



## Onderhandelingsresultaat nieuwe cao PLb 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020

De werkgeversvereniging WENB en de vakorganisaties FNV Publiek Belang en CNV Publieke Diensten (onderdeel van CNV Connectief) hebben op 31 oktober 2018 een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao PLb en Sectoraal Sociaal Plan PLb. De **looptijd** van de **nieuwe cao** bedraagt 29 maanden, van 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020. Het **Sectoraal Sociaal Plan** wordt **voortgezet** van 1 november 2018 tot en met 31 december 2021. De vakorganisaties zullen dit resultaat met een positief advies ter goedkeuring voorleggen aan hun leden.

### Context

De energiemarkt is volop in beweging en zal dat in de komende jaren ook blijven. De ontwikkelingen gaan steeds sneller en deze zijn van invloed op de werkgelegenheid in de sector en de eisen die aan werknemers en werkgevers worden gesteld.

De uitdaging waar cao-partijen samen voor stonden is om binnen deze context een cao-resultaat te bereiken dat voor iedereen in de sector aantrekkelijk is. Dat past bij de ontwikkelingen binnen onze snel veranderende sector. En recht doet aan de verschillende belangen van medewerkers, ongeacht leeftijd, maar rekening houdt met de verschillen in arbeidsmarktpositie en arbeidsomstandigheden.

### Het onderhandelingsresultaat cao PLb van 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020

Het onderhandelingsresultaat bevat afspraken over achtereenvolgens

- A Duurzame inzetbaarheid/ vitaliteitsregeling
- B Structuur van de cao/vereenvoudiging
- C Flexibele banen in relatie tot werkgelegenheid
- D Loon
- E Sectoraal Sociaal Plan PLb
- F Overige onderwerpen
- G Technische onderwerpen

#### **A Duurzame inzetbaarheid/ vitaliteitsregeling**

Werkgevers en vakbonden onderschrijven het belang van het investeren in en werken aan duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. In de huidige cao PLb is het thema duurzame inzetbaarheid met name geconcentreerd op extra vrije dagen voor medewerkers vanaf 55 jaar en een persoonlijk ontwikkelbudget (POB). In de nieuwe cao worden de afspraken verbreed zodat alle medewerkers, ongeacht hun leeftijd, aan de slag kunnen met duurzame inzetbaarheid. Inzetbaar zijn is de nieuwe zekerheid voor medewerkers. Alle afspraken over duurzame inzetbaarheid worden in een nieuw hoofdstuk van de cao opgenomen (hoofdstuk werk en duurzame inzetbaarheid).

#### **Cao-partijen hebben de volgende afspraken gemaakt voor de duur van deze cao**

- **Duurzame inzetbaarheid** is een herkenbaar onderdeel van het HR-beleid van de werkgevers in de sector. De werkgevers zullen hun inspanningen op dit terrein voortzetten en waar mogelijk uitbreiden. De lopende initiatieven, het breed palet instrumenten en ook de goede voorbeelden van de verschillende bedrijven in de sector (of daarbuiten) worden regelmatig besproken om hiervan te leren, ervaringen te delen en te onderzoeken welke verdere stappen kunnen worden gezet. Om zo bewustwording bij medewerkers en leidinggevenden te creëren dat duurzame inzetbaarheid voor iedereen van belang is.
- **Strategische personeelsplanning** is een instrument om eventuele toekomstige knelpunten in kaart te brengen, zodat tijdig kan worden bijgestuurd. In deze cao-periode verwachten we dat bedrijven actief aan de slag gaan met strategische personeelsplanning om inzicht te krijgen in de benodigde functies en vaardigheden van de toekomst. Hierdoor kan medewerkers beter inzicht worden geboden in wat bijvoorbeeld de energietransitie betekent voor hun huidige functie en hun toekomstige arbeidsmarktpositie. Medewerkers worden zo meegenomen in de veranderingen en kunnen zich hierop voorbereiden.
- **Het O&O-fonds van de sector PLb** speelt een belangrijke rol in het versterken van duurzame inzetbaarheid door instrumenten aan te bieden waarmee medewerkers regie kunnen nemen op hun loopbaan. In hoeverre medewerkers eigenaarschap ervaren om aan de slag te gaan met hun duurzame inzetbaarheid, wordt beantwoord aan de hand van een nulmeting. Op basis van de uitkomsten van deze nulmeting wordt samen met de **hieronder**



**benoemde werkgroep** een actieplan opgesteld voor een vervolg op het Talentenplatform (was onderdeel van het voormalig Sectorplan PLb).

