Veel gestelde vragen - cao OB 2024-2026

Datum laatste wijziging: 13-12-2024

Inhoudsopgave

Algemeen 1
Informatie aan werknemers 2
Looptijd en inwerkingtreding 3
Werkingssfeer 3
Avv 4
ORT 4
Pensioenregeling 5
Jaarurensystematiek 7
Loonontwikkeling 15
Scholieren en studenten met een bijbaan 16
Reiskosten woon-werkverkeer 17
Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling 18
Betaald ouderschapsverlof 19
Aanvulling IVA-uitkering 20
Overlijden werknemer 21
Vakantie 22
Persoonlijk Keuzebudget (PKB) 23
Mantelzorg 26
Jubileumuitkering 26
Vrijwilligers 27
Medezeggenschap 28
FUWA-systeem OB|KE / Functiehuis OB|KE 28

Algemeen

- Bekijk de cao openbare bibliotheken 2024 – 2026 (cao OB 2024-2026) 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 ook 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 2024–2026'.

Informatie aan werknemers

Ter beschikking stellen cao OB 2024-2026 aan werknemers
Op grond van de wet en artikel 1 van hoofdstuk 15 zijn werkgevers verplicht de cao OB 2024-2026 (digitaal) ter beschikking te stellen aan hun werknemers. De tekst van de cao OB 2024-2026 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. 2 van hoofdstuk 7 cao OB);
- het loon inclusief alle afzonderlijke bestanddelen, zoals een bonus, plus de betalingswijze ervan (art. 3 van hoofdstuk 2, art. 2 en art. 8 van hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4 cao OB);
- regels met betrekking tot overwerk en vergoedingen (art. 5 van hoofdstuk 4 en art 2 van hoofdstuk 7 cao OB en Bijlage F Kaderregeling werktijden);
- de duur en voorwaarden van de proeftijd (art. 2 van hoofdstuk 2 cao OB);
- de procedurele aspecten bij ontslag, inclusief de termijn waarbinnen tegen een ontslag in beroep kan worden gegaan (art. 1 van hoofdstuk 17 + eventueel intern ontslagbeleid);
- de duur van de opzegtermijnen inclusief de procedure en vereisten van opzegging (art. 1, lid 2, 3 en 4 van hoofdstuk 17);
- vakantie- en verlofregelingen (hoofdstuk 8 cao OB);
- een eventueel recht op scholing (intern scholingsbeleid en Bijlage E 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 2024-2026 heeft een looptijd van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2026.

Wanneer is de cao OB 2024-2026 in werking getreden?
De cao OB 2024-2026 treedt formeel met terugwerkende kracht – per 1 april 2024 – in werking nadat SZW een kennisgeving van ontvangst (kvo) aan cao-partijen heeft verzonden. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzond de kvo 15 augustus 2024. De cao OB 2024-2026 is op 16 augustus 2024 met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024 in werking getreden.

Tussentijdse wijzigingen cao OB 2024-2026
Cao-partijen hebben de tekst van de cao openbare bibliotheken 2024-2026 (cao OB 2024-2026) eind 2024 op een aantal punten tussentijds aangepast.
Een overzicht van de gewijzigde cao-artikelen is beschikbaar op de website.

Werkingssfeer

Op wie is de cao OB 2024-2026 van toepassing?
De werkingssfeer van de cao OB 2024-2026 is opgenomen in artikel 3 van hoofdstuk 1 van die cao.
De cao OB 2024-2026 is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten tussen werkgevers en werknemers als bedoeld in artikel 1 sub tt en uu van de cao OB 2024-2026.

Wie is 'een werkgever' in de zin van de cao OB 2024-2026?
Onder werkgever wordt in dit verband verstaan elke:

- lokale bibliotheek;
- privaatrechtelijke rechtspersoon gevestigd in Nederland die in de kern dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden uitvoert die de lokale bibliotheken onder het eerste streepje ook uitvoeren;
- provinciale ondersteuningsinstelling; en
- privaatrechtelijke rechtspersoon gevestigd in Nederland die dezelfde of bijna dezelfde werkzaamheden uitvoert voor organisaties onder het eerste, tweede en/of derde streepje. Die werkzaamheden moeten te maken hebben met of bijdragen aan het uitvoeren van de functies en/of taken die voor eenieder toegankelijke openbare bibliotheekvoorzieningen hebben volgens de wet.

Wie is 'een werknemer' in de zin van de cao OB 2024-2026?
Onder werknemer wordt in dit verband verstaan:
"de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever.."

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 2024-2026 algemeen verbindend verklaard?
Nog niet. Cao-partijen zijn voornemens de cao OB 2024-2026 algemeen verbindend te laten verklaren en de procedure voor de avv-aanvraag loopt momenteel. 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 onregelmatigheidstoeslag (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 2024-2026) komt in aanmerking voor de ORT.
Indien een onregelmatig uur ook kan worden aangemerkt als een overuur als bedoeld in de cao OB 2024-2026, heeft de werknemer alleen recht op de overwerktoeslag en niet op de ORT.
De standaardregeling voor de ORT is opgenomen in artikel 2 van hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026.

