

Veel gestelde vragen - cao OB 2020-2022

Datum laatste wijziging: 20 oktober 2022

Inhoudsopgave

Algemeen	1
Informatie aan werknemers	2
Looptijd en inwerkingtreding	3
Werkings sfeer	3
Avv	4
Eenmalige uitkering	4
ORT	5
Pensioenregeling	6
Jaarurensystematiek	8
Loonontwikkeling	18
Scholieren en studenten met een bijbaan	19
Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling	22
Betaald ouderschapsverlof	22
Aanvulling IVA-uitkering	24
Overlijden werknemer	25
Vakantie	26
Mantelzorg	26
Jubileumuitkering	27
Vrijwilligers	27
Medezeggenschap	28
FUWA-systeem OB KE / Functiehuis OB KE	29

Algemeen

- Bekijk de cao openbare bibliotheken 2020 – 2022 (cao OB 2020-2022) 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 2020 – 2022'.

Informatie aan werknemers

Ter beschikking stellen cao OB 2020-2022 aan werknemers

Op grond van de wet en artikel 80 van de cao OB 2020-2022 zijn werkgevers verplicht de cao OB 2020-2022 (digitaal) ter beschikking te stellen aan hun werknemers.

De tekst van de cao OB 2020-2022 is te vinden op de [website van de VOB](#).

Wat staat er in de Wtva over informatie verstrekken?

Op 1 augustus 2022 treedt de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva) in werking. 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 (artt. 7 en 40 cao OB);
- het loon inclusief alle afzonderlijke bestanddelen, zoals een bonus, plus de betalingswijze ervan (artt. 7, 11, 17, en H. 4 cao OB);
- regels met betrekking tot overwerk en vergoedingen (art. 24, 42, en 48 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. 87 en Bijlage K Regeling Sociaal Plan cao OB + eventueel intern ontslagbeleid);
- de duur van de opzegtermijnen inclusief de procedure en vereisten van opzegging (art. 87, leden 2, 3 en 4 cao OB);
- vakantie- en verlofregelingen (artt. 51-59 en 64 cao OB);
- een eventueel recht op scholing (intern scholingsbeleid en Bijlage G Regeling Studiefaciliteiten 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; en
- 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 2020-2022 ving aan op 1 juli 2020 en eindigt op 31 december 2022.

Wanneer is de cao OB 2020-2022 in werking getreden?

De cao OB 2020-2022 is op 8 maart 2022 met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020 in werking getreden. De VOB, FNV en CNV Overheid & Publieke diensten, onderdeel van CNV Connectief (cao-partijen), hebben de cao OB 2020-2022 aangemeld. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) verzond de kennisgeving van ontvangst (kvo) op 7 maart 2022.

In de tekst van de cao OB 2020-2022 zijn inmiddels enkele tussentijdse (tekstuele- en wetswijzigingen) verwerkt. Op korte termijn melden cao-partijen de aangepaste tekst opnieuw bij SZW aan.

De afspraken in de cao OB 2020-2022 gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020.

Is er een deadline wanneer deze volledig dienen te zijn nageleefd?

Er is geen deadline voor afgesproken. Advies is om na inwerkingtreding van de cao OB 2020-2022, de cao OB 2020-2022 zo spoedig mogelijk volledig na te komen. Een aantal organisaties zullen nog een nabetaling aan werknemers moeten doen.

Voor de invoering van het Functiewaarderingssysteem OB | KE en de jaarurensystematiek geldt een implementatietermijn tot en met 31 december 2021.

Werkingsfeer

Op wie is de cao OB 2020-2022 van toepassing?

De werkingssfeer van de cao OB 2020-2022 is opgenomen in artikel 3 van die cao. De cao OB 2020-2022 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 2020-2022.

Wie is 'een werkgever' in de zin van de cao OB 2020-2022?

Onder werkgever wordt in dit verband verstaan:

"elke:

- a. lokale bibliotheek, als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub n van de cao OB 2020-2022;
- 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 2020-2022;
- 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 2020-2022?

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 2020-2022."

Niet als werknemer worden beschouwd:

- uitzendkrachten;
- bij werkgever gedetacheerde medewerkers;
- stagiaires;
- vakantiekrachten;
- tot en met 31 december 2021: scholieren en studenten met een bijbaan;
- 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 2020-2022 algemeen verbindend verklaard?

De cao OB 2020-2022 is niet algemeen verbindend verklaard (avv).

Cao-partijen hebben in juni 2022 besloten om een eerder bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ingediend verzoek voor een avv van de cao OB 2020-2022 in te trekken.

Eenmalige uitkering

Moet ik als werkgever een eenmalige uitkering aan mijn werknemers betalen?

Werkgevers zijn verplicht om aan werknemers die daarvoor in aanmerking komen, een eenmalige uitkering te betalen. Die verplichting bestaat op grond van artikel 18 in de cao OB 2020-2023. De eenmalige uitkering compenseert koopkrachtverlies.

Wat is de voorwaarde voor het recht op een eenmalige uitkering?

Voorwaarde voor het recht op een eenmalige uitkering is dat de werknemer op 1 maart 2022 in dienst is bij de werkgever.

Hoeveel bedraagt de eenmalige uitkering?

De eenmalige uitkering bedraagt voor de werknemer met een voltijd dienstverband € 300,- (driehonderd euro) bruto.

De eenmalige uitkering aan een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt naar rato berekend.

De peildatum is 1 maart 2022, ook voor de bepaling van het deeltijdpercentage. Meer-uren tellen niet mee voor de bepaling van het deeltijdpercentage.

Het advies is om voor oproepkrachten uit te gaan van het gemiddelde aantal uren in de drie maanden voorafgaand aan 1 maart 2022.

De eenmalige uitkering telt niet mee voor de reservering van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Wanneer moet ik de eenmalige uitkeringen aan mijn werknemers voldoen?

De werkgever voldoet de eenmalige uitkering, tegelijk met de betaling van het salaris over de maand maart 2022. De werkgever betaalt de eenmalige uitkering uiterlijk op 31 maart 2022 aan de werknemers, die daarvoor in aanmerking komen.

Heeft een werknemer waarvoor geen verplichting tot loondoorbetaling meer geldt na twee jaar ziekte recht op een eenmalige uitkering?