- Een in te stellen **werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers** krijgt de opdracht onderzoek te doen naar en met concrete voorstellen te komen over de volgende onderwerpen:
  - o Wat moeten we doen om medewerkers te stimuleren (nog meer) regie te nemen op hun loopbaan? Hoe wordt eigenaarschap door de medewerkers ervaren en hoe kunnen we het vergroten?
  - o Wat werkt om bij medewerkers bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid te bevorderen? Benoem de acties die nodig zijn om het deel van de doelgroep die nog niet is bereikt alsnog te stimuleren gebruik te maken van een instrument zoals bijvoorbeeld het Talentenplatform (was onderdeel van het voormalig Sectorplan PLb) of andere beschikbare instrumenten.
  - o Hoe komen medewerkers in beweging en hoe worden zij gestimuleerd gebruik te maken van de instrumenten en mogelijkheden in de sector, gesteund door ambassadeurs? Dit geldt met name voor de medewerkers in de functies waarvan wordt verwacht dat deze op termijn zullen verdwijnen.
  - o Een aandachtspunt is de bezettingsgraad en de bezettingsbehoefte. Breng in kaart of hier knelpunten zijn en zo ja wat is er nodig om dit op te lossen.
  - o Welke instrumenten en producten zijn nodig voor de volgende stap en hoe financieren we deze?
  - o Welke goede voorbeelden zien we en wat kunnen we hiervan leren of gebruiken?
- De werkgroep krijgt de opdracht het onderzoek in de eerste helft van 2019 te verrichten en op basis hiervan concrete voorstellen te doen, zodat na half 2019 de eerste producten zijn ontwikkeld.
- De premie aan het O&O-fonds bedraagt in deze cao-periode:  
0,1% in 2018  
0,1% in 2019  
Partijen maken in 2020 een afspraak over de premie over 2020, in beginsel wordt deze afspraak gemaakt in de cao-onderhandelingen over de cao PLb vanaf 1 oktober 2020.
- In de loop van 2019 worden de bestedingsmogelijkheden van het **Persoonlijk Ontwikkel Budget (POB)** van € 500,- per jaar, dat medewerkers ontvangen om hun inzetbaarheid te vergroten, verruimd om medewerkers beter in staat te stellen dit budget te gebruiken:
  - o Het POB kan worden besteed aan alle activiteiten die als doel hebben om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Dat wil zeggen niet alleen aan de door de werknemer gekozen opleidingen of trainingen, maar ook aan bijv. een employabilityscan of andere activiteiten (intern of extern) die hieraan bijdragen.
  - o De mogelijkheid om nadere (beperkende) regels te stellen aan het kunnen gebruiken van het POB op bedrijfsniveau komt te vervallen.
  - o Het POB wordt beschikbaar gesteld aan alle medewerkers, inclusief medewerkers met een cao-functiecontract.
  - o Het POB kan ook worden gebruikt om **financieel advies** in te winnen over hoe financieel fit je bent, hierbij wordt gebruik gemaakt van een door werkgever geselecteerde preferred supplier.

### Introductie van de 'vitaliteitsregeling'

De vitaliteitsregeling bestaat uit drie onderdelen: 1. het vitaliteitsbudget, 2. de overgangsmaatregelen en 3. het vitaliteitspact.

#### Ad 1. Het vitaliteitsbudget

Werkgevers en vakbonden hebben een nieuwe regeling ontwikkeld om te faciliteren dat medewerkers werken aan hun ontwikkeling: **het vitaliteitsbudget**.

Het vitaliteitsbudget wordt gevormd door vijf regelingen voor verschillende groepen om te zetten in één nieuwe regeling voor iedereen. De hierbij door cao-partijen gehanteerde uitgangspunten zijn: leeftijdsonafhankelijke arbeidsvoorwaarden, vereenvoudiging van de cao en kostenneutraliteit. Met het laatste wordt bedoeld dat de waarde van de vijf doelgroep gebonden regelingen op sectorniveau budgetneutraal wordt omgezet naar de nieuwe regeling. Om op een goede wijze van de huidige regelingen naar de nieuwe regeling (vitaliteitsbudget) te komen, zijn overgangsmaatregelen afgesproken. De kosten van de overgangsregelingen zijn extra kosten voor werkgevers.