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 uursalaris (onregelmatigheidstoeslag).
De onregelmatigheidstoeslag (ORT) bedraagt 25% van het voor de werknemer geldende uursalaris per gewerkt uur. Het percentage van 25% wordt ten hoogste berekend over het maximum uursalaris van schaal 10 van de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B). Dat is de standaardregeling, die is opgenomen in artikel 2 van hoofdstuk 4 van de cao OB 2024-2026.

Wanneer komt een werknemer in aanmerking voor de compensatieregeling?
Naast de standaardregeling voor de onregelmatigheidstoeslag (ORT) is in de cao OB 2024-2026 een compensatieregeling ORT overeengekomen voor werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen.
Deze compensatieregeling is vastgelegd in artikel 3 van hoofdstuk 4 van de cao OB 2024-2026 en de bij die cao OB behorende bijlage D - Volledige compensatieregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT).

Werknemers die voldoen aan alle voorwaarden genoemd in artikel 2 van hoofdstuk 4 van de cao OB 2024-2026, ontvangen indien zij werken op een zon- of feestdag een hogere ORT in het jaar 2024, dan de ORT conform de vanaf dan geldende standaardregeling ORT (25%).

Deze hogere ORT wordt geleidelijk afgebouwd (respectievelijk van 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.

De compensatieregeling ORT vervalt per 1 januari 2025.

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 17 van de cao OB 2024-2026 (m.n. artikel 4).
VOB, FNV en CNV (sociale partners) hebben eind 2021 met POB een opdrachtaanvaardingsovereenkomst gesloten voor een periode van twee jaar (2022 en 2023). Die opdrachtaanvaardingsovereenkomst is verlengd tot aan de ingangsdatum van de nieuwe pensioenregeling in het kader van de Wet toekomst pensioenen.

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 2024 en 2025 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 2024 en 2025?

De deelnemersbijdrage bedraagt in 2024 8,41% en in 2025 8,53% 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 2024 en 2025?

- Het opbouwpercentage ouderdomspensioen bedraagt: 1,738%.
- Het opbouwpercentage partnerpensioen bedraagt: 1,217%.
- Het opbouwpercentage wezenpensioen bedraagt: 0,243%.

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 2024 een franchise van € 18.797. In dit geval is de pensioengrondslag gelijk aan € 30.000 - € 18.797 = € 11.203. Op basis van die pensioengrondslag (€11.203) 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.

Jaarurensystematiek

Op grond van de cao OB 2024-2026 is een jaarurensystematiek 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% 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 2024-2026 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 3 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026 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 2 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026. 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.

Is de invoering van de jaarurensystematiek een verplichting voor álle medewerkers?
De werkgever kan op grond van artikel 3 lid 13 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026 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 2 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026. 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 3 lid 2 en 3 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026 staat daarover het volgende:
"*1. De referteperiode is 12 maanden.*
2. Jij en jouw werkgeverspreken vooraf met elkaar af wat de startdatum 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 startdatum 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 2024-2026 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 x 1649 = 1236,75 uur per jaar en eenmalig in het jaar van indiensttreding een netto jaarurennorm van 7/12 x 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 4 lid 2 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:
“Het kan voorkomen dat jouw werkgever jou in een referteperiode vraagt of opdraagt meer uren te werken dan afgesproken in jouw arbeidsovereenkomst. Dat zijn plusuren (meerwerk of overwerk).”

In artikel 4 lid 4 van hoofdstuk 7 van de cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:
“Het aantal plusuren mag niet hoger zijn dan 10% van jouw netto jaarurennorm.
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 4 lid 5 van hoofdstuk 7 is het volgende bepaald:
“Of de plusuren meeruren of overuren zijn, stelt jouw werkgever vast aan het einde van de referteperiode. Als de plusuren meeruren zijn is artikel 4 van hoofdstuk 4 van toepassing. Als de plusuren overuren zijn is artikel 5 van hoofdstuk 4 van toepassing.”

In artikel 1 van hoofdstuk 1 cao OB 2024-2026, sub s respectievelijk x zijn meerwerk en overwerk als volgt gedefinieerd:
“meerwerk: het werk dat je met een deeltijddienstverband incidenteel in opdracht van jouw werkgever uitvoert buiten de vastgestelde werktijden in jouw jaarrooster. Het gaat om uren die uitstijgen boven de jaarurennorm in jouw arbeidsovereenkomst tot en met de voltijd bruto jaarurennorm van 1872 uur. Meting van deze overschrijding vindt op jaarbasis plaats bij het einde van de referteperiode”.
“overwerk: het werk dat je incidenteel in opdracht van jouw werkgever uitvoert buiten de vastgestelde werktijden in jouw jaarrooster. Ook moet sprake zijn van overschrijding van de voltijd bruto jaarurennorm van 1872 uur. Meting van deze overschrijding vindt op jaarbasis plaats 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 4 en 5 van hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026.
Meeruren worden tegen 100% uitbetaald (geen toeslag verschuldigd; zie ook artikel 4 lid 5, hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026). Voor overwerk is in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden een toeslag verschuldigd (zie ook artikel 5 lid 4,5 en 6 van hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026).

