

Veel gestelde vragen - cao OB 2023-2024

Datum laatste wijziging: 02-05-2023

Inhoudsopgave

Algemeen	1
Informatie aan werknemers	2
Looptijd en inwerkingtreding	3
Werkings sfeer.....	3
Avv.....	4
ORT	4
Pensioenregeling	5
Jaarurensystematiek.....	6
Loonontwikkeling	15
Scholieren en studenten met een bijbaan	16
Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling.....	17
Betaald ouderschapsverlof	17
Aanvulling IVA-uitkering	19
Overlijden werknemer	20
Vakantie	21
Mantelzorg	21
Jubileumuitkering	22
Vrijwilligers	22
Medezeggenschap	24
FUWA-systeem OB KE / Functiehuis OB KE.....	24

Algemeen

- Bekijk de cao openbare bibliotheken 2023 – 2024 (cao OB 2023-2024) en meer informatie hierover op de [website van de VOB](#).
- Bekijk informatie over het Functiewaarderingssysteem OB|KE (ook wel FUWA-systeem OB|KE, Functiehuis OB|KE of Functieboek OB|KE genoemd) hier op de [website van de VOB](#).
- Daar waar hierna ter aanduiding van een natuurlijk persoon de taalkundig mannelijke vorm is gebruikt, wordt tevens de taalkundig vrouwelijke of gender neutrale vorm bedoeld.
- Van tijd tot tijd actualiseert de VOB dit overzicht. Daarnaast vult de VOB dit overzicht regelmatig aan met nieuwe veel gestelde vragen. Houd de VOBerichten en de [website van de VOB](#) in de gaten voor de meest actuele versie.

Heb je nog vragen? Mail ze naar helpdesk@debibliotheken.nl o.v.v. 'Vraag cao OB 2023-2024'.

Informatie aan werknemers

Ter beschikking stellen cao OB 2023-2024 aan werknemers

Op grond van de wet en artikel 73 van de cao OB 2023-2024 zijn werkgevers verplicht de cao OB 2023-2024 (digitaal) ter beschikking te stellen aan hun werknemers. De tekst van de cao OB 2023-2024 is te vinden op de [website van de VOB](#).

Wat staat er in de Wtva over informatie verstrekken?

Op 1 augustus 2022 is de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) in werking getreden. De Wtva bepaalt dat je als werkgever meer informatie aan de werknemer moet verstrekken, dan voor 1 augustus 2022 het geval was. Veel van de verplichte informatieverstrekking is al geregeld in de cao OB. Soms dient informatie vast te liggen in interne beleidsstukken, zoals het recht op scholing.

De werkgever moet schriftelijk informatie verstrekken over:

- de normale werk- en rusttijden (art. 7 en 36 cao OB);
- het loon inclusief alle afzonderlijke bestanddelen, zoals een bonus, plus de betalingswijze ervan (art. 7, 11, 17, en H. 4 cao OB);
- regels met betrekking tot overwerk en vergoedingen (art. 23 en 40 cao OB en Bijlage E Regeling overwerk en overwerkvergoeding);
- de duur en voorwaarden van de proeftijd (art. 6 cao OB);
- de procedurele aspecten bij ontslag, inclusief de termijn waarbinnen tegen een ontslag in beroep kan worden gegaan (art. 80 en Bijlage M Regeling Sociaal Plan cao OB + eventueel intern ontslagbeleid);
- de duur van de opzegtermijnen inclusief de procedure en vereisten van opzegging (art. 80, leden 2, 3 en 4 cao OB);
- vakantie- en verlofregelingen (art. 51-59 en 64 cao OB);
- een eventueel recht op scholing (intern scholingsbeleid en Bijlage G Regeling faciliteiten voor niet verplichte scholing cao OB).

Deze informatie kan de werkgever verstrekken door dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst en/of te verwijzen naar de cao OB waarin de informatie is te vinden.

Daarnaast is bijzondere informatievoorziening nodig indien het werkpatroon onvoorspelbaar is. Dan dient de werkgever de werknemer aanvullend nog te informeren over:

- de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;
- het aantal gewaarborgde betaalde uren;
- de minimale termijn voor oproeping, die op grond van de Wtva minimaal vier dagen bedraagt.

De eerste twee punten betreffen informatie die in afspraken met de werknemer vastgelegd moet worden.

Het aantal gewaarborgde uren is veelal een uitvloeisel van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Werknemers met een aantal gewaarborgde uren op jaarbasis en een vast salaris per maand worden volgens de Wab niet beschouwd als oproepkrachten. De in de Wab opgenomen regeling voor de minimale oproeptermijn van vier dagen voor oproepkrachten wordt in de Wtva ook van toepassing verklaard op werknemers met een onvoorspelbaar werkpatroon.

Looptijd en inwerkingtreding

Wat is de looptijd van de huidige cao OB?

De cao OB 2023-2024 heeft een looptijd van 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2024.

Wanneer is de cao OB 2023-2024 in werking getreden?

De cao OB 2023-2024 treedt formeel met terugwerkende kracht – per 1 januari 2023 – in werking nadat SZW een kennisgeving van ontvangst (kvo) aan cao-partijen heeft verzonden.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzond de kvo op 2 mei 2023. De cao OB 2023-2024 is op 3 mei 2023 met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 in werking getreden.

Werkings sfeer

Op wie is de cao OB 2023-2024 van toepassing?

De werkingssfeer van de cao OB 2023-2024 is opgenomen in artikel 3 van die cao. De cao OB 2023-2024 is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub aa en bb van de cao OB 2023-2024.

Wie is 'een werkgever' in de zin van de cao OB 2023-2024?

Onder werkgever wordt in dit verband verstaan:

"elke:

- a. lokale bibliotheek, als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub n van de cao OB 2023-2024;
- b. in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die werkzaamheden verricht die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden, die de lokale bibliotheken als hiervoor genoemd onder a verrichten;
- c. provinciale ondersteuningsinstelling, als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub n van de cao OB 2023-2024;
- d. in Nederland gevestigde privaatrechtelijke rechtspersoon die geheel of nagenoeg geheel werkzaamheden verricht ten behoeve van organisaties als hiervoor genoemd onder a, b en/of c, indien die werkzaamheden samenhangen met, bijdragen en/of ondersteunend zijn aan de vervulling van de functies en/of taken die die organisaties hebben op grond van de wet (Wsob)."

Wie is 'een werknemer' in de zin van de cao OB 2023-2024?

Onder werknemer wordt in dit verband verstaan:

"degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft met de werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub aa van de cao OB 2023-2024."

Niet als werknemer worden beschouwd:

- uitzendkrachten;
- bij werkgever gedetacheerde medewerkers;
- stagiaires;
- vakantiekrachten;
- werknemers die jonger zijn dan 15 jaar;
- werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de Algemene ouderdomswet (AOW) hebben bereikt;
- vrijwilligers.

Avv

Is de cao OB 2023-2024 algemeen verbindend verklaard?

Cao-partijen zijn voornemens de cao OB 2023-2024 algemeen verbindend te laten verklaren. Zodra de cao algemeen verbindend is verklaard laat de VOB dit middels de VOBerichten weten.

ORT

In welke gevallen heeft een werknemer recht op ORT?

Een werknemer kan recht hebben op de onregelmatigheidstoelage (ORT) indien hij in opdracht van de werkgever werk verricht op zon- en/of feestdagen.

Alleen een werknemer wiens functie is ingedeeld in schaal 1 tot en met 10 van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B bij de cao OB 2023-2024) komt in aanmerking voor de ORT.

Indien een onregelmatig uur ook kan worden aangemerkt als een overuur als bedoeld in de cao OB 2023-2024, heeft de werknemer alleen recht op de overwerktoelage en niet op de ORT.

De standaardregeling voor de ORT is opgenomen in artikel 19 cao OB 2023-2024.

Hoe hoog is de ORT?

De vergoeding voor een onregelmatige dienst bestaat uit een toeslag per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon (onregelmatigheidstoelage).

De onregelmatigheidstoelage (ORT) bedraagt 25% van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur. Het percentage van 25% wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 10 van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B).

Dat is de standaardregeling, die is opgenomen in artikel 19 van de cao OB 2023-2024.

Wanneer komt een werknemer in aanmerking voor de compensatieregeling?

Naast de standaardregeling voor de onregelmatigheidstoelage (ORT) is in de cao OB 2023-2024 een compensatieregeling ORT overeengekomen voor werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen.

Deze compensatieregeling is vastgelegd in artikel 20 cao OB 2023-2024 en de bij die cao OB behorende bijlage D - Volledige compensatieregeling onregelmatigheidstoelage (ORT).

Werknemers die voldoen aan alle voorwaarden genoemd in artikel 20 lid 1 cao OB 2023-2024, ontvangen indien zij werken op een zon- of feestdag een hogere ORT in de jaren 2023 en 2024, dan de ORT conform de vanaf dan geldende standaardregeling ORT (25%). Deze hogere ORT wordt geleidelijk afgebouwd (van 70% respectievelijk 50% in 2023, 35% in 2024 naar 25% per 1 januari 2025). Er gelden bepaalde maxima en minima.