De nieuwe regeling vitaliteitsbudget komt in de plaats van de regelingen doelgebonden verlof en de jubileumuitkering, deze regelingen komen per 1 januari 2019 te vervallen. Het leeftijdsverlof, de overgangsregeling leeftijdsverlof en het 'doelgebonden verlof' basis (zitten nu in benefit budget) worden verschoven naar het vitaliteitsbudget.

### **De nieuwe regeling vitaliteitsbudget per 1 januari 2019**

Iedere medewerker met een voltijd dienstverband (anders naar rato) ontvangt jaarlijks een vitaliteitsbudget. In dit budget zit **vanaf 1 januari 2019 standaard jaarlijks 2,5 dag** en vanaf **1 januari 2024 standaard jaarlijks 3,5 dag**. Het betreft een budget in tijd, deze tijd kan worden besteed aan vitaliteit. De vitaliteitsdagen kunnen worden omgezet in geld, waarbij de geldelijke waarde van het budget wordt toegevoegd aan het POB. Het vitaliteitsverlof moet worden opgenomen in het kalenderjaar, het wordt niet uitbetaald en vervalt bij uitdiensttreding.

#### *Toelichting op vitaliteitsbudget:*

##### Hoogte van het vitaliteitsbudget per 1 januari 2019

- 1 vitaliteitsdag vanwege het vervallen van de regeling doelgebonden verlof, plus
- 0,5 vitaliteitsdag vanwege het vervallen van de regeling jubileumuitkering, plus
- de dag doelgebonden verlof uit het benefitbudget, die wordt overgeheveld naar het vitaliteitsbudget,

dus in totaal een **vitaliteitsbudget van 2,5 dag per jaar**.

##### Hoogte van het vitaliteitsbudget per 1 januari 2024

- 1 vitaliteitsdag extra in het vitaliteitsbudget vanwege het vervallen van de regeling doelgebonden verlof,

dus in totaal een **vitaliteitsbudget van 3,5 dag per jaar**.

## **Ad 2. Overgangsregelingen**

Op medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn, is per 1 januari 2019 een of meer van de onderstaande overgangsmaatregelen van toepassing. Alle overgangsregelingen gelden tot uiterlijk 1 januari 2029.

### **a. Overgangsregelingen voor medewerkers in dienst op 31 december 2018 vanwege het vervallen van de jubileumuitkering**

Medewerkers die op 31 december 2018 in dienst zijn, houden de **oude jubileumregeling** conform de cao PLb 2015-2018 (artikelen 4.9 en 4.10) voor een periode van tien jaar. Deze medewerkers ontvangen gedurende de periode van de overgangsregeling daarom **niet** de halve vitaliteitsdag ter compensatie van het vervallen van de regeling jubileumuitkering.

Het minimum aantal dagen in het vitaliteitsbudget voor alle medewerkers in dienst per 31 december 2018 is:

- per 1 januari 2019 **2 vitaliteitsdagen**

- per 1 januari 2024 **3 vitaliteitsdagen**

Deze overgangsmaatregel geldt tot uiterlijk 1 januari 2029.

### **b. Overgangsregelingen vanwege het vervallen van het doelgebonden verlof voor medewerkers in dienst op 31 december 2018**

I. Als je op 31 december 2018 in dienst bent en op 1 januari 2019 **op basis van de oude regeling doelgebonden verlof** conform de cao PLb 2015-2018 (artikel 3.7) in aanmerking zou komen voor doelgebonden verlof wordt dit verlof omgezet in vitaliteitsdagen. Op grond van deze **overgangsregeling** hebben:

- medewerkers van 55 en 56 jaar **3 vitaliteitsdagen**
- medewerkers van 57 en 58 jaar **6 vitaliteitsdagen**
- medewerkers van 59 jaar en ouder **12 vitaliteitsdagen**

Deze overgangsregeling geldt tot uiterlijk 1 januari 2029.