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 uursalaris?
In de tekst van de cao OB 2024-2026 staat in artikel 4 lid 5 van hoofdstuk 4:
"Als opname in tijd niet of maar voor een deel mogelijk is of het bedrijfsbelang zich tegen opname verzet dan betaalt jouw werkgever de overgebleven meeruren aan jou. Je krijgt voor meeruren 100% van jouw uursalaris.
Jouw werkgever betaalt deze meeruren voor het einde van de 7e maand volgend op het einde van de referteperiode waarin je de meeruren hebt opgebouwd."

Het kan zo zijn dat de plusuren uiteindelijk uitbetaald worden tegen een hoger uursalaris 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 4 hoofdstuk 7 leden 6 tot en met 8 cao OB 2024-2026 het volgende bepaald:
"6. Het kan voorkomen dat jouw arbeidsovereenkomst stopt en dat je nog minuren of plusuren hebt. Je maakt dan op tijd afspraken met jouw werkgever over hoe jullie omgaan met deze uren binnen de overgebleven duur van de arbeidsovereenkomst.
7.Bij het einde van de arbeidsovereenkomst maakt jouw werkgever een eindafrekening. Jouw werkgever trekt de overgebleven minuren af van het nog aan jou te betalen salaris of van andere bedragen die op de eindafrekening staan.
8. Jouw werkgever betaalt overgebleven plusuren bij het einde van de arbeidsovereenkomst uit tegen 100% van jouw uursalaris. Jouw werkgever hoeft overgebleven plusuren niet uit te betalen als jouw werkgever niet van tevoren akkoord is gegaan met het ontstaan van deze plusuren. Voor zover deze overgebleven plusuren de met jou afgesproken bruto jaarurennorm overschrijden, heb je alleen bij indeling van jouw functie in een van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage B recht op betaling van deze plusuren."

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 2 van hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026. Die ORT bedraagt 25% van het voor de werknemer geldende uursalaris (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 3 hoofdstuk 4 cao OB 2024-2026). 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 referteperiode 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 referteperiode 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.uwv.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 uursalaris in artikel 1, hoofdstuk 1 sub nn. van de cao OB 2024-2026.

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 2024-2026 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 2024-2026 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 refertejaar. 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 (voormalige) verlofkaarten?
Werkgevers kunnen verlofkaarten blijven gebruiken in de jaarurensystematiek / naast het registratiesysteem voor de jaarurensystematiek.
De werkgever moet per werknemer een vakantieregistratie bijhouden (met daarin de aanspraak op wettelijke- en bovenwettelijke vakantiedagen, verval- en verjaringsdata en de na opname resterende aanspraak). Zie daarvoor ook artikel 2 van hoofdstuk 8 cao OB 2024-2026.
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 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 referteperiode komt in beginsel overeen met de individuele netto jaarurennorm.

Alle werknemers hebben een individueel jaarrooster. Onder meer de in de referteperiode 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 3 lid 11 van hoofdstuk 7, cao OB gedurende de referteperiode 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 referteperiode te werken uren indelen. Aan het einde van de referteperiode kan conform artikel 3 lid 12 van hoofdstuk cao OB 2024-2026 per werknemer precies worden vastgesteld hoeveel uur hij in de referteperiode 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 referteperiode 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 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 evaluatie, zal veranderen en onderdeel is van gesprek tijdens nieuwe cao-onderhandelingen?
Er vindt eind 2024 een herevaluatie plaats. De vragenlijst die in het najaar van 2023 was uitgezet wordt herhaald. Cao-partijen monitoren en evalueren de jaarurensystematiek opnieuw. 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.

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 3 lid 10 van hoofdstuk 7 cao OB 2024-2026 staat:

“Jouw werkgever zorgt ervoor dat je jouw gewerkte uren kunt registreren”.

Op basis van artikel 3 lid 9 van hoofdstuk 7 cao OB 2024-2026 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 2 van hoofdstuk 7 cao OB 2024-2026. Daarin is bepaald:

1. Als jij ouder bent dan 18 jaar zijn jouw werktijden maximaal:
   - 10 uur op een dag;
   - 45 uur in de week; en
   - gemiddeld 40 uur in de week in een periode van 13 weken.
2. Pauzes tot maximaal 15 minuten gelden als werktijd.
3. Reistijd tussen 2 werklocaties aansluitend op het werk geldt als werktijd.
4. De inhoud van bijlage F geldt als dit niet in strijd is met dit hoofdstuk.