Ja, indien het een werknemer is in de zin van de cao OB 2020-2022 (conform de definitie daarvan in artikel 1 lid 1 sub bb) en de werknemer nog in dienst is op 1 maart 2022. In artikel 18 van de cao OB 2020-2022 is bepaald: "Ter compensatie van koopkrachtverlies betaalt de werkgever in 2022 eenmalig aan de werknemer met een voltijd dienstverband een incidentele uitkering ad € 300 bruto (eenmalige uitkering). [.. deeltijd dienstverband ... naar rato....] Voorwaarde voor het recht op deze eenmalige uitkering is dat de werknemer op 1 maart 2022 in dienst is bij de werkgever [...]"

Hoe dient de hoogte van de eenmalige uitkering voor medewerkers met onbetaald/ouderschapsverlof te worden berekend?

Alsof ze geen (ouderschaps-)verlof hebben.

Daarbij wordt er van uitgegaan dat het gaat om een werknemer met een voltijd- of deeltijd dienstverband in de zin van de cao OB 2020-2022 (conform de definitie daarvan in artikel 1 lid 1 sub bb) en dat de werknemer in dienst is op 1 maart 2022.

ORT

In welke gevallen heeft een werknemer recht op onregelmatigheidstoeslag?

Een werknemer kan recht hebben op 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 2020-2022) komt in aanmerking voor de ORT.

Indien een onregelmatig uur ook kan worden aangemerkt als een overuur als bedoeld in de cao OB 2020-2022, heeft de werknemer alleen recht op de overwerktoeslag en niet op de ORT.

De standaardregeling voor de onregelmatigheidstoeslag (ORT) is opgenomen in artikel 20 cao OB 2020-2022.

Hoe hoog is de onregelmatigheidstoeslag per 1 januari 2022?

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 (onregelmatigheidstoeslag).

De onregelmatigheidstoeslag (ORT) wordt met terugwerkende kracht per 1 januari 2022 verlaagd van 70% (over ten hoogste het maximum uurloon van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare bibliotheken) naar 25% (van het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur).

Dat is de standaardregeling, die is opgenomen in artikel 20 van de cao OB 2020-2022.

Wanneer komt een werknemer in aanmerking voor de compensatieregeling?

Naast de standaardregeling is in de cao OB 2020-2022 een compensatieregeling ORT overeengekomen voor werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen. De compensatieregeling ziet op de periode 2022 tot en met 2024.

Deze compensatieregeling is vastgelegd in artikel 21 cao OB 2020-2022 en de bij die cao OB behorende bijlage D - Compensatieregeling onregelmatigheidstoeslag (ORT).

Werknemers die voldoen aan alle voorwaarden genoemd in artikel 21 lid 1 cao OB 2020-2022, ontvangen per 1 januari 2022 indien zij werken op een zon- of feestdag een hogere ORT in de jaren 2022, 2023 en 2024, dan de onregelmatigheidstoeslag conform de vanaf dan geldende standaardregeling ORT (25%).

Deze hogere onregelmatigheidstoeslag wordt geleidelijk afgebouwd (van 70% respectievelijk 60% in 2022, 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.

Zijn er specifieke aandachtspunten voor de (compensatieregeling) ORT?

Ja, er is sprake van specifieke aandachtspunten. Deze zijn opgenomen in artikel 22 van de cao OB 2020-2022. Een aantal daarvan zijn deze:

- De cao OB 2020-2022 stelt met terugwerkende kracht per 1 januari 2022, voordien geldende, voor de werknemer gunstiger arbeidsvoorwaarden ten aanzien van de ORT buiten werking, tenzij op of na 1 januari 2022 schriftelijk anders overeengekomen tussen werkgever en werknemer.
- De werknemer die over de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021, achteraf gezien onverplicht meer ORT en/of persoonlijke compensatietoeslag van de werkgever heeft ontvangen, dan waar hij recht op had, hoeft het door hem over die periode teveel ontvangen bedrag niet terug te betalen aan de werkgever.
- De werkgever die in de eerste helft van 2022 aan de werknemers in zijn organisatie ORT en/of een persoonlijke compensatietoeslag heeft toegekend en betaald (ongeacht de omvang van het percentage over het voor de werknemer geldende uurloon per gewerkt uur), kan deze ORT en/of persoonlijke compensatietoeslag verrekenen met de in het kader van de cao OB 2020-2022 overeengekomen ORT als bedoeld in de Standaardregeling ORT (artikel 20 cao OB 2020-2022) en - voor zover van toepassing - de Compensatieregeling ORT (artikel 21 cao OB 2020-2022).

De compensatieregeling ORT loopt langer door dan de looptijd van de cao OB 2020-2022.

Dient de compensatieregeling in een volgende cao OB opnieuw te worden vastgelegd?

In een volgende cao OB wordt de afgesproken compensatieregeling ORT ook opgenomen, tenzij cao-partijen in de toekomst anders overeenkomen.

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 2020-2022 (m.n. artikel 91).

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 2022 en ook 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 2022?

De deelnemersbijdrage bedraagt in 2022 7,93% van de pensioengrondslag.

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

Hoeveel bedraagt het opbouwpercentage in 2022?

- het opbouwpercentage ouderdomspensioen bedraagt: 1,55%.
- het opbouwpercentage partnerpensioen bedraagt: 1,085%.

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 een franchise van € 16.000. In dit geval is de pensioengrondslag gelijk aan € 30.000 - € 16.000 = € 14.000. Op basis van die pensioengrondslag (€ 14.000) 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 treedt de Wet betaald ouderschapsverlof in werking (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.

Jaarurensystematiek

Per wanneer moet ik als werkgever de jaarurensystematiek (JUS) invoeren?

Met ingang van 1 januari 2022 is op grond van de cao OB 2020-2022 een jaarurensystematiek van toepassing.

De implementatietermijn voor invoering van de jaarurensystematiek (zoals opgenomen in Hoofdstuk 7a van de cao OB 2020-2022 over arbeidsduur, werktijden en jaarurensystematiek) is twaalf maanden en eindigt op 31 december 2022.

Waarom, wanneer en hoe implementeer ik de jaarurensystematiek?

Doel van de in de cao OB 2020-2022 opgenomen jaarurensystematiek is werkaanbod en arbeidsaanbod zo goed mogelijk op elkaar af te kunnen stemmen. Dat heeft voordelen voor zowel werkgever als werknemer.

Neem op tijd in 2022 actie. Denk na over of de JUS past bij jouw organisatie. En zo ja, of je de JUS voor de hele organisatie of een deel daarvan wil invoeren. Overweeg om eerst een pilot te doen.