De hiervoor genoemde voorwaarden zijn:

De werknemer:

- is ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B); én

- was op 31 december 2021 al in dienst bij zijn huidige werkgever in een functie waarin (ook) op onregelmatige uren dient te worden gewerkt; én
- heeft gedurende de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 gewerkt op een zon- of feestdag; én
- werkt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024 op een zon- of feestdag.

Pensioenregeling

Hoe is het pensioen voor werknemers in de OB-branche nu geregeld?

De rechten en verplichtingen van de werkgever en werknemer in het kader van de pensioenregeling voor de branche openbare bibliotheken (OB-branche) zijn geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB). Zie ook hoofdstuk 16 van de cao OB 2023-2024 (m.n. artikel 84).

VOB, FNV en CNV Overheid & Publieke diensten, onderdeel van CNV Connectief (sociale partners) hebben eind 2021 met POB een opdrachtaanvaardingsovereenkomst gesloten voor een periode van twee jaar (2022 en 2023).

Voor een beperkt aantal werkgevers en werknemers geldt dat de rechten en verplichtingen in het kader van de pensioenregeling niet zijn geregeld in het pensioenreglement van POB, maar in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds ABP (ABP) of het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Hoeveel bedraagt de totaal aan POB af te dragen pensioenpremie?

In 2023 bedraagt de totale pensioenpremie 20,7% van de pensioengevende salarissom. De werkgever draagt de door hem verschuldigde premie af aan POB conform het pensioenreglement, het uitvoeringsreglement en de tussen sociale partners en POB gesloten opdrachtaanvaardingsovereenkomst.

Welk deel van de totale pensioenpremie komt voor rekening van werkgever?

Driekwart (75%) van de totale pensioenpremie (20,7%) komt voor rekening van de werkgever en een kwart (25%) voor rekening van werknemer.

Hoeveel bedraagt de deelnemersbijdrage in 2023?

De deelnemersbijdrage bedraagt in 2023 8,19% van de pensioengrondslag.

De deelnemersbijdrage (het percentage van de pensioengrondslag dat de werkgever op het salaris van de werknemer inhoudt) wordt berekend door een actuaris en jaarlijks vastgesteld door het POB-bestuur, na instemming daarmee van sociale partners.

Hoeveel bedraagt het opbouwpercentage in 2023?

Het opbouwpercentage ouderdomspensioen bedraagt: 1,63%.

Wat is 'pensioengevend salaris'?

Het pensioengevend salaris bestaat uit het totale jaarlijkse bruto salaris, inclusief vakantiegeld en eventuele overige toeslagen. Het pensioengevend salaris dient als basis voor de berekening van de pensioenopbouw.

Niet over het volledig pensioengevend salaris wordt pensioen opgebouwd. Dit leidt tot de franchise.

Wat is de 'franchise'?

De franchise is gelijk aan het deel van het pensioengevend salaris waar geen pensioen over wordt opgebouwd.

Er wordt geen pensioen opgebouwd over de franchise, omdat naast het pensioen dat de werknemer opbouwt bij zijn werkgever, hij t.z.t. ook AOW ontvangt.

Dit houdt voor de berekening van de pensioenopbouw in dat de franchise afgetrokken wordt van het pensioengevend salaris.

Wat is de 'pensioengrondslag'?

Pensioengrondslag is het deel van het pensioengevend salaris dat overblijft na aftrek van de franchise. In andere woorden: het deel van het pensioengevend salaris waar wel pensioen over wordt opgebouwd, is gelijk aan de pensioengrondslag.

Op basis van de pensioengrondslag wordt de daadwerkelijke pensioenopbouw bepaald.

Rekenvoorbeeld

De pensioengrondslag is kort samengevat: pensioengevend salaris -/- franchise. Het pensioengevend salaris is gelijk aan € 30.000 en het pensioenfonds hanteert in 2023 een franchise van € 17.488. In dit geval is de pensioengrondslag gelijk aan € 30.000 - € 17.488 = € 12.512. Op basis van die pensioengrondslag (€12.512) wordt vervolgens ieder jaar bepaald wat de pensioenopbouw is en hoeveel de deelnemersbijdrage bedraagt.

Wat moet ik doen als mijn werknemer (betaald) ouderschapsverlof op wil nemen?

De werkgever geeft aan de pensioenuitvoerder AZL door dat zijn werknemer gebruik gaat maken van ouderschapsverlof, voor welke periode dat geldt en dat er sprake is van een pensioengevend salaris van (minimaal) 25% van het oorspronkelijk pensioengevend salaris. AZL bepaalt vervolgens de hierbij behorende bijdrage.

Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat meer wordt betaald dan 25% van het oorspronkelijk pensioengevend salaris. Advies is om in dit geval de gevolgen te bespreken met AZL.

Op 2 augustus 2022 is de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden (zie hierna voor meer informatie onder het kopje 'Betaald ouderschapsverlof').

Het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) onderzoekt wat de gevolgen daarvan zijn voor het Pensioenreglement.

Voorlopig geldt op basis van het huidige pensioenreglement dat pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof gerelateerd is aan de 25% loondoorbetaling door de werkgever. Is de UWV-uitkering (70% dagloon, met een maximum van 70% van het maximum dagloon), tijdens de maximaal negen weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind, minimaal gelijk aan 25% van het salaris van de werknemer, dan bouwt de werknemer voorlopig tijdens dat tijdvak geen pensioen op.

Jaaruresystematiek

Op grond van de cao OB 2023-2024 is een jaaruresystematiek van toepassing.

Hoeveel uur bedraagt de jaarurennorm?

De bruto jaarurennorm bedraagt bij een voltijd arbeidsovereenkomst 1872 uur per jaar.

De netto jaarurennorm bedraagt bij een voltijd arbeidsovereenkomst 1649 uur per jaar.

De bruto en netto jaarurennorm van een werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt naar rato berekend.

Voorbeeld:

Een parttime werknemer met een contract van 50% (in de vorige cao OB was dat (gemiddeld) 18 uur per week) heeft een (netto) jaarurennorm van 50% van 1649 uur = 824,5 uur.

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is het in beginsel feitelijk aantal te werken uren per jaar (de 'netto' jaarlijkse arbeidsduur), vermeerderd met het aantal aan de feitelijke jaarlijkse arbeidsduur gerelateerde vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) en het aantal doordeweekse feestdagen.

Conform de cao OB 2023-2024 bedraagt het aantal wettelijke (144 uur) en bovenwettelijke (36 uur) vakantie-uren 180 per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

Het aantal nationale feestdagen varieert per jaar. Dat hangt af van hoe de feestdagen in een jaar vallen. Bij de vaststelling van de bruto jaarlijkse arbeidsduur ten behoeve van de beloning wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal doordeweekse feestdagen. Gemiddeld genomen zijn er zes doordeweekse feestdagen.

Mag de organisatie gebruik maken van een andere werktijdenregeling dan de jaarurensystematiek?

Zoals is bepaald in artikel 37 lid 18 van de cao OB 2023-2024 kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt), een andere werktijdenregeling vaststellen dan de jaarurensystematiek. Die werktijdenregeling dient aan te sluiten bij de specifieke omstandigheden van de organisatie en te voldoen aan de kaders genoemd in artikel 36 van de cao OB 2023-2024. Bij toepassing van een andere systematiek, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bruto 1872 uur per jaar (= 1649 uur netto per jaar) bedraagt.

In een nieuw lid 19 van artikel 37 is het volgende bepaald: "*Een andere werktijdenregeling dan de jaarurensystematiek, zoals bedoeld in lid 18, kan zoveel mogelijk worden vormgegeven conform Bijlage J - Regeling over werk- en rusttijden zoals die gold tot 1 juli 2020 en was opgenomen in hoofdstuk 7b van de cao OB 2020-2022.*"

Bijlage J dient als voorbeeld en kan worden gebruikt bij de vormgeving van een andere werktijdenregeling zoals bedoeld in artikel 37 lid 18.

Is de invoering van de jaarurensystematiek een verplichting voor alle medewerkers?

De werkgever kan op grond van artikel 37 lid 18 van de cao OB 2023-2024 met instemming van de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt), een andere werktijdenregeling vaststellen dan de jaarurensystematiek. Dat kan de werkgever ook doen voor een deel van de werknemers.

Voorbeeld:

Op specifieke functiegroepen als Medewerkers educatie is de jaarurensystematiek wel van toepassing en op Medewerkers administratie & ondersteuning niet.

De andere werktijdenregeling dan de jaarurensystematiek dient wel aan te sluiten bij de specifieke omstandigheden van de organisatie en te voldoen aan de kaders genoemd in artikel 36 van de cao OB 2023-2024. Bij toepassing van een andere systematiek, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bruto 1872 uur per jaar (= 1649 uur netto per jaar) bedraagt.

Hoe lang is de referteperiode en wanneer start en eindigt de referteperiode?

In artikel 37 lid 1 en 2 cao OB 2023-2024 staat daarover het volgende:

"1. De referteperiode bedraagt een jaar (twaalf maanden).