Loonontwikkeling

Welke afspraken hebben cao-partijen gemaakt over salarisverhogingen?
De bruto maandsalarissen stijgen gedurende de looptijd van de cao OB 2024-2026 als volgt:

- per 1 juli 2024 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 4%. De onderste treden van de onderste schalen worden verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimimloon (WML) per 1 juli 2024 (zoals verwerkt in Salaristabel 1-7-2024).
- per 1 juli 2025 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 3,75%. De onderste treden van de onderste schalen worden verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimimloon (WML) per 1 juli 2025.
- per 1 januari 2026 worden de bruto maandsalarissen structureel verhoogd met 1%. De onderste treden van de onderste schalen worden verhoogd tot het niveau van het wettelijk minimimloon (WML) per 1 januari 2026.

De salaristabellen zijn opgenomen in de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B bij de cao OB 2024-2026) en te vinden op de website van de VOB.

Mag ik verrekenen als ik in 2023 en/of begin 2024 al onverplicht collectief algemeen structurele salarisverhogingen heb betaald?
De werkgever die al dan niet vooruitlopend op inwerkingtreding van een nieuwe cao in 2023 en/of begin 2024 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 2024-2026 overeengekomen collectieve algemeen structurele salarisverhogingen, zoals vastgelegd in artikel 7 lid 1, 2 en 3 van hoofdstuk 3 van de cao OB 2024-2026 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: Minimumloon | Rijksoverheid.nl

Voldoen de salaristabellen aan het (verhoogde) wettelijk minimum (jeugd)loon (WML)?
De salaristabel per 1 juli 2024 voldoet aan het WML dat per 1 juli 2024 van toepassing is. De salaristabellen per 1 juli 2025 en per 1 januari 2026 worden te zijner tijd aangepast indien nodig.

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: Maximumdagloon 2024 | UWV

Scholieren en studenten met een bijbaan

Is de cao OB 2024-2026 van toepassing op studenten en scholieren met een bijbaan?
Ja, scholieren en studenten met een bijbaan vallen onder de werkingssfeer van de cao OB 2024-2026. Voor hen geldt echter op basis van artikel 1 (FUWA-systeem OB|KE), artikel 2 (Salaris), artikel 6 (Salaris scholieren en studenten met een bijbaan) en artikel 7 (Loonontwikkeling) van hoofdstuk 3 cao OB 2024-2026, dat:

- het in artikel 1 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 7 van hoofdstuk 3 van de cao OB loonontwikkeling) en artikel 1 van bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken niet van toepassing zijn.

Waar zijn de jeugdschalen terug te vinden in de cao OB 2024-2026?
Er zijn in de cao OB 2024-2026 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 2024-2026.
Vakantiekrachten vallen niet onder de werkingssfeer van de cao OB 2024-2026.

Hoeveel bedraagt het wettelijk minimum (jeugd) loon (WML) op dit moment?
Zie 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.

Reiskosten woon-werkverkeer

Hoe zit de woon-werkverkeerregeling in elkaar, met betrekking tot het niet vergoeden van de eerste 10 kilometer enkele reisafstand?
In de cao OB 2024-2026, hoofdstuk 5 artikel 3 lid 1 is het volgende bepaald:
"Je hebt recht op een tegemoetkoming woon-werkverkeer voor de noodzakelijke reiskosten voor het reizen tussen jouw woning en arbeidsplaats. Jouw werkgever vergoedt tot en met 31 december 2024 niet de reiskosten voor de eerste 10 kilometer enkele reisafstand woon-werkverkeer. Vanaf 1 januari 2025 vergoedt jouw werkgever niet de eerste 5 kilometer enkele reisafstand woon-werkverkeer. Ook geldt vanaf 1 januari 2025 dat jouw werkgever aan jou maximaal 50 kilometer enkele reisafstand woon-werkverkeer vergoedt".

Hoe de woon-werkverkeerregeling in de dagelijkse praktijk te interpreteren en toe te passen?
Stel: werknemer heeft 70 km enkele reisafstand woon-werkverkeer.
De eerste 5 km woon-werkverkeer enkele reis worden niet vergoed. Er wordt maximaal 50 km woon-werkverkeer enkele reis vergoed.
Blijft 65 km over, waarvan werkgever 50 km vergoedt.

Stel: werknemer heeft 50 km enkele reisafstand woon-werkverkeer.
De eerste 5 km woon-werkverkeer enkele reis worden niet vergoed. Er wordt maximaal 50 km woon-werkverkeer enkele reis vergoed.
Blijft 45 km over, waarvan werkgever 45 km vergoedt.

Stel: werknemer heeft 4 km enkele reisafstand woon-werkverkeer.
De eerste 5 km woon-werkverkeer enkele reis worden niet vergoed. Er wordt maximaal 50 km woon-werkverkeer enkele reis vergoed.
De werkgever vergoedt niets.