Is je conclusie dat je de JUS niet per 1 januari 2023 of eerder wil invoeren voor de hele organisatie? Kom dan voor eind 2022 (uiterlijk in het najaar) een andere werktijdenregeling overeen met de or of pvt.

De VOB organiseerde samen met Déhora op 4 juli 2022 een webinar over (implementatie van) de jaarurensystematiek. Een opname van het webinar, de PDF van de presentatie en een handleiding voor werkgevers zijn terug te vinden op de [website van de VOB](#).

Welke werktijdenregeling is van toepassing tot de datum van implementatie van de jaarurensystematiek?

Tot de datum waarop de werkgever de jaarurensystematiek implementeert of conform artikel 39 lid 18 cao OB 2020-2022 een andere werktijdenregeling vaststelt (uiterlijk 31 december 2022) is - in plaats van de artikelen 37, 39 en 40 van de cao OB 2020-2022 - van toepassing wat over arbeidsduur en werktijden was opgenomen in de artikelen 21, 22, 23, 24 en 26 van de cao OB zoals die tot 1 juli 2020 gold (zoals weergegeven in de artikelen 46, 47, 48, 49 en 50 in Hoofdstuk 7b van de cao OB 2020-2022 over werk- en rusttijden).

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 2020-2022 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 39 lid 18 van de cao OB 2020-2022 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 38 van de cao OB 2020-2022. 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 alle medewerkers?

De werkgever kan op grond van artikel 39 lid 18 van de cao OB 2020-2022 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 38 van de cao OB 2020-2022. 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 39 lid 1 en 2 cao OB 2020-2022 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 2020-2022 is niet expliciet geregeld hoe de bruto en netto jaaruren 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 urenomschrijving van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer in de loop van een referentieperiode 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 urenomschrijving.

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 39 lid 13 cao OB 2020-2022 is het volgende bepaald:

"Indien de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever in enige referentieperiode 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 referentieperiode 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 referentieperiode 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 2020-2022 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 41 en 42 cao OB 2020-2022.

Meeruren worden tegen 100% uitbetaald (geen toeslag verschuldigd; zie ook artikel 23 cao OB 2020-2022). Voor overwerk is in bepaalde situaties en onder bepaalde voorwaarden een toeslag verschuldigd (zie ook artikel 24 cao OB 2020-2022).

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 2020-2022 staat in artikel 39 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 39 leden 14 tot en met 16 cao OB 2020-2022 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 20 cao OB 2020-2022. 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 21 cao OB 2020-2022). 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.uvv.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 2020-2022.

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 2020-2022 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 2020-2022 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 refertjaar. 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 52 cao OB 2020-2022. 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 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 39 lid 17 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 39 lid 11 cao OB 2020-2022 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. De VOB heeft een oproep op Biebtobieb geplaatst met het verzoek om ervaringen met de invoering van de jaarurensystematiek en JUS-registratiesystemen te delen met de VOB (bach@debibliotheken.nl) en andere organisaties.

Er zijn leden van de VOB die al – korte of langere tijd - gebruik maken van een jaarurensystematiek en een daarbij behorend registratiesysteem of die een pilot aan het doen zijn voor (een deel van) hun organisatie.

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 implementatietermijn voor de jaarurensystematiek is twaalf maanden en eindigt op 31 december 2022. De evaluatie staat nu gepland in het tweede kwartaal van 2023. Cao-partijen evalueren de jaarurensystematiek op basis van begin 2022 tussen hen te maken 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 2020-2022 (1649 uur) en die van de cao KE? (1656 uur)?

De voltijd bruto jaarurennorm, zoals opgenomen in de cao OB 2020-2022, 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 2020-2022 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.

In het laatste overleg met de vakbonden n.a.v. het onderhandelaarsakkoord over de beoogde gezamenlijke cao X (voor de branches openbare bibliotheken en kunsteducatie) is 5 feestdagen (zoals dat in de cao KE staat) verhoogd naar gemiddeld 6 feestdagen per

jaar > 1648,8 uren netto (afgerond 1649). Dat vormde voor de cao onderhandelingen tussen de huidige cao-onderhandelingsdelegatie van de VOB en vakbonden FNV en CNV Overheid & Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief (cao-partijen) het uitgangspunt.

In de cao KE staat van oudsher een netto jaarurennorm van 1656 uur. Die is gehandhaafd in de eind 2021 tussen Cultuurconnectie, de Kunstenbond en AVV overeengekomen huidige cao KE.

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 39 lid 10 cao OB 2020-2022 staat:

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

Op basis van artikel 39 lid 9 cao OB 2020-2022 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 38 cao OB 2020-2022. 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 hetgeen in dit hoofdstuk 7a staat."

Loonontwikkeling

Welke afspraken hebben cao-partijen gemaakt over salarisverhogingen?

De salarissen stijgen gedurende de looptijd van de cao OB 2020-2022 als volgt:

- per 1 januari 2020 (met terugwerkende kracht):
met 3% (zoals verwerkt in Salaristabel 2020);
- per 1 januari 2021 (met terugwerkende kracht):
met 2% (zoals verwerkt in Salaristabel 2021);
- per 1 juli 2022:
met 2% (zoals verwerkt in Salaristabel 2022).

De salaristabellen zijn opgenomen in de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B bij de cao OB 2020-2022) en te vinden op de [website van de VOB](#).

Mag ik verrekenen als ik in 2020 en/of 2021 al onverplicht collectief algemeen structurele salarisverhogingen heb betaald?

De werkgever die al dan niet vooruitlopend op inwerkingtreding van een nieuwe cao in 2020 en/of 2021 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 2020-2022 overeengekomen collectieve algemeen structurele salarisverhogingen, zoals vastgelegd in lid 1 van artikel 15 van de cao OB 2020-2022 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:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2022>.

Het Wml voor 21 jaar en ouder bedraagt per 1 januari 2022: € 1.725.

Het Wml voor 21 jaar en ouder bedraagt per 1 juli 2022: € 1.756,20.

Het kabinet heeft aangekondigd dat het Wml in 3 stappen extra wordt verhoogd met in totaal 7,5%. Deze verhogingen vinden plaats op 1 januari 2023, 2024 en 2025.

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

De verhogingen van het Wml per januari en juli 2022 hebben gevolgen voor schaal 1, trede 0 in de salaristabellen van de cao OB 2020-2022.