2. Werkgever en werknemer spreken vooraf met elkaar af wat de aanvangs- en einddatum van de referteperiode is."

Theoretisch kan de referteperiode op ieder moment in het jaar beginnen en dus ook eindigen én voor iedere werknemer anders zijn. Het advies is om zoveel mogelijk te standaardiseren en per organisatie eenzelfde start- en eindmoment voor de referteperiode te bepalen die voor alle of een groep werknemers in de organisatie geldt. Het startmoment kan bijvoorbeeld zijn: 1 januari van een kalenderjaar of de start van een schooljaar (bijvoorbeeld 1 september).

Hoe bereken je de bruto en netto jaaruren bij een in- of uitdiensttreding gedurende het jaar/ gedurende de maand?

Relevant is of de werknemer in- of uit dienst treedt gedurende de referteperiode van twaalf maanden. Dat is mede afhankelijk van de aanvangs- en einddatum die de werkgever met de werknemer afspreekt en of die is gekoppeld aan een referteperiode die geldt voor de gehele of een deel van de organisatie (bijvoorbeeld voor bepaalde functiegroepen).

Is dat een kalenderjaar, een referteperiode die start bij een nieuw schooljaar of een andere maatstaf?

In de cao OB 2023-2024 is niet expliciet geregeld hoe de bruto en netto jaarurennorm moet worden berekend bij werknemers die gedurende de referteperiode in- of uit dienst treden.

Als de referteperiode voor alle werknemers in de organisatie start op 1 januari en eindigt op 31 december van een kalenderjaar, kan je met een nieuwe werknemer afspreken dat de referteperiode de eerste maal korter is dan twaalf maanden en loopt tot en met 31 december. De bruto- en netto jaarurennorm wordt dan naar rato berekend. In het kalenderjaar dat daarop volgt geldt met ingang van 1 januari voor de werknemer de reguliere referteperiode in de organisatie van twaalf maanden.

Als de werknemer gedurende zijn referteperiode uit dienst treedt moet een herberekening worden gemaakt van zijn jaarurennorm over de periode vanaf startdatum lopende referteperiode tot en met de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld:

De referteperiode in de organisatie loopt voor alle werknemers van 1 januari tot en met 31 december. Een werknemer die op 1 juni parttime in dienst treedt voor 75% heeft een netto jaarurennorm van $75/100 \times 1649 = 1236,75$ uur per jaar en eenmalig in het jaar van indiensttreding een netto jaarurennorm van $7/12 \times 1236,75 = 721,44$ uur.

Hoe bereken je de bruto en netto jaaruren bij een urenuitbreiding?

Het kan gebeuren dat de urenomvang van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer in de loop van een referteperiode wijzigt. Bijvoorbeeld omdat de werknemer

een leidinggevende functie krijgt of meer uren beschikbaar is, omdat zijn/haar kinderen naar de middelbare school gaan.

Hoe (her)bereken je dan de jaarurennorm?

Dat doe je door als het ware een 'knip' te zetten en een nieuwe berekening te maken van de bruto en netto jaarurennorm per de datum waarop de uren structureel worden uitgebreid.

Voordat de wijziging wordt doorgevoerd, wordt eerst het aantal uren dat de werknemer al heeft gewerkt en het aantal nog te werken uren vastgesteld. Die berekening wordt meegenomen in de berekening van de jaarurennorm die rekening houdt met de nieuwe situatie. Hetzelfde geldt voor een eventuele tijdelijke wijziging van de urenomvang.

Hoe moet je met gewerkte meeruren en overwerkuren omgaan in het licht van de jaarurensystematiek?

In het algemeen geldt:

De bedoeling van flexibele jaarovereenkomsten is het werkaanbod en het arbeidsaanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Dit betekent dat er in beginsel geen of weinig meer- en/of overwerk zal plaatsvinden. Immers, in het kader van flexibele werktijdenregelingen is al een langere arbeidsduur gepland voor 'piekperioden' en een kortere voor 'dalperioden'.

Indien blijkt dat in een bepaalde periode meer is gewerkt dan was afgesproken, is compensatie in vrije tijd in een volgende periode het meest in overeenstemming met het karakter van de flexibele jaarovereenkomst. Als veel meer wordt gewerkt dan was overeengekomen of als er gedurende langere periodes meer wordt gewerkt, dan kan toch recht ontstaan op een vergoeding voor meerwerk en/of overwerk.

In artikel 37 lid 13 cao OB 2023-2024 is het volgende bepaald:

"Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever in enige referteperiode meer uren heeft gewerkt dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken (maximaal 10% van zijn netto jaarurennorm), dienen deze plusuren binnen zes maanden na afloop van de referteperiode in tijd te worden gecompenseerd. Indien dit niet of slechts ten dele mogelijk is en/of het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, betaalt de werkgever de resterende plusuren aan de werknemer tegen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. Die betaling geschiedt uiterlijk aan het einde van de zevende maand volgend op het einde van de referteperiode waarin de plusuren zijn opgebouwd.

De werknemer in schaal 11 of hoger van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B) heeft geen recht op compensatie in tijd en/of uitbetaling van resterende plusuren."

In artikel 1 lid 1 cao OB 2023-2024 sub I respectievelijk p zijn meerwerk en overwerk als volgt gedefinieerd:

meerwerk:

door de werknemer met een deeltijd dienstverband verrichte arbeid, die incidenteel in opdracht van de werkgever wordt verricht bovenop de - in het individuele jaarrooster vastgestelde - werktijden, voor zover die uren uitstijgen boven de in de arbeidsovereenkomst van de werknemer overeengekomen jaarurennorm en tot en met de voltijd bruto jaarurennorm van 1872 uur."

overwerk:

door de werknemer verrichte arbeid die incidenteel in opdracht van de werkgever wordt verricht bovenop de - in het individuele jaarrooster vastgestelde - werktijden, en waarmee de voltijds bruto jaarurennorm van 1872 uur wordt overschreden. De overschrijding van de voltijds bruto jaarurennorm wordt op jaarbasis gemeten bij het einde van de referteperiode."

Aan het einde van de referteperiode wordt vastgesteld of sprake is van plusuren. Als die plusuren niet binnen zes maanden in tijd kunnen worden gecompenseerd worden ze uiterlijk aan het einde van de zevende maand na het einde van de referteperiode uitbetaald. Dat kunnen dan meeruren of overwerkuren zijn. Zie ook artikel 39 en 40 cao OB 2023-2024.

Meeruren worden tegen 100% uitbetaald (geen toeslag verschuldigd; zie ook artikel 22 cao OB 2023-2024). Voor overwerk is in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden een toeslag verschuldigd (zie ook artikel 23 cao OB 2023-2024).

Van belang is om heel goed te registreren en gedurende de referteperiode goed te monitoren hoe het staat met gewerkte en nog te werken uren.

Moet ik meeruren en overwerkuren aan de werknemer voldoen tegen het op moment van uitbetaling geldende uurloon?

In de tekst van de cao OB 2023-2024 staat in artikel 37 lid 13:

".... betaalt de werkgever de resterende plusuren aan de werknemer tegen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. Die betaling geschiedt uiterlijk aan het einde van de zevende maand volgend op het einde van de referteperiode waarin de plusuren zijn opgebouwd...."

Het kan zo zijn dat de plusuren uiteindelijk uitbetaald worden tegen een hoger uurloon dan gold op het moment dat de uren feitelijk zijn gewerkt, dan wel gold bij einde referteperiode. Bijvoorbeeld door een extra periodiek en/of een algemeen structurele salarisverhoging.

Tevoren goed nadenken over het tijdstip van uitbetaling kan financieel gunstiger uitpakken voor de werkgever. Bijvoorbeeld in navolgende situatie: referteperiode gelijk aan een kalenderjaar, algemeen structurele salarisverhoging per 1 juli. Extra periodiek per 15 juli. Een deel van de plusuren kan niet worden gecompenseerd. Die meewerk en/of overwerkuren betaalt de werkgever aan de werknemer eind juni i.p.v. uiterlijk eind juli van het jaar volgend op (het einde van) het refertejaar waar de plusuren betrekking op hebben.

Hoe moet je met minuren en plusuren omgaan bij uitdiensttreding van een werknemer?

Over uitdiensttreding is in artikel 37 leden 14 tot en met 16 cao OB 2023-2024 het volgende bepaald:

"14. Als de werknemer uit dienst treedt maken werkgever en werknemer tijdig en in redelijkheid afspraken over hoe eventuele min- of plusuren worden gecompenseerd binnen de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst.

15. De werkgever brengt resterende minuren bij het einde van de arbeidsovereenkomst in mindering op het aan werknemer uit te betalen salaris en/of op andere in het kader van de eindafrekening aan werknemer uit te betalen bedragen.

16. Indien bij het einde van de arbeidsovereenkomst plusuren overblijven die zijn ontstaan op verzoek of in opdracht van de werkgever betaalt de werkgever deze plusuren aan de werknemer tegen 100% van het voor de werknemer geldende uurloon. De werkgever hoeft resterende plusuren ontstaan zonder dat hij daarmee heeft ingestemd, bij het einde van de arbeidsovereenkomst niet uit te betalen aan de werknemer."