Hoe zit dit met de reiskosten voor het openbaar vervoer?
De werkgever stimuleert conform artikel 1 lid 1 van hoofdstuk 5 van de cao OB 2024-2026 het gebruik van openbaar vervoer. Per 1 januari 2025 vergoedt de werkgever de werk gerelateerde kosten van openbaar vervoer volledig aan de werknemer tegen het laagst mogelijke tarief (inclusief verblijfkosten, voor zover van toepassing). De *werkgever bepaalt* hoe hij de vergoeding van openbaar vervoer vormgeeft (via een NS Businesscard, een OV-chipkaart, een abonnement, op declaratiebasis of op een andere manier). Er mag worden afgeweken met instemming van or of pvt.
Voor OV geldt dus niet de eerste 5 km-beperking.

Moet de werkgever reiskosten vergoeden aan werknemers die met de fiets komen?
Volgens de cao OB 2024-2026 is een fietsvergoeding niet verplicht. De cao OB is een minimum cao, dit houdt in dat de werkgever in positieve zin mag afwijken van de cao en dus zelf mag besluiten om een fietsvergoeding toe te kennen aan werknemers.
In artikel 28 van hoofdstuk 5 van de cao OB 2024-2026 staat dat de werkgever het gebruik van openbaar vervoer en de fiets voor woon-werkverkeer en dienstreizen moet aanmoedigen. De werkgever stelt een fietsenplan op voor woon-werkverkeer als de or of pvt hierom vraagt. De werkgever kan in verband met de werkkostenregeling (WKR) voorwaarden stellen aan het gebruik door werknemers van dit fietsenplan.

Is er een overgangsregeling afgesproken voor het schrappen van de 'regeling vergoeding verhuiskosten' uit de cao OB?
In hoofdstuk 5 artikel 3 leden 5 en 6 is hierover het volgende bepaald:
"Tot en met 30 juni 2024 heb je geen recht op verhoging van de tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer als:

- *je geen recht hebt op een vergoeding van verhuiskosten volgens bijlage F in de cao OB 2023-2024; en*
- *je bent verhuisd naar een woonplaats op grotere afstand van jouw arbeidsplaats.*

Tot en met 30 juni 2024 heb je recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten als:

- *je geen recht heb op een vergoeding van verhuiskosten volgens bijlage F in de cao OB 2023-2024; en*
- *je verhuist naar een woonplaats op kleinere afstand van jouw arbeidsplaats.*

De tegemoetkoming is vanaf de verhuisdatum gedurende 24 maanden tot en met uiterlijk 30 juni 2024 gelijk aan de verlaging van je maandelijkse tegemoetkoming woon-werkverkeer."

De cao-partijen hebben geen overgangsregeling afgesproken. Vanaf 1 juli 2024 gelden voor alle werknemers artikel 30 leden 3 en 4 van de cao OB 2023-2024 met onmiddellijke ingang niet meer.

Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling

Hoeveel bedraagt de eindejaarsuitkering (EJU)?
Op grond van artikel 8 van hoofdstuk 3 cao OB 2024-2026 heeft de werknemer van 1 januari 2024 tot 1 juli 2024 recht op een EJU van 4% en vanaf 1 juli 2024 tot 1 juli 2025 heeft de werknemer recht op een EJU van 4,5%. Per 1 juli 2025 is de EJU 5%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag als bedoeld in artikel 1 van hoofdstuk 4 van de cao OB 2024-2026.
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 8lid 1 van hoofdstuk 3 cao OB 2024-2026, 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 2023 (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 al komen te vervallen.

Betaald ouderschapsverlof

Wat houdt de wetswijziging 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 2024-2026 geregeld over betaald ouderschapsverlof?
In artikel 6 lid 1 van hoofdstuk 8 cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:
“Over de uren waarop je ouderschapsverlof hebt volgens hoofdstuk 6 van de Wazo, krijg je 25% van jouw salaris doorbetaald. Als je maximaal 9 weken recht hebt op een UWV-uitkering, dan trekt jouw werkgever die UWV-uitkering af van de 25% salarisdoorbetaling. Dit betekent dat als de UWV-uitkering gelijk is of meer is dan 25% van jouw salaris, jouw werkgever tijdens die maximaal 9 weken jou geen salaris hoeft door te betalen. Je krijgt in die periode wel de UWV-uitkering, eventueel via jouw 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 2 lid 1 sub b van hoofdstuk 9 cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:
“ Als je een (vervroegde) IVA-uitkering krijgt, dan vult jouw werkgever jouw salaris voor maximaal 104 weken aan tot maximaal 100% van jouw 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 2van hoofdstuk 9 cao OB 2024-2026.

Op grond van de cao OB 2024-2026 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 2 lid 2 van hoofdstuk 17 cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:
“ Jouw werkgever betaalt zo snel mogelijk na jouw overlijden een bedrag uit aan jouw nabestaanden. Wie jouw nabestaanden kunnen zijn, staat in artikel 7:674 lid 3 van het BW. Het bedrag dat wordt betaald is gelijk aan jouw salaris over 3 maanden. Het bedrag aan vakantietoeslag over 3 maanden telt jouw werkgever hierbij op.”