Er is begin juli 2022 (met terugwerkende kracht) een nieuwe salaristabel per 1 januari 2022 opgesteld. Daarin is het salarisbedrag in schaal 1, trede 0 verhoogd naar € 1.725. Dat was voordien € 1.718 (niveau per 1 januari 2021; in cao OB 2020-2022 - kvo SZW d.d. 7 maart 2022).

De salaristabel per 1 juli 2022 is met terugwerkende kracht begin juli 2022 gewijzigd. Daarin is het salarisbedrag in schaal 1, trede 0 verhoogd naar € 1.757. Dat was voordien € 1.753 (niveau per 1 juli 2022; in cao OB 2020-2022 - kvo SZW d.d. 7 maart 2022).

Moet ik het salaris van scholieren en studenten met een bijbaan per 1 juli 2022 verhogen en zo ja, met welk bedrag/percentage?

Artikel 15 cao OB 2020-2022 (Loonontwikkeling) is niet van toepassing op scholieren en studenten met een bijbaan. Cao-partijen vullen artikel 15 cao OB 2020-2022 tussentijds (tekstueel) aan met een lid 3 waarin dat is bepaald (met terugwerkende kracht).

Je hoeft als werkgever het salaris van scholieren en studenten met een bijbaan dus niet per 1 juli 2022 te verhogen met de in de cao OB 2020-2022 overeengekomen salarisverhoging van 2%.

Wel is per 1 juli 2022 het leeftijdsafhankelijke wettelijk minimum (jeugd)loon (Wml) verhoogd (zie hiervoor).

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

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>.

Het maximumdagloon bedraagt vanaf 1 juli 2022: € 232,90 bruto per dag.

Het maximum maandloon bedraagt vanaf 1 juli 2022: € 5.065,58 bruto per maand.

Scholieren en studenten met een bijbaan

Is de cao OB 2020-2022 van toepassing op studenten en scholieren met een bijbaan?

Tot en met 31 december 2021 vallen scholieren en studenten met een bijbaan niet onder de definitie van werknemer in de zin van artikel 1 lid 1 sub bb van de cao OB 2020-2022 en is de cao OB niet op die groep van toepassing.

Dit is veranderd met ingang van 1 januari 2022. Vanaf dat moment vallen scholieren en studenten met een bijbaan weer wel onder de werkingssfeer van de cao OB 2020-2022. 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 2020-2022, 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 2020-2022?

Er zijn in de cao OB 2020-2022 geen jeugdschalen opgenomen. De jeugdschalen opgenomen in de vorige cao OB zijn met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2020 vervallen. Met ingang van die datum geldt dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een werknemer, die als scholier of student bij

de werkgever een bijbaan heeft, aan die werknemer het wettelijk minimum (jeugd)loon (Wml) is 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 2020-2022. Vakantiekrachten vallen niet onder de werkingssfeer van de cao OB 2020-2022.

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

Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragen-minimumloon-2022> 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.

Het kabinet wil het Wml in 2023, 2024 en 2025 stap voor stap verhogen met in totaal 7,5%.

Wat moet de werkgever doen als een scholier of student met een bijbaan in de periode 1 juli 2020 t/m 31 december 2021 meer heeft ontvangen dan het Wml?

Een scholier of student aan wie in de periode 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021 niet het wettelijk minimum (jeugd-)loon (Wml) is betaald, maar een hoger salaris, al dan niet op grond van de vervallen jeugdschalen of de geldende reguliere schalen, hoeft deze betalingen niet terug te betalen aan de werkgever.

Moet ik per 1 juli 2022 het salaris van scholieren en studenten met een bijbaan verhogen met de door cao-partijen in de cao OB 2020-2022 overeengekomen algemeen structurele salarisverhoging van 2%?

Nee, dat hoeft niet. Artikel 15 (Loonontwikkeling) is niet van toepassing op scholieren en studenten met een bijbaan.

Cao-partijen zijn overeengekomen dat artikel 15 cao OB 2020-2022 (loonontwikkeling) wordt aangevuld met een lid 3 waarin is bepaald:

“Dit artikel is niet van toepassing op scholieren en studenten met een bijbaan”.

Daarnaast hebben cao-partijen afgesproken dat in de Salarisregeling openbare bibliotheken (Bijlage B bij de cao OB 2020-2022) de artikelen 8 en 9 worden gewijzigd.

In artikel 8 wordt *“scholieren en studenten met een bijbaan”* geschrapt.

Artikel 9 leden 4, 5 en 6 worden als volgt herschreven:

[.....]

4. *Op de bepaling van het salaris van scholieren en studenten met een bijbaan zijn deze Bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken en de daarbij behorende salarisschalen niet van toepassing.*

5. *Met ingang van 1 juli 2020 geldt dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft of aangaat met een werknemer, die als scholier of student bij de werkgever een bijbaan heeft, aan die werknemer het wettelijk minimum (jeugd-)loon (WML) is verschuldigd. Het WML wordt elk jaar per 1 januari en per 1 juli vastgesteld.*
6. *De algemene structurele salarisverhogingen in de cao OB, uitgedrukt in een percentage vermeld in artikel 15 cao OB (loonontwikkeling) en artikel 10 van deze Bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken zijn niet van toepassing op scholieren en studenten met een bijbaan.*

Heeft een scholier of student met een bijbaan recht op een eenmalige uitkering?

Vanaf 1 januari 2022 hebben scholieren en studenten met een bijbaan recht op de eenmalige uitkering (als aan de voorwaarden daarvoor in artikel 18 cao OB 2020-2022 wordt voldaan).

Hoe moet ik omgaan met vakantiekrachten, die scholier of student met een bijbaan zijn?

In de cao OB 2020-2022 (artikel 1 lid 1 – definities) is helaas een tegenstrijdigheid geslopen. Dit in relatie tot de werkingssfeer van de cao OB 2020-2022 (artikel 3). Er zit namelijk enige overlap in de definities van vakantiekracht, scholier, student en bijbaan. Daarnaast vallen scholieren en studenten met een bijbaan sinds 1 januari 2022 weer onder de werkingssfeer van de cao OB 2020-2022. Vakantiekrachten worden juist niet beschouwd als werknemer in de zin van de cao OB 2020-2022. Vakantiekrachten zijn uitgezonderd van de werkingssfeer. Dat alles zorgt voor onduidelijkheid. Cao-partijen zijn daarover met elkaar in overleg getreden.