Is de ORT-regeling van toepassing in de jaarurensystematiek?

Ja. Als de werknemer in opdracht van de werkgever werkt op een zon- of feestdag (onregelmatige dienst), dan heeft hij per gewerkt uur recht op onregelmatigheidstoeslag (ORT). Dat is op basis van artikel 19 cao OB 2023-2024. Die ORT bedraagt 25% van het

voor de werknemer geldende uurloon (standaardregeling ORT). Voldoet de werknemer aan de voorwaarden voor de compensatieregeling ORT dan kan dat percentage tot en met 31 december 2024 hoger zijn (artikel 20 cao OB 2023-2024). De werkgever betaalt de ORT aan de werknemer uiterlijk bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de betreffende onregelmatige dienst is verricht.”

Hoe moet je met variabele uurbudgetten omgaan die een aantal werkgevers nu hanteren? Komt dat te vervallen?

In de jaarurensystematiek is geen sprake meer van 'variabele uurbudgetten'. Die flexibiliteit biedt de jaarurensystematiek al.

Voor aanvang van de referentieperiode rooster je de uren in die bekend zijn en eventueel rooster je een bepaald aantal uren – in overleg - op een later moment in, als bijvoorbeeld duidelijk is wat de planning is van een specifiek project.

Hoe om te gaan met (langdurig) verzuim en verlof in een jaarurensystematiek?

Indien een werknemer in een periode waarin hij volgens zijn individueel jaarrooster moet werken, ziek is of verlof heeft (bijvoorbeeld bijzonder verlof wegens huwelijk of overlijden van familieleden, zorgverlof of onbetaald verlof), zijn dezelfde regels van toepassing als bij een 'normale arbeidsovereenkomst'. De niet gewerkte uren hoeven niet te worden 'ingehaald' om de overeengekomen feitelijke (netto) jaarlijkse arbeidsduur 'vol' te maken.

De door ziekte of verlof uren in de praktijk niet feitelijk gewerkte uren worden zo geregistreerd, dat deze als het ware in mindering worden gebracht op de netto jaarurennorm. Als een werknemer al was ingeroosterd geldt dat voor de in het individuele jaarrooster opgenomen ingeroosterde uren. Indien een werknemer nog niet is ingeroosterd, dan ga je in geval van ziekte of verlof uit van de gemiddelde arbeidsduur. Dat is bij een voltijd dienstverband gemiddeld 36 uur per week c.q. 7,2 uur per dag. Deze situatie doet zich bijvoorbeeld voor bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een voltijd arbeidsovereenkomst van bruto 1872 uur en netto 1649 uur op jaarbasis. Dat is een gemiddelde van 36 uur per week. In het jaargesprek is afgesproken dat de werknemer in de maanden maart en april 40 uur per week werkt. In de maanden mei en juni staat de werknemer 32 uur per week ingeroosterd. Over de rest van de referentieperiode zijn nog geen concrete afspraken gemaakt.

De werknemer wordt op 1 maart ziek en herstelt voor 100% op 15 mei. In de periode van maart tot en met 15 mei worden de ziekte-uren op de netto te werken uren in mindering gebracht op basis van de gemaakte afspraken (2 maanden 40 uur en een halve maand 32 uur). Vanaf 15 mei tot en met juni werkt de werknemer volgens afspraak 32 uur.

Is de werknemer in juli nog steeds ziek, dan worden in mei en juni 32 uur en met ingang van 1 juli de gemiddelde aantal uren per week (36 uur) van de netto te werken uren afgetrokken.

Hoe werkt de jaarurensystematiek bij re-integratie van een langdurig zieke werknemer?

Re-integratie van een zieke werknemer vraagt om maatwerk. Dit geldt ook in relatie tot de jaarurensystematiek en in dat kader al dan niet ingeroosterde uren in het individuele jaarrooster van de werknemer. Overigens zal een werknemer die al langere tijd ziek is, vaak nog niet zijn ingeroosterd.

De werkgever bespreekt met de werknemer voor hoeveel uren, wanneer en hoe de werknemer in het kader van zijn re-integratie weer (meer) aan het werk gaat. Vervolgens worden die uren (her)ingeroosterd.

Dit mede naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts over de mate van arbeids(on)geschiktheid van de werknemer. Dat arbeids(on)geschiktheidspercentage is gerelateerd aan de gemiddelde arbeidsduur van de werknemer bij volledige arbeidsgeschiktheid (36 uur per week / 7,2 uur per dag bij een voltijd dienstverband).

De wettelijke verplichtingen bij ziekte en re-integratie zijn ook van kracht als sprake is van een jaarurensystematiek.

De meeste werknemers die zich ziek melden, zullen binnen twee weken hun werkzaamheden weer hervatten. Maar het kan voorkomen dat een werknemer langer uit de roulatie is. Werkgever en werknemer moeten in dat geval beiden werken aan een effectieve re-integratie (<https://www.uvw.nl/werkgevers/werknemer-is-ziek/loondoorbetaling/samen-werken-aan-re-integratie/index.aspx>).

De werkgever is (eind)verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De werkgever is daarbij verplicht om zich door een bedrijfsarts of arbodienst te laten bijstaan.

De werkgever moet de werknemer in eerste instantie zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen om terug te keren in de eigen functie met alle daarbij behorende taken en werkzaamheden. Pas als blijkt dat dit bijvoorbeeld vanwege beperkingen van de werknemer niet meer mogelijk is, moet de werkgever actief op zoek naar andere passende werkzaamheden die zoveel mogelijk aansluiten bij de kennis, ervaring en beperkingen van de werknemer.

Hoe verhoudt het afkopen van vakantiedagen zich tot de jaarurensystematiek?

Koopt de werknemer tijdens zijn arbeidsovereenkomst tussentijds een aantal bovenwettelijke vakantie-uren af (maximaal 36), dan betekent dat in de praktijk dat in die referteperiode het voor de werknemer geldende aantal 'feitelijk te werken' uren (de individuele netto jaarurennorm) evenredig toeneemt. De individuele bruto jaarurennorm blijft hetzelfde.

De werknemer ontvangt voor de af te kopen bovenwettelijke vakantie-uren geld, naast zijn vaste maandsalaris. De waarde van een uur is 1/156 van het maandsalaris van de werkgever, conform de definitie van het uurloon in artikel 1 lid 1 sub x van de cao OB 2023-2024.

Werknemer noch werkgever kunnen elkaar verplichten tot afkoop van vakantiedagen. Voor het verkopen van bovenwettelijke vakantiedagen is instemming van werkgever én werknemer nodig. Denk tevoren goed na over de voor- en nadelen voor beide partijen.

In het algemeen geldt het volgende.

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is het aantal in beginsel 'feitelijk te werken' uren per referteperiode (de netto jaarlijkse arbeidsduur), vermeerderd met het aantal aan de feitelijke jaarlijkse arbeidsduur gerelateerde vakantie-uren (wettelijk en bovenwettelijk) en het aantal doordeweekse feestdagen (gemiddeld 6 per jaar). Conform de cao OB 2023-2024 bedraagt het aantal wettelijke (144 uur) en bovenwettelijke (36 uur) vakantie-uren 180 per jaar bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

Op basis van de cao OB 2023-2024 is bij een voltijd arbeidsovereenkomst de bruto jaarurennorm 1872 uur en de netto jaarurennorm 1649 uur per referteperiode.

De individuele bruto en netto jaarurennorm van werknemers die in deeltijd werken bereken je naar rato aan de hand van het deeltijdpercentage en de voltijds jaarurennormen.

Het salaris van de werknemer is gelijkmatig gespreid over het refertetejaar. De werknemer ontvangt een vast salaris per betalingsperiode.

Zie voor meer informatie over afkoop van vakantiedagen hierna onder het kopje 'Vakantie'.

Hoe verhoudt de jaarurensystematiek zich tot de huidige verlofkaarten?

Werkgevers kunnen verlofkaarten blijven gebruiken in de jaarurensystematiek / naast het registratiesysteem voor de jaarurensystematiek.

De werkgever moet per werknemer een verlofregistratie bijhouden (met daarin de aanspraak op wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen, verval- en verjaringsdata en de na opname resterende aanspraak). Zie daarvoor ook artikel 45 cao OB 2023-2024. Er moet 'een koppeling' zijn tussen verlofkaarten en registratiesysteem jaarurensystematiek. Integreren kan ook als dat technisch mogelijk is.

Het advies is om in het registratiesysteem waarin de werktijden van de werknemer worden opgenomen (het individuele jaarrooster) ook vakantiedagen, feestdagen en (bijvoorbeeld bijzonder-, ouderschaps- en onbetaald) verlof op te nemen en de dagen waarop de werknemer ziek/arbeidsongeschikt is. Kortom alles goed en overzichtelijk registreren wat tot de bruto jaarurennorm van een werknemer behoort.