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 2, lid 4 van hoofdstuk 17 van de cao OB 2024-2026 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 uit gaan van het verminderde salaris (door ziekte; in dit geval 70% van het laatstgenoten salaris, het kan ook 80% of 90% zijn). De cao OB 2024-2026 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 2 van hoofdstuk 17 cao OB 2024-2026 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 vervaltermijn en verjaringstermijn voor niet opgenomen vakantie-uren?
Voor wettelijke vakantiedagen geldt een vervaltermijn 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 2024-2026 is in hoofdstuk 6 een regeling Persoonlijk Keuzebudget (PKB) 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 bestedingsdoelen genoemd in artikel 3 van hoofdstuk 6 cao OB 2024-2026.

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 2024-2026 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.

Persoonlijk Keuzebugdet (PKB)

Wat houdt de PKB-regeling in?

Door gebruik te maken van de PKB-regeling kan de werknemer bepaalde arbeidsvoorwaarden (bronnen) fiscaal vriendelijk uitruilen voor iets anders (bestedingsdoelen).

Is deelname aan de PKB-regeling verplicht?

Nee, deelname aan de PKB-regeling is op vrijwillige basis. Het is aan de werknemer om al dan niet te besluiten mee te doen met de PKB-regeling.

Is er voor elke werknemer een PKB beschikbaar?

Nee, er ontstaat pas een PKB nadat de werknemer ervoor heeft gekozen deel te nemen aan de PKB-regeling en er bronnen zijn ingelegd. Er is niet standaard een budget beschikbaar voor elke werknemer. De werknemer beslist zelf om al dan niet deel te nemen aan de PKB-regeling. Pas na deelname en inleg van bronnen ontstaat een PKB.

Geldt de PKB-regeling ook voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Ja, in de cao OB wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd. Onderscheid naar soort van het dienstverband is wettelijk ook niet toegestaan.
In een eigen PKB-regeling kan de werkgever aanvullende voorwaarden en criteria stellen aan het gebruik van de regeling bij uitdiensttreding.

Geldt de PKB-regeling ook voor werknemers met een (klein) deeltijd dienstverband?

Ja, in de cao staat geen minimale arbeidsduur dat de werknemer moet werken om deel te kunnen nemen aan de PKB-regeling. Onderscheid naar omvang van het dienstverband is wettelijk ook niet toegestaan. Een deeltijdwerknemer moet dus ook van de PKB-regeling gebruik kunnen maken. Hoe groot of hoe klein het deeltijd dienstverband is, is niet relevant.
Bij een deeltijd dienstverband vindt de berekening van de in de PKB-regeling genoemde uren, dagen en bedragen plaats naar evenredigheid van de omvang van het dienstverband in verhouding tot een voltijd dienstverband.

Waarom moet de aanvraag om deel te nemen aan de PKB-regeling vóór 1 oktober van elk kalenderjaar worden ingediend. Kan het ook per maand of per kwartaal?

Ja, ook andere termijnen mogen worden afgesproken. De werkgever kan in overleg met de or/pvt of in overleg met de individuele werknemer andere termijnen afspreken.
Er is in de cao OB gekozen voor 1 oktober omdat de werkgever dan tijdig inzicht kan verkrijgen in het gebruik van de vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) in het volgende kalenderjaar. De werkgever kan daarop dan anticiperen.

Vakantiegeld (de bruto vakantietoeslag) wordt in de periode juni - mei opgebouwd door de werknemer. Kan vakantiegeld als geldbron worden ingezet voorzover dit nog niet is opgebouwd door de werknemer?

Nee, vakantiegeld dat nog niet is opgebouwd kan niet worden ingelegd in het PKB.

Stel: Over de periode januari t/m maart is er al genoeg vakantiegeld opgebouwd voor een uitruil, er blijft na de uitruil echter nog een bedrag vakantiegeld (restant) over. Wordt dit restant dan in mei uitbetaald of pas in december?

In de cao OB 2024-2026 is opgenomen dat de vakantietoeslag op zijn laatst in de maand mei van het lopende jaar wordt uitbetaald. Wanneer de werknemer ervoor heeft gekozen om het vakantiegeld in te zetten als bron in het PKB, en het bedrag is niet volledig uitgegeven aan een van de bestedingsdoelen, dan wordt het restant in beginsel uitbetaald in december, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Wat gebeurt er met het PKB als de werknemer in een kalenderjaar niet het gehele PKB heeft uitgegeven aan de vooraf afgesproken bestedingsdoelen?

In dat geval betaalt de werkgever het bedrag dat is overgebleven (restant) aan het einde van het kalenderjaar (december) uit als brutosalaris aan de werknemer.

Mag de werknemer gedurende het kalenderjaar het PKB aan iets anders besteden dan aan de vooraf afgesproken bestedingsdoelen?

