op de toelage tot aan het einde van het dienstverband.
4. Geen recht op de afbouwtoelage bestaat indien de vermindering of het vervallen te wijten is aan eigen schuld of toedoen.
5. Als het vervallen of de vermindering van de toelage plaatsvindt in de eerste helft van de maand, heeft de werknemer over die maand recht op een volledige toelage.

De afbouw vindt plaats volgens onderstaande staffeling:

- Periode 1: één tot zes maanden afbouwtoelage ter hoogte van 75% van de inkomensderving;
- Periode 2: zes tot twaalf maanden afbouwtoelage ter hoogte van 50% van de inkomensderving;
- Periode 3: twaalf tot en met achttien maanden afbouwtoelage van 25% van de inkomensderving.

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 9.1 Loondoorbetaling bij ziekte

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

Artikel 9.2 Geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

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

Artikel 9.3 Re-integratiebepaling

Een arbeidsongeschikte medewerker in de categorie van 35% of minder arbeidsongeschikt kan na verloop van een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid enkel ontslagen worden als:

- a. de huidige werkplek en het werk, in alle redelijkheid en billijkheid, niet zodanig kan worden aangepast dat de arbeidsongeschikte werknemer zijn functie naar behoren kan blijven uitoefenen; én
- b. er geen ander passend werk bij het bedrijf van de werkgever aanwezig is en de werknemer ook niet voor andere passend arbeid her-, om-, of bijgeschoold kan worden.

Artikel 9.4 Overlijdensuitkering

1. Bij overlijden hebben de nagelaten betrekkingen van de werknemer recht op een overlijdensuitkering ter hoogte van het loon van de werknemer over twee maanden.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) dan wel geregistreerd partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie

de werknemer ongehuwd samenleefde. Bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de werknemer in een familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van deze degene met wie de werknemer in gezinsverband samenleefde en in wiens kosten van levensonderhoud hij mede voorzag.

HOOFDSTUK 10 OVERIGE REGELINGEN EN KOSTENVERGOEDINGEN

Artikel 10.1 Kostenvergoeding voor zakelijk verkeer

1. Op dagen dat de werknemer zakelijke kilometers met de eigen auto voor de werkgever moet maken, wordt voor de reiskosten woon-werkverkeer een vergoeding toegekend op basis van de reiskostenvergoedingsregeling zoals deze geldt voor de Diamant-groep, met een maximum van 7,5 kilometer enkele reis.
2. Voor zakelijk verkeer met de eigen auto wordt een vergoeding toegekend op basis van de reiskostenvergoedingsregeling zoals deze geldt voor de Diamant-groep..
3. Vergoedingen voor overig zakelijk verkeer, voor zover deze hoger zijn dan € 0,19 strekken mede voor de vergoeding voor woon-werkverkeer.
4. Voor zakelijke ritten wordt bij het gebruik van het openbaar vervoer de kosten hiervan volledig vergoed op basis van openbaar vervoer. Indien van toepassing wordt hierbij uitgegaan van het tarief tweede klas.

Artikel 10.2 Vergoedingregeling BHV en EHBO

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

Artikel 10.3 Pensioenregeling

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

Artikel 10.4 Collectieve verzekering arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 10.5 Scholingsbepaling

1. Werknemer is gehouden om door de werkgever voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk geachte scholing te volgen.
2. Werkgever zal bevorderen dat werknemers voor de huidige functie vervulling of in het kader van door de werkgever onderschreven loopbaanontwikkeling van de werknemer, wenselijke scholing volgen.

3. De scholing als bedoeld in het tweede lid komt jaarlijks aan de orde in een gesprek tussen leidinggevende en werknemer. Indien zij afspraken wensen te maken over verdere scholing, dienen deze afspraken vastgelegd te worden in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). In het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen afspraken worden opgenomen over de te besteden hoeveelheid tijd en geld die de werknemer en de werkgever eventueel ter beschikking stellen om het gestelde scholingsdoel te realiseren.
4. De kosten voor de in lid 1 en 2 bedoelde scholing komen volledig voor rekening van de werkgever. Indien de cursus(sen) op zaterdag(en) worden gehouden, wordt de cursusduur in uren (uur voor uur) door de werkgever vergoed.
5. De werknemer is verplicht om de opleidingskosten als bedoeld in het tweede lid aan de werkgever te vergoeden, indien
 - a. de werknemer de scholing eenzijdig en voortijdig beëindigd;
 - b. het niet met goed gevolg afronden van de scholing aan de werknemer is te verwijten;
 - c. de werknemer wordt ontslagen wegens dringende redenen als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek, art. 7:678 BW, dan wel er anderszins sprake is van een aan de werknemer verwijtbaar ontslag.
6. Bij beëindiging van het dienstverband, op verzoek van de werknemer geldt de navolgende terugbetalingsverplichting:
 - a. Voor 100% als het dienstverband wordt beëindigd gedurende de opleiding;
 - b. Voor 75% als het dienstverband wordt beëindigd binnen één jaar na afronding van de opleiding;
 - c. Voor 50% als het dienstverband wordt beëindigd binnen twee jaar na afronding van de opleiding;
 - d. Voor 25% als het dienstverband wordt beëindigd binnen drie jaar na afronding van de opleiding.
7. De in lid 6 genoemde terugbetalingsverplichting is niet van toepassing in de situatie dat het dienstverband wordt beëindigd door de werkgever en de werknemer terzake de beëindiging van het dienstverband geen verwijt valt te maken.
8. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever een terugbetalingsregeling treffen met betrekking tot het bedrag dat de werknemer op basis van dit artikel verschuldigd is aan de werkgever.

Artikel 10.6 Collectieve ziektekostenverzekering

Werkgever stelt werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering waarbij werknemer zowel een korting geniet op de basisverzekering als de aanvullende verzekering.

Artikel 10.7 Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel

1. Werknemer kan zijn loon, vakantietoeslag en/of eindejaarsuitkering inzetten ten behoeve van de door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden.

2. Werkgever zal de bestedingsdoelen vaststellen conform de fiscale mogelijkheden, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten. De bestedingsdoelen zijn in ieder geval vakbondscontributie en de mogelijkheid van fiscalisering reiskosten woon- werkverkeer
3. Als bijlage II bij deze cao is een regeling Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel opgenomen waarin de toepassing van het Arbeidsvoorwaardenkeuzemodel nader is uitgewerkt. De werkgever zal deze regeling ter instemming voorleggen aan de ondernemingsraad.