II. Je komt in aanmerking voor **extra vitaliteitsdagen**, gebaseerd op de leeftijdsstaffel conform de **oude regeling doelgebonden verlof** conform de cao 2015-2018 (artikel 3.7), indien je op 31 december 2018 in dienst bent en **op 1 januari 2019**:



- 53 of 54 jaar bent, je vitaliteitsbudget wordt per **1 januari 2020** of per **1 januari 2021** verhoogd met 3 vitaliteitsdagen.
- 55 of 56 jaar bent, je vitaliteitsbudget wordt per **1 januari 2020** of per **1 januari 2021** verhoogd met 3 vitaliteitsdagen.
- 57 of 58 jaar bent, je vitaliteitsbudget wordt per **1 januari 2020** of per **1 januari 2021** verhoogd met 6 vitaliteitsdagen.

Deze overgangsregeling geldt tot uiterlijk 1 januari 2029.

### **c. Overgangsregeling op basis van de (overgangs)regeling Leeftijdsverlof (bijlage 9 van de cao PLb 2015-2018)**

Per 1 januari 2019 wordt voor **de medewerkers die vallen onder de regeling leeftijdsverlof en/of de overgangsregeling Leeftijdsverlof** het voor hen geldend aantal uur leeftijdsverlof toegevoegd aan het vitaliteitsbudget. In de bedrijven waar het is toegevoegd aan het Benefit Budget, blijft dit in het Benefit Budget.

Deze overgangsmaatregel geldt tot uiterlijk 1 januari 2029.

### **Uitvoering**

Het vitaliteitsverlof moet worden opgenomen in het jaar waarin het is opgebouwd (zoals op grond van de cao PLb ook gebruikelijk was bij doelgebonden verlof), tenzij in de bedrijfs-cao was overeengekomen dat het doelgebonden verlof kan worden gespaard. Dan kan ook het vitaliteitsverlof worden gespaard. In de bedrijven waar het leeftijdsverlof, inclusief de overgangsregeling, al in het Benefit Budget zit blijft dit gehandhaafd.

### *Hardheidsclausule*

Wanneer een medewerker van mening is dat hij door deze uitvoeringsbepaling onevenredig in zijn belangen is getroffen vanwege de onbedoelde effecten op eerder gemaakte individuele afspraken, zoals bijvoorbeeld het sparen voor een sabbatical, kan hij met een beroep op de hardheidsclausule na overleg met zijn leidinggevende de directeur HR verzoeken ten gunste van hem af te wijken van deze uitvoeringsbepaling.

### **Ad 3. Het vitaliteitspact**

Het ABP biedt de mogelijkheid om deeltijd met pensioen te gaan vanaf 60 jaar. Over het deel dat niet wordt gewerkt, bouwt een werknemer geen pensioen op.

De **fiscaliteit** laat toe om **10 jaar voor de in de pensioenregeling opgenomen richtleeftijd** (nu 68 jaar) minder te gaan werken met **100% pensioenopbouw**. Voorwaarde hierbij is dat op basis van verlof minder wordt gewerkt. Door het inzetten van het vitaliteitsbudget (in tijd) in combinatie met het inzetten van andere vormen van verlof kan een werknemer van 60 jaar en ouder ongeveer 1 dag per week minder werken met volledige pensioenopbouw.

### **B Structuur van de cao/vereenvoudiging**

Partijen vormen de cao om van een standaard-cao naar een minimum-cao. Als minimum-cao moet de cao in principe zelfstandig toepasbaar zijn. Regelingen op bedrijfsniveau mogen nooit minder zijn dan wat in deze cao is afgesproken. Indien bedrijven met vakbonden afspraken maken bovenop deze cao, worden deze afspraken vastgelegd in een bedrijfs-cao.

De hoofdstukken 1 tot en met 6 van de cao zijn deels herschreven. De flexibilisering van de arbeidsduur, waarbij je gemiddeld 38 uur per week werkt berekend over één kalenderjaar, is verder uitgewerkt aan de hand van de jaarurennorm. Zie bijlage 1 bij het onderhandelingsresultaat (**bijlage 1**).

Partijen zullen het Ministerie van SZW verzoeken de cao PLb 1 mei 2018 tot en met 30 september 2020 algemeen verbindend te verklaren.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten komen met de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. De huidige collectieve arbeidsovereenkomst heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande collectieve arbeidsovereenkomst(en). Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeien blijven van kracht.