Op basis van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026 moet de werknemer vóór 1 oktober van elk kalenderjaar aan de werkgever laten weten of hij/zij/hen gebruik wil maken van de PKB-regeling en welke bron(nen) hij/zij/hen in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De keuze van de werknemer staat in principe voor maximaal één jaar vast, tenzij schriftelijk een andere termijn is afgesproken.
Als de werknemer gedurende het kalenderjaar een eerder geplande opleiding toch niet gaat volgen, kan in overleg een ander bestedingsdoel worden gekozen mits de werkgever daarmee instemt en dit in overeenstemming is met de bestedingsdoelen zoals opgenomen in de cao OB en/of de eigen PKB-regeling.
Als de werkgever een andere procedure dan opgenomen in de cao OB wenselijk vindt, kan een eigen PKB-regeling met instemming van de medezeggenschap worden ingevoerd.

Hoe zit het met de eindafrekening als een werknemer deelneemt aan de PKB-regeling en uit dienst gaat?

Stel dat de werknemer een fiets heeft aangeschaft en daarna uit dienst gaat. In dat geval heeft de werknemer al genoten van het fiscale voordeel. Dit heeft geen effect op de eindafrekening.

Mag de werkgever afwijken van de genoemde bedragen in de cao OB 2024-2026?

Omdat de cao OB een minimum-cao is mag de werkgever in het voordeel van de werknemer afwijken en hogere bedragen hanteren. Met instemming van de or/pvt mag de werkgever ook een eigen PKB-regeling invoeren en in het nadeel van de werknemer afwijken en dus ook lagere bedragen hanteren.

De in de PKB-regeling genoemde bedragen zijn inclusief btw. Wat betekent dit?

De werknemer betaalt zelf de facturen inclusief btw en dus komt dit ten laste van de vrije ruimte van de WKR. De werkgever kan de btw dus niet verrekenen.

Mag de werkgever afwijken van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026?

De werkgever mag in een met de or/pvt opgestelde eigen regeling afwijken van de PKB-regeling zoals opgenomen in de cao OB 2024-2026. Zo kan de werkgever afwijken van de tijd- en gelddoelen en aanvullende criteria en voorwaarden stellen. De werkgever mag in een eigen regeling zowel in positieve als in negatieve zin afwijken van de PKB-regeling in de cao OB 2024-2026. De eigen regeling moet wel in lijn zijn met de wettelijke regels.

Omdat de cao OB een minimum-cao is mag de werkgever - ook zonder eigen PKB-regeling - in het voordeel van de werknemer afwijken en hogere bedragen hanteren.

Wat als er geen medezeggenschapsorgaan is?

In dat geval kan de werkgever zelf een eigen PKB-regeling opstellen die voor zijn organisatie van toepassing is.

Zijn er risico's voor de werkgever rond de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR)?

Sommige doelen, waarvoor geen gerichte vrijstelling geldt, komen ten laste van de vrije ruimte van de WKR. Bij een overschrijding van de vrije ruimte betaalt de werkgever 80% eindheffing over het meerdere (dus over het deel dat de vrije ruimte overschrijdt). Advies aan de werkgever is om tijdig in actie te komen als wordt voorzien dat deelname van werknemers aan de PKB-regeling leidt tot een overschrijding van de vrije ruimte.

Stel: vóór 1 oktober zijn alle verzoeken van werknemers voor deelname aan de PKB-regeling binnen en op basis daarvan is al duidelijk dat de vrije ruimte zal worden overschreden. Mogen verzoeken van werknemers dan om die reden (overschrijding vrije ruimte) worden geweigerd?

Advies is om voordat de werknemers keuzes maken alvast te peilen hoeveel animo er is voor deelname aan de PKB-regeling en welke wensen/behoeften werknemers hebben. Om te voorkomen dat de vrije ruimte wordt overschreden is het raadzaam om een eigen PKB-regeling op te stellen met instemming van de or/pvt.

De vrije ruimte van de WKR is beperkt. Hoe kan de werkgever grip houden op de invulling van de vrije ruimte?

Als de wergever zorgen heeft over de invulling van de vrije ruimte, is het advies om een eigen PKB-regeling in te voeren. In de eigen regeling kunnen aanvullende voorwaarden en criteria worden opgenomen. Bijvoorbeeld dat per jaar maximaal 10 werknemers gebruik mogen maken van een onbelaste vergoeding voor de aankoop van een fiets tot maximaal een x bedrag. Op die manier kan de werkgever grip krijgen op de invulling van de vrije ruimte.

Zijn er vanuit de Belastingdienst regels/kaders voor wat betreft de bestedingsdoelen die de werkgever aanvullend aanwijst?

De Belastingdienst gaat daar niet over. Wel moet de werkgever nagaan bij het aanwijzen van aanvullende bestedingsdoelen of daar een gerichte vrijstelling voor geldt of dat dit ten laste komt van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR).

Welke doelen uit de PKB-regeling komen ten laste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR)?

Doelen die ten laste van de vrije ruimte komen zijn:

- aanschaf van een fiets;
- vakbondscontributie;
- vitaliteitsdoelen;
- persoonlijk pensioenadvies.