Hoe moet je met compensatie-opbouw uren (en opname) omgaan in het licht van de jaarurensystematiek? Een aantal bibliotheken werkt nu met een compensatiekaart om dit te registreren. Komt zo'n kaart dan te vervallen?

Een 'compensatiekaart' paste in de oude systematiek met een weekrooster. Het gaat uit van de gedachte dat je in een bepaalde week extra gewerkte uren registreert/'declareert' en op een later moment (bijvoorbeeld in de daaropvolgende week) in tijd compenseert. In de jaarurensystematiek past de compensatiekaart niet. De bedoeling van de flexibele jaarurensystematiek is juist werkaanbod en arbeidsaanbod zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. De uren die worden ingeroosterd en gewerkt kunnen per dag, week en maand verschillen. Het totaal aantal uren over de gehele referentieperiode komt in beginsel overeen met de individuele netto jaarurennorm.

Alle werknemers hebben een individueel jaarrooster. Onder meer de in de referentieperiode te werken en gewerkte uren moeten goed worden geregistreerd in een met de ondernemingsraad (or) overeen te komen registratiesysteem. Werkgever en werknemer monitoren conform artikel 37 lid 17 cao OB gedurende de referentieperiode de door de werknemer gewerkte uren. Tenminste iedere vier maanden genereert de werkgever een overzicht. Op basis daarvan kunnen de leidinggevende en werknemer de in de rest van de referentieperiode te werken uren indelen. Aan het einde van de referentieperiode kan conform artikel 37 lid 11 cao OB 2023-2024 per werknemer precies worden vastgesteld hoeveel uur hij in de referentieperiode heeft gewerkt en hoe zich dat verhoudt tot de jaarurennorm van die werknemer. Dan blijkt vanzelf of sprake is van plusuren, die in de daaropvolgende zes maanden in tijd moeten worden gecompenseerd. Of als dat niet of slechts ten dele mogelijk is en/of het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, de werkgever de resterende plusuren aan de werknemer uitbetaalt. Als bij het einde van de referentieperiode sprake is van minuren worden die kwijtgescholden. Reden temeer om goed te registreren en te monitoren.

Compensatiekaarten kunnen dus vervallen in het kader van de jaarurensystematiek.

Heeft de VOB een voorbeeld van een registratiesysteem dat bibliotheken kunnen gebruiken?

Nee. Er zijn verschillende leveranciers van en dienstverleners met eigen registratiesystemen voor een jaarurensystematiek op de markt actief. Ook kan je als organisatie een eigen JUS registratiesysteem (laten) ontwikkelen, al dan niet samen met andere openbare bibliotheken en/of multifunctionele organisaties.

Sommige VOB-leden zijn dit jaar in het kader van implementatie van de jaarurensystematiek bezig met het (laten) aanpassen van hun huidige registratiesysteem.

Heeft de VOB concrete handvatten voor software-ontwikkelaars?

Nee. De VOB gaat die ook niet ontwikkelen.

Ga eventueel te rade bij en deel ervaringen met andere bibliotheken of een POI.

Is de kans groot dat de jaarurensystematiek, na de evaluatie, zal veranderen en onderdeel is van gesprek tijdens nieuwe cao-onderhandelingen?

De evaluatie staat nu gepland in het tweede kwartaal van 2023.

Cao-partijen evalueren de jaarurensystematiek op basis van begin 2022 tussen hen gemaakte afspraken over het doel, de criteria, de wijze van monitoren en het tijdpad van de evaluatie. In het kader van de evaluatie wordt ook aandacht besteed aan overwerk.

De evaluatie en voortschrijdend inzicht kunnen er toe leiden dat er in de toekomst enkele aanpassingen in de jaarurensystematiek worden doorgevoerd. Het is niet de intentie om de jaarurensystematiek over een à anderhalf jaar weer af te schaffen.

Waarom zit er verschil (7 uur) in de voltijd netto jaarurennorm van de cao OB (1649 uur) en die van de cao KE? (1656 uur)?

De voltijd bruto jaarurennorm, zoals opgenomen in de cao OB 2023-2024, is 1872 uur en de voltijd netto jaarurennorm 1649 uur.

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is het in beginsel feitelijk aantal te werken uren per jaar (de 'netto' jaarlijkse arbeidsduur), vermeerderd met het aantal aan de feitelijke jaarlijkse arbeidsduur gerelateerde vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) en het aantal doordeweekse feestdagen. Conform de cao OB 2023-2024 bedraagt het aantal wettelijke (144 uren) en bovenwettelijke (36 uren) vakantie-uren 180 per jaar bij een voltijds dienstverband.

Het aantal nationale feestdagen varieert per jaar. Dat hangt af van hoe de feestdagen in een jaar vallen. Bij de vaststelling van de bruto jaarlijkse arbeidsduur ten behoeve van de beloning wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal doordeweekse feestdagen. Gemiddeld genomen zijn er zes doordeweekse feestdagen.

De werkgever kan binnen bepaalde kaders en met instemming van de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) een andere werktijdenregeling vaststellen dan de jaarurensystematiek. Bij toepassing van een andere systematiek, blijft gelden dat de arbeidsduur bij een voltijd arbeidsovereenkomst bruto 1872 uur per jaar (= 1649 uur netto per jaar) bedraagt.

De werkgever is verantwoordelijk voor de registratie van de door werknemer gewerkte uren. Betekent dit dat wij dit zelf, als werkgever, moeten invoeren? Of moeten we het systeem beschikbaar stellen, zodat medewerkers dit zelf kunnen invoeren?

De organisatie dient een goed registratiesysteem ter beschikking te stellen t.b.v. werkgever en werknemers. De werkgever is (eind)verantwoordelijk.

In artikel 37 lid 10 cao OB 2023-2024 staat:

"De werkgever is verantwoordelijk voor de registratie van de door de werknemer gewerkte uren."

Op basis van artikel 37 lid 9 cao OB 2023-2024 komt de werkgever met de ondernemingsraad (or) een registratiesysteem overeen. Daarin worden onder meer de door de werknemer gewerkte uren geregistreerd.

Werkgever en werknemer spreken tevoren met elkaar af wie, wanneer en hoe de door de werknemer gewerkte uren registreert.

Elke vier maanden wordt er een overzicht van gewerkte uren gemaakt. Op basis daarvan kunnen de werkgever en werknemer zo nodig andere of aanvullende afspraken maken. Jaarlijks wordt bij het einde van de referteperiode per werknemer het aantal gewerkte uren vastgesteld en vergeleken met de individuele jaarurennorm.

Mede in verband met monitoring tijdens de referteperiode, min- en plusuren bij einde referteperiode, meerwerkuren en overwerkuren is goede registratie van belang.

Het is de bedoeling dat werkgever en werknemer beiden actief er voor zorgen dat de werknemer aan het eind van de referteperiode zoveel als mogelijk 'op 0 uren staat'. Kortom, dat de werknemer aan het einde van zijn referteperiode geen min- of plusuren heeft.

Wat zijn de maximum werktijden?

De werktijden zijn opgenomen in artikel 36 cao OB 2023-2024. Daarin is bepaald:

"De werktijden voor de werknemer van achttien jaar en ouder bedragen:

- 1. - maximaal tien uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal gemiddeld veertig uur per week in een tijdvak van dertien weken.*
- 2. Ten aanzien van pauzes en rusttijden zijn de bepalingen van de Arbeidstijdenwet van toepassing.*
- 3. De Arbeidstijdenwet is ook van toepassing op werknemers jonger dan achttien jaar en stelt beperkingen aan de werktijden voor die groep werknemers.*
- 4. Pauzes tot maximaal vijftien minuten worden tot de arbeidstijd gerekend.*
- 5. Reistijd tussen twee werklocaties aansluitend aan het werk wordt aangemerkt als werktijd.*
- 6. De inhoud van Bijlage I - Kaderregeling werktijden is van toepassing, voor zover niet strijdig met dit hoofdstuk."*

Loonontwikkeling

Welke afspraken hebben cao-partijen gemaakt over salarisverhogingen?

De bruto maandsalarissen stijgen gedurende de looptijd van de cao OB 2023-2024 als volgt:

- per 1 januari 2023 worden de onderste treden van de schalen 1 tot en met 4 verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023 (zoals verwerkt in Salaristabel 1-1-2023).
- per 1 april 2023 worden de salarissen structureel verhoogd met 2% en vervolgens structureel verhoogd met een nominaal bedrag ter grootte van €125,00 bruto (zoals verwerkt in Salaristabel 1-4-2023).
- per 1 juli 2023 worden de treden 0 en 1 van schaal 1 en de trede 0 van schaal 2 verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 juli 2023 (zoals verwerkt in Salaristabel 1-7-2023). Het WML per 1 juli 2023 is €1.995 bruto per maand voor een 21-jarige. Het betreft trede 0 van schaal 1 (€1.995), trede 1 van schaal 1 (€2.000) en trede 0 van schaal 2 (€1.997).

De salaristabellen zijn opgenomen in de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B bij de cao OB 2023-2024) en te vinden op de [website van de VOB](#).