Begin juli 2022 is afgesproken dat de definities in artikel 1 lid 1 van de cao OB 2020-2022 als volgt worden aangepast.

"Artikel 1

"1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze cao bepaalde wordt verstaan onder:
[...]

b. bijbaan: betaald werk dat een scholier of student, die niet kan worden aangemerkt als vakantiekracht als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub y cao OB, doet naast zijn school, studie of opleiding of als overbrugging tussen school, studie of opleiding, bijvoorbeeld in een 'tussenjaar' en dat naar aard en omvang aanvullende werkzaamheden betreft, zoals bijvoorbeeld - maar niet uitsluitend - opruimwerk en horecawerkzaamheden;

[...]

s. salaris:

het maandsalaris overeenkomstig de salarisregeling in de cao openbare bibliotheken;

t. scholier(e):

leerling in het primair of voortgezet onderwijs, bijvoorbeeld een middelbare school;

[...]

v. student(e):

iemand die een studie of opleiding volgt in het middelbaar beroepsonderwijs of hoger onderwijs, bijvoorbeeld bij een universiteit, hogeschool, middelbare beroepsopleiding of andere (publieke of private) onderwijsinstelling;

[...]

y. vakantiekracht:

scholieren en studenten die uitsluitend in een periode waarin hun onderwijsinstelling is gesloten wegens vakantie, tegen betaling tijdelijk werk doen;

[...]

bb. werknemer:

degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW) heeft met de werkgever als hiervoor bedoeld in artikel 1 sub aa.

Niet als werknemer worden beschouwd:

[...]

- vakantiekrachten;
- tot en met 31 december 2021: scholieren en studenten met een bijbaan;
- werknemers die jonger zijn dan 15 jaar;

[...].”

Eindejaarsuitkering / gratificatieregeling

Hoeveel bedraagt de eindejaarsuitkering?

Op grond van artikel 17 cao OB 2020-2022 heeft de werknemer jaarlijks in de maand december recht op een eindejaarsuitkering van 3,25%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag als bedoeld in artikel 19 van de cao OB 2020-2022. 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 2020-2022, 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 2020-2022 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. Artikel 63 en artikel 76 lid 4 van de voormalige cao OB over de instellingsgebonden gratificatieregeling zijn geschrapt.

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.
Het maximumdagloon bedraagt vanaf 1 juli 2022: € 232,90 bruto per dag.
Het maximum maandloon bedraagt vanaf 1 juli 2022: € 5.065,58 bruto per maand.

Ouders kunnen het betaald ouderschapsverlof aanvragen als de negen weken worden opgenomen in het eerste levensjaar van het kind.
De regeling geldt tevens voor ouders die onlangs een kind hebben gekregen en het kind op 2 augustus 2022 nog geen één jaar oud is.
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 2020-2022 geregeld over betaald ouderschapsverlof?

De al bestaande afspraak in de cao OB voor gedeeltelijke betaling van ouderschapsverlof (25%) is in verband met de wetswijziging als volgt aangepast in artikel 57 lid 3 cao OB 2020-2022:

"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 61 lid 1 sub b cao OB 2020-2022 is het volgende bepaald:

"Met ingang van 1 januari 2022 vult de werkgever 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 61 cao OB 2020-2022.

Op grond van de cao OB 2020-2022 dient de werkgever sinds 1 januari 2022 de (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 2020-2022 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 88, lid 4 van de cao OB 2020-2022 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 2020-2022 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 88 cao OB 2020-2022 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 2020-2022 is in artikel 35 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 31 cao OB 2020-2022 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 2020-2022 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 2020-2022 iets over hoe om te gaan met mantelzorgers?

In de cao OB 2020-2022 staat een nieuw artikel over mantelzorg. Het betreft artikel 58. 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 2020-2022 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 33 van de cao OB 2020-2022 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 69 cao OB 2020-2022 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."*

De tekst van het huidige artikel 69 cao OB 2020-2022 is gelijk aan die van artikel 48 in de vorige cao OB.

De kern van artikel 69 cao OB 2020-2022 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 2020-2022 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. 69) 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 2020-2022.

Medezeggenschap

Wanneer dien ik volgens de cao OB 2020-2022 een or of pvt in te stellen?

In het onderhandelaarsakkoord over de eerder beoogde gezamenlijke cao X (voor de branches openbare bibliotheken en kunsteducatie) stond dat er een verplichting zou komen om een ondernemingsraad (or) in te stellen als er in de regel 35 werknemers of meer werkzaam zijn en een verplichting om een personeelsvertegenwoordiging (pvt) in te stellen als er in de regel ten minste tien maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn in de organisatie.

Zijn die verplichtingen er volgens de cao OB 2020-2022?

Nee, de cao OB 2020-2022 kent die verplichtingen niet. Uitgangspunt is dat de Wet op de ondernemingsraden (WOR) van toepassing is. Ongewijzigd blijft van toepassing de inhoud van artikel 65 van de vorige cao OB. Daarin was bepaald dat indien in een

organisatie pvt is ingesteld als bedoeld in artikel 35c WOR, die pvt beschikt over het advies- en instemmingsrecht van de or. Die bepaling staat nu in artikel 83 cao OB 2020-2022.

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 functiereksen 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.

Wat is de implementatietermijn voor invoering van het FUWA-systeem OB|KE?

Het FUWA-systeem OB/KE is van toepassing per 1 januari 2022. Werkgevers implementeren het FUWA-systeem OB|KE uiterlijk op 31 december 2022 in hun eigen organisatie. Tot datum implementatie in de organisatie is van toepassing het functiewaarderingssysteem (FUWA-instrument OB), als bedoeld in artikel 1 sub g van Bijlage B – Salarisregeling openbare bibliotheken bij de cao OB 2020-2022, en de daarbij behorende regeling.

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 2020-2022](#)
 - 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.

Heeft de overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB |KE invloed op de datum waarop de werknemer recht heeft op een periodieke verhoging?

De overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB/KE heeft geen invloed op de datum waarop de werknemer volgens artikel 4 in Bijlage B – Salarisregeling openbare bibliotheken bij de cao OB 2020-2022 recht heeft op een periodieke verhoging. Het salaris van de werknemer wordt in beginsel jaarlijks verhoogd met één periodiek (een trede omhoog) tot het maximum van de schaal is bereikt.

Een verhoging van het salaris gaat in op de eerste dag van de maand, waarin de aanspraak is ontstaan volgens eerdergenoemd artikel 4. Dat is de maand die overeenkomt met de maand waarin de werknemer in een eerder jaar bij de werkgever in dienst is getreden.