De vakbonden en de bij de WENB aangesloten werkgevers zullen in de loop van 2019 bespreken hoe de veranderingen in de sector-cao PLb impact hebben op de bedrijfs-cao.

### **C Flexibele banen in relatie tot werkgelegenheid**

In de cao is opgenomen dat een vast dienstverband de regel is. Partijen onderschrijven dat structureel werk in beginsel zoveel mogelijk structureel moet worden ingevuld. Daar waar de verhouding tussen vaste en flexibele contracten op bedrijfsniveau daartoe aanleiding geeft, gaan werkgever en vakbonden hierover met elkaar in gesprek. In dit gesprek worden eveneens de redenen voor de inhuur besproken. Vakbonden, de ondernemingsraad en werkgever hebben hierin een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

### **D Loon**

Bij een looptijd van 29 maanden (1 mei 2018 tot en met 30 september 2020) worden:

- a. de op 30 september 2018 geldende salarissen op 1 oktober 2018 structureel verhoogd met 2,5%
- b. de op 30 september 2019 geldende salarissen op 1 oktober 2019 structureel verhoogd met 2,5%
- c. de op 30 april 2020 geldende salarissen op 1 mei 2020 structureel verhoogd met 1,25%

### **E Sectoraal Sociaal Plan PLb**

Het sectoraal Sociaal Plan PLb heeft als uitgangspunt 'begeleiding van werk naar werk'. Het kent een aantal fasen voorafgaand en tijdens een reorganisatie. In de afgelopen jaren is gebleken dat het huidige Sectoraal Sociaal Plan de sociale gevolgen voortvloeiende uit reorganisaties op een passende wijze opvangt. Partijen hebben afgesproken het Sectoraal Sociaal Plan ongewijzigd voort te zetten van 1 november 2018 **tot en met 31 december 2021**. Toegevoegd wordt dat onder omstandigheden werkgever en de vakbonden maatwerkafspraken kunnen overeenkomen.

Partijen zijn overeengekomen, dat:

- het Sectoraal Sociaal Plan PLb van 1 januari 2016 tot en met 30 april 2018 voor een periode van drie jaar en acht maanden ongewijzigd wordt verlengd, van 1 mei 2018 tot en met 31 december 2021
- werkgever en vakbonden, indien zij dat gezien de omstandigheden noodzakelijk achten, maatwerkafspraken kunnen maken. Voorwaarde hiervoor is dat zowel de werkgever als de vakbonden het hierover eens zijn.

### **F Overige onderwerpen** **Studieafpraak Benefit Budget**

Het uitgangspunt van de regeling Benefit Budget is goed, de regeling is in de uitvoer ingewikkeld. De regelingen verschillen op bedrijfsniveau. De waarde van verschillende soorten verlof is opgenomen in het budget. Een werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van werkgevers en medewerkers krijgt de opdracht te onderzoeken of de regeling in de uitvoer te vereenvoudigen is. Bij dit onderzoek wordt tevens meegenomen wat de impact is als de waarde van ADV standaard wordt opgenomen in het Benefit Budget.

### **Pilot flexibilisering ploegendienst**

Moderne roostertechnieken maken het mogelijk om flexibel te roosteren, waarbij meer rekening kan worden gehouden met de individuele situatie van medewerkers. Voor medewerkers is dit belangrijk in het kader van hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en zo kan meer rekening worden gehouden met persoonlijke omstandigheden en voorkeuren. De huidige cao biedt nog onvoldoende handvatten voor het inrichten van flexibel roosteren. Bij flexibel roosteren is het uitgangspunt 'loon naar werken', de inconveniëntie van de daadwerkelijk gewerkte uren. Gedurende de looptijd van deze cao kan in overleg met de vakbonden in pilots worden geëxperimenteerd met flexibilisering van de ploegendienst en de bijbehorende vergoeding op basis van de inconveniëntie. De resultaten van deze pilots worden besproken tussen cao-partijen als input voor een volgende cao.