Mag ik verrekenen als ik in 2022 en/of begin 2023 al onverplicht collectief algemeen structurele salarisverhogingen heb betaald?

De werkgever die al dan niet vooruitlopend op inwerkingtreding van een nieuwe cao in 2022 en/of begin 2023 onverplicht aan de werknemers in zijn organisatie collectief algemeen structurele salarisverhogingen heeft toegekend en betaald, kan deze verhoging(en) verrekenen met de in het kader van de cao OB 2023-2024 overeengekomen collectieve algemeen structurele salarisverhogingen, zoals vastgelegd in lid 1, 2 en 3 van artikel 15 van de cao OB 2023-2024 en in Bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken.

Is het wettelijk minimum (jeugd)loon (Wml) verhoogd?

Het Wml wordt per 1 januari en per 1 juli van elk kalenderjaar aangepast.

De actuele bedragen vind je hier: [Bedragen minimumloon 2023 | Minimumloon | Rijksoverheid.nl](#)

Voldoen de salaristabellen aan het (verhoogde) wettelijk minimum (jeugd)loon (Wml)?

De salaristabellen per 1 januari 2023 en per 1 april 2023 voldoen aan het Wml dat per 1 januari 2023 van toepassing is. De salaristabel per 1 juli 2023 voldoet aan het Wml dat per 1 juli 2023 van toepassing is.

Is het maximum dag- en maandloon verhoogd?

Het maximum dagloon wordt jaarlijks per 1 januari en per 1 juli aangepast.

De actuele bedragen vind je hier:

<https://www.uvw.nl/particulieren/bedragen/detail/maximumdagloon>.

Scholieren en studenten met een bijbaan

Is de cao OB 2023-2024 van toepassing op studenten en scholieren met een bijbaan?

Ja, scholieren en studenten met een bijbaan vallen onder de werkingssfeer van de cao OB 2023-2024. Voor hen geldt echter op basis van artikel 10 (FUWA-systeem OB|KE), artikel 11 (Salaris), artikel 12 (Salaris scholieren en studenten met een bijbaan) en artikel 15 (Loonontwikkeling) cao OB 2023-2024, dat:

- het in artikel 10 bepaalde (FUWA-systeem OB|KE) niet van toepassing is op (de bepaling van het salaris van) scholieren en studenten met een bijbaan;
- de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B) en de daarin opgenomen salarisschalen en -tabellen niet van toepassing zijn, voor zover het de vaststelling van het salaris betreft.
- de algemene structurele salarisverhogingen in de cao OB, uitgedrukt in een percentage vermeld in artikel 15 cao OB (loonontwikkeling) en artikel 10 van Bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken niet van toepassing zijn.

Waar zijn de jeugdschalen terug te vinden in de cao OB 2023-2024?

Er zijn in de cao OB 2023-2024 geen jeugdschalen opgenomen. Een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een werknemer, die als scholier of student bij de werkgever een bijbaan heeft, is aan die werknemer het wettelijk minimum (jeugd)loon (Wml) verschuldigd.

Het niveau van het toepasselijke – leeftijdsafhankelijke - (jeugd) Wml is het minimum (dwingend recht). Omdat de cao OB een minimum-cao is kunnen werkgever en werknemer ook meer dan het (jeugd) Wml overeenkomen.

Wat moet ik doen als de jongere werknemer geen scholier of student met een bijbaan is?

Een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een (jongere) werknemer die niet als scholier of student met een bijbaan is aan te merken, maar met wie een arbeidsovereenkomst is of wordt gesloten voor een reguliere functie, dient deze werknemer met ingang van de datum waarop de werknemer de reguliere functie vervult in te schalen in en te betalen conform de reguliere schalen in de cao OB 2023-2024. Vakantiekrachten vallen niet onder de werkingssfeer van de cao OB 2023-2024.

Hoeveel bedraagt het wettelijk minimum (jeugd) loon (Wml) op dit moment?

Zie [Bedragen minimumloon 2023 | Minimumloon | Rijksoverheid.nl](#) voor de huidige bedragen.

Wanneer wordt het Wml aangepast?

Het wettelijk minimum (jeugd-)loon (Wml) wordt per 1 januari en per 1 juli van elk kalenderjaar aangepast.

Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling

Hoeveel bedraagt de eindejaarsuitkering?

Op grond van artikel 17 cao OB 2023-2024 heeft de werknemer jaarlijks in de maand december recht op een eindejaarsuitkering van 4%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalairis, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag als bedoeld in artikel 18 van de cao OB 2023-2024. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is en/of geen voltijd dienstverband heeft, heeft naar rato recht op de eindejaarsuitkering.

De werknemer die vóór 31 december uit dienst treedt, heeft recht op de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden van het lopende kalenderjaar dat de betreffende werknemer in dienst is geweest. Uitbetaling geschiedt in dit geval, in afwijking van artikel 17 lid 1 cao OB 2023-2024, uiterlijk in de eerste maand volgend op de maand van uitdiensttreding. De eindejaarsuitkering telt mee voor de pensioenopbouw.

Kan ik nog (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering inzetten voor een organisatie specifieke gratificatieregeling?

In de cao OB 2023-2024 is de mogelijkheid om met instemming van de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt) (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering in te zetten voor een organisatie-specifieke gratificatieregeling vervallen.

Betaald ouderschapsverlof

Wat houdt de wetwijziging over betaald ouderschapsverlof in?

Op grond van de Wet betaald ouderschapsverlof krijgen ouders met ingang van 2 augustus 2022 negen weken van het ouderschapsverlof doorbetaald indien dat wordt opgenomen in het eerste levensjaar van het kind. Het betreft 70% van het dagloon, met een maximum van 70% van het maximum dagloon.

Het maximum dag- en maandloon wordt jaarlijks per 1 januari en per 1 juli aangepast.

Ouders kunnen het betaald ouderschapsverlof aanvragen als de negen weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
Ook in het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof mogelijk. De negen weken betaald ouderschapsverlof moeten in dat geval worden opgenomen tijdens het eerste jaar na adoptie of plaatsing.

In totaal hebben ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof in de eerste zeven levensjaren van een kind. Als niet alle negen weken betaald verlof worden opgenomen in het eerste jaar kunnen deze worden toegevoegd aan de resterende zeventien weken ouderschapsverlof. Deze weken zijn onbetaald. Het blijft mogelijk om daar aanvullende afspraken over te maken, bijvoorbeeld in de cao.

Tenslotte bepaalt de nieuwe wet dat werknemers die gebruik maken van rechten uit de Wet arbeid en zorg niet benadeeld mogen worden, omdat zij gebruik maken van hun rechten.

Wat is er nu in de cao OB 2023-2024 geregeld over betaald ouderschapsverlof?

In artikel 50 lid 3 cao OB 2023-2024 is het volgende bepaald:

"Over de uren waarop aan de werknemer ouderschapsverlof is verleend volgens hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, vindt 25% salarisdoorbetaling plaats. Indien de werknemer, al dan niet door tussenkomst van de werkgever gedurende maximaal negen weken recht heeft op een UWV-uitkering op grond van de Wet betaald ouderschapsverlof, dan wordt die UWV-uitkering op de 25% salarisdoorbetaling in mindering gebracht.

Dit betekent dat als de UWV-uitkering gelijk is aan of meer bedraagt dan het bedrag dat overeenkomt met 25% salarisdoorbetaling, de werkgever gedurende die maximaal negen weken geen salaris hoeft door te betalen aan de werknemer. De werknemer ontvangt in die periode wel de UWV-uitkering, eventueel via zijn werkgever.

Indien de UWV-uitkering minder bedraagt dan het bedrag dat overeenkomt met 25% salarisdoorbetaling, betaalt de werkgever gedurende die maximaal negen weken aan de werknemer het verschil tussen de UWV-uitkering en de 25% salarisbetaling. De werknemer ontvangt daarnaast gedurende maximaal negen weken de UWV-uitkering, eventueel via zijn werkgever."

Hoe vraag je een uitkering ouderschapsverlof aan bij het UWV?

Via de [Verzuimmelder](#) of [Digipoort](#) van het UWV kan de werkgever de uitkering voor het ouderschapsverlof aanvragen. De werkgever vraagt de uitkering achteraf aan, nadat zijn werknemer voor minimaal één keer het aantal uren van zijn werkweek ouderschapsverlof heeft opgenomen. Het aanvragen van de uitkering kan alleen voor hele werkweken. Verder geldt een maximum van drie uitkeringsverzoeken. Aanvragen kunnen worden ingediend tot drie maanden nadat het kind één jaar is geworden. Meer informatie over de aanvraag vind je op de site van het [UWV](#).

Bouwt de werknemer vakantie-uren op tijdens (betaald) ouderschapsverlof?

Zowel in de periode dat de werknemer een uitkering van het UWV ontvangt, als in de periode waarin de werkgever 25% van het salaris doorbetaalt, heeft de werknemer recht op opbouw van vakantie-uren.

Tijdens betaald ouderschapsverlof gaat de opbouw van vakantie-uren volledig (100%) door, ongeacht de hoogte (het percentage) van de uitkering of de loondoorbetaling.