Waar vind ik de salarisgarantierегeling voor de branche openbare bibliotheken?

De salarisgarantierегeling voor de branche bibliotheken is opgenomen in artikel 14 van de cao OB 2020-2022. Dat artikel beschrijft hoe de individuele gevolgen van inschaling in een hogere of lagere schaal bij overgang naar het nieuwe FUWA-systeem OB|KE moeten worden opgevangen.

In de salarisgarantierегeling staat een aantal keer het woord 'bevroren'. Wat bedoelen cao-partijen daarmee?

In de salarisgarantierегeling bij herinschaling in artikel 14 lid 2 cao OB 2020-2022 komt de wat cryptische omschrijving 'bevroren' een aantal keer voor.

Hierna wordt de bedoeling van cao-partijen kort toegelicht. Dit ter voorkoming van verwarring bij en onjuiste interpretatie door werkgevers en werknemers en ter voorkoming van eventuele ongewenste gevolgen, die niet in lijn zijn met de bedoeling van cao-partijen.

Voor wat betreft de term 'bevroren' gaat het om de navolgende zinnen in artikel 14 lid 2:

1. in artikel 14 lid 2 bij het vierde liggende streepje
"Deze persoonlijke toeslag wordt met ingang van de datum van herinschaling 'bevroren'";
2. in artikel 14 lid 2 bij het zesde liggende streepje
"Zodra de persoonlijke toeslag het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'";
3. in artikel 14 lid 2 bij het zevende liggende streepje
"Zodra de persoonlijke toeslag vervolgens het niveau bereikt van het maximum van de hogere schaal (niveau 1 januari 2022), die op de werknemer van toepassing was op de dag voorafgaande aan herinschaling, wordt de persoonlijke toeslag 'bevroren'".

Het is niet de bedoeling van cao-partijen dat een werknemer met een 'bevroren' persoonlijke toeslag er na herinschaling door een algemeen structurele salarisverhoging over zijn nieuwe salaris (per bijvoorbeeld 1 juli 2022) op vooruit gaat. Dat zou bijvoorbeeld in het geval van artikel 14 lid 2 vierde liggende streepje cao OB 2020-2022 wel de consequentie zijn als het bevroren van de persoonlijke toeslag onjuist wordt geïnterpreteerd als 'toeslag vast te stellen op het moment van herinschaling en daarna wat omvang betreft gelijkblijvend'. Het uitgangspunt voor herinschaling is dan het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal en de persoonlijke toeslag wordt vastgesteld op het verschil tussen het maximum van de lagere salarisschaal en het maximum van de oude hogere salarisschaal (niveau 1 januari 2022). Zodra het maximum van de lagere schaal stijgt door loonontwikkeling overeengekomen in de cao

OB gaat de werknemer erop vooruit als hij een gelijkblijvende persoonlijke toeslag zou blijven ontvangen.

De persoonlijke toeslag dient echter evenredig te worden verlaagd, met ingangsdatum van de salarisstijging. Dat is ook in lijn met het achtste en negende liggende streepje van artikel 14 lid 2 cao OB 2020-2022.

Daarin staat nu:

- *Een persoonlijke toeslag vervalt met ingang van de dag waarop het maximum van de lagere schaal even hoog is als het maximum van de oude hogere schaal op peildatum 1 januari 2022.*
- *Op de persoonlijke toeslag zijn de uit de cao OB voortvloeiende collectieve algemeen structurele salarisverhogingen niet van toepassing.*

Voorbeeld:

Stel dat een werknemer met een voltijds arbeidsovereenkomst nu in schaal 11, trede 8 (hoogste trede schaal 11) is ingedeeld en een bruto salaris van € 5.419 per maand ontvangt (salarisniveau 1 januari 2022). Dan gaat de werknemer bij herinschaling op 1 juni 2022 over naar de hoogste trede van de lagere schaal: schaal 10, trede 7. Daar hoort een nieuw salaris bij van € 4.643,- bruto per maand. Daarnaast krijgt de medewerker een persoonlijke toeslag van € 5.419 – € 4.643 = € 776,- bruto per maand.

Conform artikel 15 cao OB 2020-2022 stijgt het bruto salaris behorende bij schaal 10, trede 7 met ingang van 1 juli 2022 met 2% en wordt € 4.736 per maand. Het bedrag van het oude salaris van schaal 11, trede 8 blijft in dit kader 'bevroren' op het niveau van 1 januari 2022 (€ 5.419). De persoonlijke toeslag dient met ingang van 1 juli 2022 lager te worden, namelijk € 5.419 – 4.736 = € 683,- per maand.

Indien de persoonlijke toeslag gelijk zou blijven, zou de werknemer er onevenredig op vooruit gaan (€ 4.736 + € 776 = € 5.512). Hij zou dan € 93 per maand meer krijgen dan het niveau van het maximum van zijn oude schaal 11 op 1 januari 2022 (€ 5.419).

Dat het nieuwe salaris van deze werknemer er door de loonontwikkeling (maximum niveau schaal 10 + 2% per 1 juli 2022) net als bij zijn collega's op vooruit gaat, is op basis van de door cao-partijen gekozen methodiek vanzelfsprekend. De werknemer is al 'gecompenseerd' voor het feit dat hij voor datum herinschaling hoger was ingeschaald. Die situatie wordt bevroren op moment van herinschaling en voor wat betreft de hogere oude salarisschaal ook bevroren op het salarisniveau op 1 januari 2022.

1.1.2022	Schaal 11.8	Schaal 10.7	Persoonlijke toeslag	Werknemer ontvangt
Dag voor herinschaling	€ 5.419			
Datum herinschaling	€ 5.419	€ 4.643	€ 776	€ 5.419
Salarisverhoging per 1.7.2022 van 2%	€ 5.419	€ 4.736	€ 683	€ 5.419

Twijfel je of je de salarisgarantieregeling bij herinschaling (artikel 14 cao OB 2020-2022) goed toepast? En speelt dat bijvoorbeeld bij herinschaling van een werknemer in een lagere schaal en recht op een persoonlijke toeslag?

Neem dan contact op met de VOB, via helpdesk@debibliotheken.nl.

Hoe dien ik de tekst van artikel 14 cao OB 2020-2022 (Salarisgarantieregeling) te interpreteren?