Denk bijvoorbeeld ook aan de jaarlijkse personeelsbijeenkomst en het kerstpakket, deze komen ook ten laste van de vrije ruimte.
Zie voor meer informatie het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst (handboek-loonheffingen-lh0221t43fd.pdf).

Voor welke doelen geldt binnen de werkkostenregeling (WKR) een gerichte vrijstelling?

Een gerichte vrijstelling geldt voor:

- zakelijke reiskosten waaronder woon-werkverkeer;
- kosten voor een zakelijke opleiding en ontwikkeling.

Zie voor meer informatie het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst (handboek-loonheffingen-lh0221t43fd.pdf).

Moet de werknemer bewijsstukken (facturen/bonnen) aanleveren?

Ja, de werknemer moet bewijsstukken inleveren bij de werkgever waaruit blijkt dat het PKB echt is besteed aan (één van) de afgesproken gelddoelen. Dat doet de werknemer uiterlijk in de maand na de maand waarin het PKB is besteed aan een gelddoel. Als de bewijsstukken niet op tijd worden aangeleverd, dan worden de verschuldigde loonheffingen alsnog ingehouden door de werkgever.

Mantelzorg

Staat er in de cao OB 2024-2026 iets over hoe om te gaan met mantelzorgers?

In de cao OB 2024-2026 staat een artikel over mantelzorg. Het betreft artikel 7 van hoofdstuk 8. Daarin is het volgende bepaald:

“Als je mantelzorger bent, vertel je dit aan jouw werkgever als je dit:

- *meer dan drie maanden bent; en*
- *meer dan 8 uur per week bent.*

Samen met jouw werkgever bespreek je hoe je als mantelzorger niet wordt overbelast.”

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 2024-2026 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 5 van hoofdstuk 5 van de cao OB 2024-2026 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 diensttijd bij een of meer andere bibliotheken heeft gewerkt.

Vrijwilligers

Onder welke voorwaarden mag ik vrijwilligers inzetten in mijn organisatie?
In artikel 1 van hoofdstuk 12 van cao OB 2024-2026 is het volgende bepaald:

1. Volgens de wet heeft een openbare bibliotheek in ieder geval 5 functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze 5 functies.
2. Een organisatie die valt onder de werkingssfeer van de cao OB kan werken met vrijwilligers. De inzet van vrijwilligers is slechts een aanvulling op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft hiervoor beleid.
3. Jouw werkgever overlegt met de or of de pvt over:
   - het vrijwilligersbeleid; en
   - welk deel van het werk door vrijwilligers uitgevoerd kan worden.
4. De inzet van vrijwilligers gebeurt onder toezicht en met ondersteuning van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.
5. De leden 1 tot en met 4 van dit artikel gelden ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.
6. Jouw werkgever en de or of de pvt informeren direct de cao-partijen via het secretariaat van cao-partijen als:
   - er op lokaal niveau een onoverbrugbaar verschil van inzicht dreigt te ontstaan;
   - dit verschil van inzicht gaat over de inzet van vrijwilligers bij de inrichting van het werk in relatie tot de omvang van de formatie; en
   - jouw werkgever en or of pvt hier samen niet uitkomen.

   Het secretariaat van cao-partijen wordt gedaan door de VOB, Hamburgerstraat 28a, 3512 NS te Utrecht. Het secretariaat is via e-mail bereikbaar op: secretariaatcao@debibliotheken.nl.
7. In bijlage G staat een uitleg over dit artikel. Deze bijlage is onderdeel van de cao OB.

De kern van artikel 1 van hoofdstuk 12 van cao OB 2024-2026 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 2024-2026 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. 1 van hoofdstuk 12) 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 oprekking van hetgeen is bepaald in artikel 1 hoofdstuk 12 van de cao OB 2024-2026.
Cao-partijen hebben aanvullende afspraken gemaakt over artikel 1 hoofdstuk 12. 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.

In lid 6 artikel 1 van hoofdstuk 12 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 7 artikel 1 van hoofdstuk 12 wordt verwezen naar een toelichting op het artikel, die onlosmakelijk deel uitmaakt van de cao OB. Deze toelichting is opgenomen in Bijlage G van de cao OB 2024-2026.

Medezeggenschap

Wanneer dien ik volgens de cao OB 2024-2026 een or of pvt in te stellen?
Uitgangspunt is dat de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. In artikel 4 van hoofdstuk 10 is bepaald dat als de organisatie een pvt heeft ingesteld, de pvt het advies- en instemmingsrecht heeft 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 2024-2026
   - Hoofdstuk 3 van de cao OB 2024-2026 (artikel 1);
   - Bijlage B bij de cao OB 2024-2026: Salarisregeling openbare bibliotheken;
   - Bijlage C bij de cao OB 2024-2026: Functiewaarderingssysteem OB|KE (Functiematrix, Waarderingen OB|KE, Conversietabel OB-branche, Procedure overleg, bezwaar en beroep FUWA-systeem OB|KE).

2. De Toolkit 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 bijlage C van de cao OB 2024-2026. 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.