Dit geldt niet voor eventueel extra (meer dan 26 weken) volledig onbetaald ouderschapsverlof. Tijdens dat tijdvak bouwt de werknemer geen vakantie-uren op.

Bouwt de werknemer pensioen op tijdens (betaald) ouderschapsverlof?

Het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB) onderzoekt wat de gevolgen zijn van de nieuwe Wet betaald ouderschapsverlof voor het Pensioenreglement. Op dit moment is hier nog niet meer informatie over beschikbaar.

Op basis van het huidige pensioenreglement geldt voorlopig dat pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof gerelateerd is aan de 25% loondoorbetaling door de werkgever. Is de UWV-uitkering (70% dagloon, met een maximum van 70% van het maximum dagloon), tijdens de maximaal negen weken ouderschapsverlof in het eerste levensjaar van het kind, minimaal gelijk aan 25% van het salaris van de werknemer, dan bouwt de werknemer tijdens dat tijdvak voorlopig geen pensioen op.

Aanvulling IVA-uitkering

Tot welk percentage van het salaris moet ik een (vervroegde) IVA-uitkering aanvullen?

In artikel 54 lid 1 sub b cao OB 2023-2024 is het volgende bepaald:

"De werkgever vult het salaris van een werknemer met een (vervroegde) uitkering op grond van de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), gedurende maximaal 104 weken arbeidsongeschiktheid aan tot maximaal 100% van het laatstgenoten salaris."

Meestal zal het gaan om een IVA-uitkering die vervroegd is aangevraagd door de werkgever/werknemer en niet pas met bijna de tweejaarstermijn in zicht. Dit omdat bijvoorbeeld al snel duidelijk is dat de werknemer langdurig volledig arbeidsongeschikt blijft en niet meer kan re-integreren. Deze situatie zal zich niet heel vaak voordoen. Het is niet eenvoudig om een vervroegde IVA-uitkering te krijgen.

Gedurende een vervroegde IVA uitkering is de werknemer in de regel nog in dienst bij de werkgever. De loondoorbetalingsplicht blijft doorlopen tot het einde van een periode van 104 weken (eventuele uitkeringen worden afgetrokken van wat de werkgever moet doorbetalen aan loon). Dit met inachtneming van artikel 54 cao OB 2023-2024.

Op grond van de cao OB 2023-2024 dient de werkgever (vervroegde) IVA-uitkering niet tot 90%, 80% of 70%, maar tot 100% van het laatstgenoten salaris aan te vullen gedurende (maximaal) 104 weken arbeidsongeschiktheid.

De verplichting van de werkgever om aan te vullen vervalt na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Dat is ook het moment waarop de arbeidsovereenkomst van veel werknemers in zo'n situatie wordt beëindigd.

Hoe gaat uitbetaling in de praktijk?:

- óf door aanvulling door werkgever van de door het UWV aan werknemer te betalen (vervroegde) IVA-uitkering tot 100% laatstgenoten salaris (kortom 100% laatstgenoten salaris minus de hoogte van het bedrag aan IVA-uitkering);
- óf - in overleg - betaling 100% laatstgenoten salaris door werkgever aan werknemer en IVA-uitkering door UWV aan werkgever laten overmaken (medewerking werknemer voor nodig).

Overlijden werknemer

Heeft een nabestaande van een overleden werknemer recht op een overlijdensuitkering en zo ja, hoeveel bedraagt die uitkering?

In artikel 88 lid 2 cao OB 2023-2024 is het volgende bepaald:

"De werkgever betaalt zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer aan zijn nagelaten betrekkingen, als bedoeld in artikel 7:674 lid 3 van het BW, een bedrag, gelijk aan het salaris van de werknemer over drie maanden, vermeerderd met een bedrag aan vakantietoeslag voor dezelfde periode."

Maatstaf voor de berekening is het salaris van de werknemer in de maand van zijn overlijden en het voor hem geldende bedrag aan vakantietoeslag, ook in de maand van zijn overlijden. Het op deze wijze berekende bedrag wordt indien van toepassing vermeerderd met de bedragen van de over drie maanden voorafgaand aan het overlijden van de werknemer toegekende onregelmatigheidstoeslag (ORT) en in voorkomende gevallen verminderd met het bedrag van een uitkering bij overlijden krachtens het BW.

Hoe dient de overlijdensuitkering berekend te worden als een werknemer wegens ziekte in de laatste maand voor zijn overlijden 70% van zijn salaris doorbetaald kreeg? Is dat op basis van 70% of 100% van het laatstgenoten salaris?

In artikel 81, lid 4 van de cao OB 2023-2024 is bepaald dat de maatstaf van berekening het salaris is van de werknemer in de maand van zijn of haar overlijden (en het voor hem geldende bedrag aan vakantietoeslag, eveneens in de maand van zijn overlijden). In de wet staat dat de uitkering van het bedrag ter hoogte is van 'het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam'.

Je mag uitgaan van het verminderde salaris (door ziekte; in dit geval 70% van het laatstgenoten salaris, het kan ook 80% of 90% zijn). De cao OB 2023-2024 is een minimum-cao dus mag je ook uitgaan van meer dan 70%, bijvoorbeeld 100%. Het advies is om voor fiscale aspecten zo nodig contact op te nemen met een deskundige.

Heeft een nabestaande recht op een overlijdensuitkering als een werknemer tot de datum van zijn overlijden een vervroegde WIA-uitkering kreeg?

In artikel 74 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is geregeld dat nabestaanden ook recht hebben op een overlijdensuitkering, als de werknemer recht had op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Moet de werkgever aan de erfgenamen van een overleden werknemer door die werknemer opgebouwde, maar nog niet opgenomen vakantiedagen betalen?

Naast het bedrag aan overlijdensuitkering genoemd in lid 2 van artikel 81 cao OB 2023-2024 betaalt de werkgever aan de erfgenamen van de werknemer zo spoedig mogelijk na zijn overlijden een bedrag gelijk aan de waarde van de opgebouwde, maar niet opgenomen vakantiedagen van de overleden werknemer.

Vakantie

Wat is de vervalt termijn en verjaringstermijn voor niet opgenomen vakantie-uren?

Voor wettelijke vakantiedagen geldt een vervalt termijn van zes maanden na het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd. De wettelijke vakantiedagen vervallen niet als de werknemer redelijkerwijs niet in staat was vakantie op te nemen. Dit is bijvoorbeeld het geval als het opnemen van vakantiedagen niet mogelijk was door ziekte.

Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd. Een werknemer kan de verjaring stuiten door zijn werkgever schriftelijk kenbaar te maken dat hij aanspraak blijft maken op de bovenwettelijke vakantiedagen. De verjaringstermijn begint dan opnieuw te lopen. Bovenwettelijke vakantiedagen mogen, indien werkgever en werknemer dit schriftelijk overeenkomen, uitbetaald worden.

Mag een werknemer vakantiedagen afkopen?

Het is mogelijk bij schriftelijke overeenkomst overeen te komen dat de werknemer de tijdens de arbeidsovereenkomst niet-genoten bovenwettelijke vakantiedagen mag verkopen. Werknemer noch werkgever kunnen elkaar verplichten tot afkoop van bovenwettelijke vakantiedagen. Partijen zullen beide moeten instemmen.

De afkoopmogelijkheid is bewust beperkt tot de bovenwettelijke vakantiedagen. Als werkgever ben je verplicht om de werknemer in elk geval in staat te stellen om het aantal wettelijke vakantiedagen ook daadwerkelijk als vakantie op te kunnen nemen en rust te nemen, te herstellen en op te laden. Het afkopen van deze wettelijke vakantiedagen is dan ook niet toegestaan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. Alleen bij het einde van de arbeidsovereenkomst kunnen deze wettelijke vakantiedagen worden afgekocht.

In de cao OB 2023-2024 is in artikel 34 en in bijlage H een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden opgenomen op grond waarvan de werknemer een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar kan inwisselen. Een daarvan is de tijdbron 'bovenwettelijke vakantie-uren'. Die bron kan onder voorwaarden worden ingezet voor een onbelaste vergoeding voor (een deel van) de reiskosten voor woon-werkverkeer, die niet al op basis van artikel 30 cao OB 2023-2024 worden vergoed.

Bouwt de werknemer vakantie-uren op tijdens (betaald) ouderschapsverlof?

Zowel in de periode dat de werknemer een uitkering van het UWV ontvangt, als in de periode waarin de werkgever op grond van de cao OB 2023-2024 25% van het salaris doorbetaalt, heeft de werknemer recht op opbouw van vakantie-uren. De opbouw van vakantie-uren gaat volledig (100%) door, ongeacht de hoogte (het percentage) van de UWV-uitkering of de loondoorbetaling.

Tijdens extra volledig onbetaald ouderschapsverlof (bij verlof vanaf meer dan 26 weken) bouwt de werknemer geen vakantie-uren op.

Mantelzorg

Staat er in de cao OB 2023-2024 iets over hoe om te gaan met mantelzorgers?