De VOB heeft geconstateerd dat:

- in onder meer artikel 14 cao OB 2020-2022 de term volgnummers moet worden aangepast.
- in artikel 14 lid 2 cao OB 2020-2022 vierde, zesde en zevende liggende streepje (salarisgarantieregeling bij herinschaling) het woord 'bevroren' tot verwarring en verschillende interpretaties leidt bij werkgevers en werknemers;
- de structuur en leesbaarheid van artikel 14 beter kan.

Hierna tref je in het kader de salarisgarantieregeling aan, zoals je die zou moeten lezen (niet in deze vorm in de cao OB 2020-2022 opgenomen).

Overgang naar nieuwe FUWA-systeem OB/KE – Salarisgarantieregeling bij herinschaling

De individuele gevolgen van inschaling in een lagere of hogere schaal worden als volgt opgevangen:

1. In geval van een hogere salarisschaal dan voor herinschaling het geval is:

Uitgangspunten:

- toepassing van deze hogere schaal per datum herinschaling (datum wordt door de werkgever vastgesteld en ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling in de trede in de hogere salarisschaal waarvan het salaris overeenkomt met het salarisbedrag in de lagere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling in de naast hogere trede in de nieuwe hogere salarisschaal;
- vervolgens salaris volgens gebruikelijke regels mee laten groeien tot maximum nieuwe hogere salarisschaal.

Bijzondere situatie:

- Een werknemer ontvangt op de dag voorafgaande aan de herinschaling, in zijn oude lagere schaal een lager salaris dan het minimum van de nieuwe hogere salarisschaal. Deze werknemer wordt, in een tot maximaal drie - zoveel als mogelijk gelijke - stappen van elk maximaal twee treden van de oude salarisschaal per jaar, gefaseerd 'opgetild' naar het minimum van de hogere salarisschaal. Daarbij wordt de jaarlijkse periodieke verhoging conform artikel 4 van de bij de cao OB behorende bijlage B - Salarisregeling openbare bibliotheken meegerekend.

2. In geval van een lagere salarisschaal dan voor herinschaling het geval is:

Uitgangspunten:

- toepassing van deze lagere salarisschaal per datum herinschaling (datum wordt door de werkgever vastgesteld en ligt in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022);
- 'recht oversteken': herinschaling in de trede in de lagere salarisschaal waarvan het salaris overeenkomt met het salarisbedrag in de hogere schaal, dat van toepassing was op de dag voorafgaande aan de herinschaling, of als dat niet overeenkomt herinschaling in de naast hogere trede in de nieuwe lagere salarisschaal;

- salaris mee laten groeien tot maximum nieuwe lagere salarisschaal (door collectieve algemeen structurele salarisverhogingen en eventuele periodieke verhogingen);
- indien de werknemer de dag voorafgaande aan de herinschaling een salaris ontvangt lager dan het maximum van zijn hogere salarisschaal en nog periodieken te verwachten had (kortom: perspectief had), behoudt hij het perspectief op groei naar het maximum van de oude hogere schaal (gefixeerd op het niveau van 1 januari 2022);
- in bepaalde situaties kan de werknemer in aanmerking komen voor een persoonlijke toeslag (zie hierna onder 'bijzondere situaties');
- indien de werknemer recht heeft op een persoonlijke toeslag wordt die toeslag berekend en vastgesteld per de ingangsdatum daarvan. De werkgever maakt bij elke salarisverhoging die daarna plaatsvindt een nieuwe berekening en stelt de persoonlijke toeslag vervolgens opnieuw vast;
- voor de berekening van de hoogte van een persoonlijke toeslag is onder meer relevant de actuele hoogte van het maximum salaris in de lagere schaal, waarin de werknemer na herinschaling is ingedeeld. De persoonlijke toeslag bedraagt ten hoogste het verschil tussen het op enig moment geldende maximum salaris in de lagere salarisschaal en het maximum salaris in de oude hogere salarisschaal op peildatum 1 januari 2022;
- de hoogte van een persoonlijke toeslag neemt evenredig af, zodra het salaris van de werknemer wordt verhoogd. Daarvan is bijvoorbeeld sprake in het geval van:
 - * een collectieve algemeen structurele salarisverhoging conform de cao OB, waardoor het maximum salaris in de lagere schaal wordt verhoogd;
 - * toekenning van een periodiek door behoud van perspectief op groei naar het maximum van de oude hogere schaal (niveau 1 januari 2022);
 - * een eventuele herziening van het loongebouw in de toekomst;
- heeft de werknemer op grond van deze salarisgarantieregeling recht op meerdere persoonlijke toeslagen (voortvloeiend uit periodieke verhoging(en) door behoud perspectief, respectievelijk door een hoger salaris op de dag voor herinschaling dan het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal), dan cumuleren deze niet. Vanaf de dag waarop de periodieke verhoging ingaat heeft de werknemer alleen recht op de persoonlijke toeslag die daaruit voortvloeit;
- een persoonlijke toeslag vervalt met ingang van de dag waarop het maximum van de lagere schaal en/of het salaris van de werknemer even hoog is als het maximum van de oude hogere schaal op peildatum 1 januari 2022;
- op een persoonlijke toeslag zijn de uit de cao OB voortvloeiende collectieve algemeen structurele salarisverhogingen niet van toepassing;
- salaris en persoonlijke toeslag samen vormen de basis voor de berekening van arbeidsvoorwaarden als vakantiegeld, onregelmatigheidstoeslag, overwerktoeslag, eindejaarsuitkering, pensioen.

Situatie: werknemer van maximum oude schaal naar maximum nieuwe lagere schaal

De werknemer die bij herinschaling op het maximum van zijn oude schaal zat en op het maximum in zijn nieuwe lagere schaal wordt ingedeeld.

Dit salaris wordt bevroren op het salarisbedrag van het maximum uit de oude schaal zoals dat gold op 1.1.2022.

Voorbeeld:

Een werknemer gaat van schaal 9 trede 6 (9.6 = max) naar schaal 8 trede 9 (8.9 = max).