In de cao OB 2023-2024 staat een artikel over mantelzorg. Het betreft artikel 51. Daarin is het volgende bepaald:

1. *"De werknemer die als mantelzorger meer dan acht uur per week en meer dan drie maanden mantelzorg verricht meldt dit aan de werkgever. Samen met de werkgever worden de mogelijkheden nagegaan om te voorkomen dat de werknemer als mantelzorger wordt overbelast.*
2. *Onder mantelzorg wordt in deze cao OB verstaan: zorg die - niet in het kader van een hulpverlenend beroep - wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere relaties van diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie."*

MantelzorgNL, een landelijke vereniging voor iedereen die zorgt voor een naaste, volgt de definitie van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP).

Het SCP definieert mantelzorg als volgt:

"Mantelzorg is alle hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving. Ook minder intensieve hulp, de hulp aan huisgenoten en de hulp aan instellingsbewoners zijn meegenomen. Mantelzorg is hulp die verder gaat dan de zogenoemde 'gebruikelijke hulp'."

MantelzorgNL benadrukt daarbij dat het gaat om onbetaalde hulp, en mantelzorg kan nooit als een verplichting aan iemand opgelegd worden. Hulp aan mensen zonder gezondheidsbeperkingen, zoals oppassen op gezonde kleinkinderen, valt buiten de definitie.

Jubileumuitkering

Heeft een werknemer die niet onafgebroken in dienst is geweest recht op een jubileumuitkering?

Voor de berekening van de dienstjaren voor een jubileum tellen alle arbeidsovereenkomsten mee die de werknemer heeft gehad met een werkgever die onder de cao OB 2023-2024 valt. Daarnaast tellen ook de perioden mee in dienst van een bibliotheek die is overgenomen door een andere private bibliotheekorganisatie, waardoor de voormalige organisatie niet meer bestaat (rechtsvoorganger) én de jaren in dienst van de overnemende bibliotheek (rechtsopvolger). Artikel 32 van de cao OB 2023-2024 over de jubileumgratificatie stelt niet de eis dat de dienstjaren aaneengesloten moeten zijn.

Dit kan betekenen dat een werknemer met een arbeidsovereenkomst van slechts enkele jaren bij zijn huidige werkgever recht heeft op een jubileumgratificatie bij 25 dienstjaren. Dit terwijl de werknemer het grootste deel van zijn dienstdtijd bij een of meer andere bibliotheken heeft gewerkt.

Vrijwilligers

Onder welke voorwaarden mag ik vrijwilligers inzetten in mijn organisatie?

In artikel 62 cao OB 2023-2024 is het volgende bepaald:

"Volgens de wet heeft een openbare bibliotheek in ieder geval vijf functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze vijf functies.

1. *In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao OB blijft de inzet van vrijwilligers beperkt tot een aanvulling op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft daarop gericht beleid.*

2. *Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever met de or of pvt over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de or of pvt.*
3. *De inzet van vrijwilligers gebeurt onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.*
4. *Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 van dit artikel geldt ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.*
5. *Indien er op lokaal niveau tussen een werkgever en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, brengen zij dit direct ter kennis van cao-partijen (via het secretariaat van het COAOB).*
6. *Bijlage L bevat een toelichting op dit artikel, die onlosmakelijk deel uitmaakt van deze cao.”*

De kern van artikel 62 cao OB 2023-2024 is dat iedere werkgever die met vrijwilligers werkt daarvoor beleid moet ontwikkelen in overleg met de ondernemingsraad (or) of personeelsvertegenwoordiging (pvt).

Op grond van de cao OB 2023-2024 dient de inzet van vrijwilligers beperkt te blijven tot een *aanvulling* op de professionele organisatie en mag de inzet van vrijwilligers *niet ten koste gaan van de betaalde formatie van de professionele organisatie*. Daarnaast moet de inzet van vrijwilligers gebeuren onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie.

Aanvullende taken mogen dus worden uitgevoerd door vrijwilligers, maar alleen onder supervisie en met ondersteuning van betaalde medewerkers en er mag daarbij geen sprake zijn van verdringing van betaald werk door vrijwilligers.

Wanneer vrijwilligers taken gaan uitvoeren die eerst door betaalde medewerkers werden uitgevoerd, *kan* er sprake zijn van verdringing. Dit hoeft echter niet zo te zijn als die betaalde medewerkers andere taken gaan uitvoeren, bijvoorbeeld begeleidende taken ten behoeve van de vrijwilligers. Het gaat erom dat de inzet van vrijwilligers niet ten koste gaat van de betaalde formatie.

In 2016 heeft over de uitleg van (toenmalig) artikel 48 cao OB (nu art. 62) een procedure gespeeld. De kantonrechter en in hoger beroep het Hof waren van oordeel dat de bepaling over vrijwilligers in de cao OB beperkt moet worden uitgelegd.

In het arrest van het Hof is geoordeeld dat vrijwilligers niet mogen worden ingezet voor werkzaamheden die nu of tot voor kort door betaalde krachten werden verricht.

Overigens vindt de VOB dit een te verstrekkende oprekkings van hetgeen is bepaald in artikel 69 cao OB 2023-2024.

Cao-partijen hebben aanvullende afspraken gemaakt over artikel 69. Dit om de gewenste transitie in de branche openbare bibliotheken te ondersteunen in plaats van te belemmeren. Afspraken die beter aansluiten bij de actuele visie op de inzet van en het samenwerken met vrijwilligers. Afspraken die leiden tot een in de cao OB op te nemen toelichting die helder de bedoeling van cao-partijen weergeeft en geen/nauwelijks ruimte laat voor (onjuiste) interpretatie. Met deze toelichting beogen cao-partijen te voorkomen dat op de werkvloer, met de or of pvt of voor de rechter discussie ontstaat.

Het artikel is aangevuld met een nieuw lid 5 en lid 6. In lid 5 is opgenomen dat indien in het plaatselijk overleg tussen werkgever en or of pvt een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van de werkzaamheden in relatie tot de omvang van de formatie, werkgever en or/pvt dit terstond ter kennis van cao-partijen brengen. In lid 6 wordt verwezen naar een toelichting op het artikel, die onlosmakelijk deel uitmaakt van de cao OB. Deze toelichting is opgenomen in Bijlage L van de cao OB 2023-2024.

Medezeggenschap

Wanneer dien ik volgens de cao OB 2023-2024 een or of pvt in te stellen?

Uitgangspunt is dat de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. In artikel 76 is bepaald dat indien in een organisatie een pvt is ingesteld als bedoeld in artikel 35c WOR, die pvt beschikt over hetzelfde advies- en instemmingsrecht van de or.

FUWA-systeem OB|KE / Functiehuis OB|KE

Wat is het FUWA-systeem OB|KE?

Het Functiewaarderingssysteem OB|KE is het functiewaarderingssysteem voor de branche openbare bibliotheken (OB-branche) en branche kunsteducatie (FUWA-systeem OB|KE). Het FUWA-systeem OB|KE is een methode voor het beschrijven en waarderen van functies.

De basis van de methode zijn generieke normbeschrijvingen. De functies van werknemers zijn ingedeeld in functiereeksen en daarbinnen in functiegroepen. Normfuncties binnen een functiegroep hebben een verschillende relatieve zwaarte. Functiegroepen en normfuncties verhouden zich tot elkaar in een bepaalde rangorde. Bij elke normfunctie hoort een salarisschaal.

Waar vind ik alle informatie over het FUWA-systeem bij elkaar?

De informatie over het FUWA-systeem OB|KE is voor de OB-branche terug te vinden in:

1. [de cao OB 2023-2024](#)
 - Hoofdstuk 3 van de cao OB 2020-2023 (artikelen 10, 13 en 14);
 - Bijlage B bij de cao OB 2020-2023: Salarisregeling openbare bibliotheken;
 - Bijlage C bij de cao OB 2020-2023: Functiewaarderingssysteem OB|KE (Functiematrix, Waarderingen OB|KE, Conversietabel OB-branche, Procedure overleg, bezwaar en beroep FUWA-systeem OB|KE).
2. [de Starterskit Functieboek OB|KE](#)
 - Format was-wordt-tabel;
 - Beschrijving inhoud Starterskit Functieboek OB|KE;
 - Functiematrix OB|KE;
 - Functieboek OB|KE (functiebeschrijvingen);
 - Brochure korte uitleg functiewaarderingssysteem OB|KE;
 - Leeswijzer;
 - Onderlegger generieke functie;
 - Sheets Workshop 'Functiehuis op orde' d.d. voorjaar 2021;
 - Stappenplan invoering Functieboek OB|KE;
 - Voorbeeldregeling Functieboek OB|KE;
 - Waardering OB|KE;
 - Conversietabel OB-branche.

Waar vind ik de salarisgarantieregeling voor de branche openbare bibliotheken?

De salarisgarantieregeling voor de branche bibliotheken is opgenomen in artikel 14 van de cao OB 2023-2024. Dat artikel beschrijft hoe de individuele gevolgen van inschaling in

een hogere of lagere schaal bij overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB|KE moesten worden opgevangen.