In dit voorbeeld betekent dit dat de persoonlijke toeslag als volgt wordt berekend: Het schaalbedrag dat hoort bij schaal 9.6 op 1.1.2022 bedraagt € 4158,-. Het salaris dat hoort bij zijn nieuwe schaal 8.9 is op 1.1.2022: € 3593,-. De persoonlijke toeslag is € 4158,- min € 3593,- = € 565,-

Door algemene salarisverhogingen kunnen de beide schaalbedragen toenemen. Maar voor de berekening van de persoonlijke toeslag blijft het op 1.1.2022 gefixeerde schaalbedrag van schaal 9.6 steeds hetzelfde, dat bedrag is het 'bevroren' bedrag. Dit betekent dat de aftreksom bij elke algemene salarisverhoging opnieuw moet worden gemaakt, omdat het nieuwe bedrag van schaal 8.9 wel verandert. Bij toename van het schaalbedrag van 8.9 neemt de persoonlijke toeslag evenredig af. De som van beide componenten blijft steeds € 4158,- bedragen.

Op 1.7.2022 is een algemene salarisverhoging doorgevoerd van 2%. Dit betekent voor schaal 8.9: € 3593,- + 2% = € 3665,-. Het salarisbedrag van schaal 9.6 blijft voor deze werknemer echter onveranderd het bedrag van 1.1.2022: € 4158,-.

De rekensom voor zijn persoonlijke toeslag wordt dan:

Schaal 9.6, bedrag op 1.1.2022 = € 4158,- minus schaal 8.9 na salarisverhoging op 1.7.2022 € 3665,- = persoonlijke toeslag van € 493,-

De werknemer houdt zo in totaal nog steeds recht op het salaris horend bij schaal 9.6 per 1.1.2022: € 4158,-

Stel op datum Y geldt een salarisverhoging van x% en dat dit voor schaal 8.9 betekent: € 3665,- + x% = bv. € 3700,-.

Dus per saldo gaat de werknemer er de komende jaren niet op vooruit bij algemene salarisverhogingen, omdat zijn salaris op basis van schaal 8.9 en zijn persoonlijk toeslag opgeteld, bevroren blijven op totaal € 4158,-

Zijn salaris zal pas weer veranderen als het schaalbedrag van schaal 8.9 door algemene salarisverhogingen hoger is geworden dan € 4158,-.

1.1.2022	Schaal 9.6	Schaal 8.9	Persoonlijke toeslag	Werknemer ontvangt
Datum herinschaling	€ 4158	€ 3593	€ 565	€ 4158
Salarisverhoging per 1.7.2022 van 2%	€ 4158	€ 3665	€ 493	€ 4158
Algemene salarisverhoging per datum Y van x%	€4158	€ 3665 + x% = € 3700	€ 458	€ 4158

Situatie: werknemer van oude schaal met perspectief op periodieke verhogingen naar maximum nieuwe lagere schaal

De werknemer die bij herinschaling nog niet op het maximum van zijn oude schaal zat en dus nog een of meer periodieken in het vooruitzicht had en op het maximum in zijn nieuwe schaal wordt ingedeeld, behoudt het perspectief uit zijn oude schaal.

Voorbeeld:

Een werknemer gaat van schaal 9.4 (schaal 9 kent 6 treden) naar schaal 8.6 (9.8 = max). Periodiekdatum: 1 oktober. De werknemer heeft nog twee periodieken in het vooruitzicht.

De werknemer krijgt ter compensatie een persoonlijke toeslag voor het verschil tussen zijn nieuwe schaalbedrag en zijn oude salaris.

In dit voorbeeld betekent dit dat de persoonlijke toeslag als volgt wordt berekend:
Het schaalbedrag dat hoort bij schaal 9.4 op 1.1.2022 bedraagt € 3845,-. Het salaris dat hoort bij zijn nieuwe schaal 8.9 is op 1.1.2022: € 3593,-. De persoonlijke toeslag is € 3845,- min € 3593,- = € 252,-

Op 1.7.2022 is een algemene salarisverhoging doorgevoerd van 2%. Dit betekent voor schaal 8.9: € 3593,- + 2% = € 3665,-. Het salarisbedrag van schaal 9.4 blijft voor hem onveranderd het bedrag van 1.1.2022: € 3845,-

De berekening van zijn persoonlijke toeslag wordt dan:

Schaal 9.4: € 3845,- minus schaal 8.9 na salarisverhoging € 3665,- = persoonlijke toeslag van € 180,-.

De werknemer ontvangt in totaal: € 3845,-

De werknemer heeft op 1 oktober 2022 recht op een periodieke verhoging, hij zou dan van schaal 9.4 naar 9.5 gaan, met de schaalbedragen per 1.1.2022 van € 3845,- naar € 4005,-.

De persoonlijke toeslag van de werknemer wordt dan:

(9.5) € 4005,- min (8.9) € 3665,- = € 340,-

Stel op 1.1.2023 geldt een salarisverhoging van x% en dat dit voor schaal 8.9 betekent: € 3593,- + x% = bv. € 3700,-.

De rekensom wordt dan:

Schaal 9.5: € 4005,- min schaal 8.9 na salarisverhoging € 3700,- = € 305,-

Heeft de werknemer daarna op 1.10.2023 weer aanspraak op een periodieke verhoging, dan worden de berekeningen gebaseerd op 9.6 met schaalbedrag van 1.1.2022: € 4158,-.

De werknemer in dit voorbeeld heeft op 1.10.2023 zijn laatste periodieke verhoging en bereikt daarmee het maximum van zijn oude schaal. Het salaris wordt dan bevroren op het schaalbedrag € 4158. Zijn salaris zal pas weer veranderen als het schaalbedrag van schaal 8.9 door algemene salarisverhogingen hoger is geworden dan € 4158,-

1.1.2022	Schaal 9 per 1.1.2022	Schaal 8.9	Persoonlijke toeslag	Werknemer ontvangt
Dag voor herinschaling	Trede 4 € 3.845			
Datum herinschaling	Trede 4 € 3.845	€ 3.593	€ 252	€ 3.845
Salarisverhoging per 1.7.2022 van 2%	Trede 4 € 3.845	€ 3.665	€ 180	€ 3.845
1.10.2022 Periodieke verhoging	Trede 5 € 4.005	€ 3.665	€ 340	€ 4.005
Datum Y algemene salarisverhoging x%	Trede 5 € 4.005	€ 3.665 + x% = € 3.700	€ 305	€ 4.005

1.10.2023 Periodieke verhoging	Trede 6 € 4.158	€ 3.665 + x% = € 3.700	€ 458	€ 4158
Vanaf deze laatste periodieke verhoging wordt het salaris op € 4158 (schaalbedrag+ persoonlijke toeslag) bevroren tot het schaalbedrag 8.9 door algemene salarisverhogingen uitstijgt boven € 4.158.				

--/--