### **Studieafpraak functiewaardering en functiecontracten cao PLB**

Om de rangorde van functies te bepalen zijn in de cao-functierasters en functieprofielen opgenomen en worden hieraan gekoppeld 13 salarisschalen met een minimum- en een maximumsalaris. Past deze systematiek nog bij de huidige manier van werken? Om deze vraag te kunnen beantwoorden





verkennen cao-partijen gedurende de looptijd van deze cao welk functiewaarderingsstelsel het best past bij de sector PLb. Bij deze verkenning wordt tevens het nut en noodzaak van functiecontracten betrokken. De uitkomst van deze verkenning wordt betrokken in de onderhandelingen over de komende cao. De cao PLb is een minimum-cao, in de bedrijfs-cao kunnen afwijkende afspraken zijn gemaakt waarbij geldt dat de regelingen op bedrijfsniveau nooit minder zijn dan wat in de cao PLb is afgesproken. Dit onderzoek heeft alleen betrekking op de systematiek van de cao PLb.

### **Geschil uitleg cao**

De uitleg van de cao ligt bij cao-partijen. Als er een geschil bestaat over de toepassing van deze cao, niet zijnde individuele geschillen tussen werknemer en werkgever, dan treden cao-partijen met elkaar in overleg om het geschil op te lossen.

### **Tussentijdse wijzigingen op basis van gewijzigde wet- en regelgeving**

Partijen komen overeen dat de cao met instemming van cao-partijen tussentijds kan worden gewijzigd in geval gedurende de looptijd van de cao nieuwe wet- of regelgeving van kracht wordt die van invloed zijn op de bepalingen van deze cao. Partijen treden in dat geval nader in overleg over wijzigingen van deze cao-bepalingen.

### **Bijdrage aan de vakbonden**

De bijdrage die een werkgever betaalt aan de vakbonden wordt per 1 januari 2019 van € 16,- per jaar per werknemer verhoogd naar € 17,- per jaar per werknemer. Het aantal werknemers op 1 januari van het jaar is bepalend.

### **G Technische onderwerpen**

De cao wordt op een aantal punten om technische redenen aangepast.

### **Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG)**

Wetsvoorstel WIEG is aangenomen door de Tweede Kamer en wordt in november behandeld door de Eerste Kamer. Als de wet wordt aangenomen, wordt per 1 januari 2019 het geboorteverlof ingevoerd. Het geboorteverlof bestaat uit eenmaal de wekelijkse arbeidsduur met loondoorbetaling, op te nemen binnen vier weken na de geboorte. Hiermee komt het kraamverlof van twee dagen te vervallen. De cao wordt hierop dan aangepast.

In de cao PLb 2018- 2020 zijn afspraken gemaakt over doelgroep gebonden regelingen. De regeling ouderschapsverlof is hier nog buiten gelaten vanwege het wetsvoorstel Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Cao-partijen zullen de impact van hiervan op de regeling ouderschapsverlof in de cao PLb in de voorbereiding van de volgende cao-onderhandelingen met elkaar bespreken."

### **Wet Minimumloon en minimumvakantietoelage (WML)**

Op basis van de WML moet voor overwerk minimaal het minimumloon worden betaald plus vakantietoelage, dus minimaal 108% van het wettelijk minimumloon. In de cao is een hogere vergoeding voor overwerk opgenomen (minimaal 25%) dan de vergoeding op grond van de WML. In de cao opnemen dat over overwerk geen vakantietoelage wordt opgebouwd voor zover het salaris vermeerderd met de overwerktoelage meer bedraagt dan 108% van het wettelijk minimumloon.

### **Pensioenpremie bij onbetaald verlof of ouderschapsverlof**

De pensioenregeling van het ABP is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Op basis hiervan dient in de cao te worden opgenomen dat daar waar de werkgever tijdens onbetaald verlof of ouderschapsverlof van de werknemer verplicht af te dragen premies betaalt, deze worden verhaald op de werknemer. Hierbij gaat het om de premie ABP Keuzepensioen, premie AAOP, VLP-premie en indien van toepassing de premie voor IPAP. Bij onbetaald verlof wordt 100% op de werknemer verhaald. Bij ouderschapsverlof geldt dat 30% op de werknemer wordt verhaald.

Overeengekomen te Bunnik op 31 oktober 2018

Werkgeversvereniging WENB  
Mickey Spier

FNV  
Ruud Cornelisse  
CNV  
Ben Hoogendam



## Bijlage 1 Structuur van de cao/vereenvoudiging, hoofdlijnen

### Hoofdstuk 1

#### De structuur van de cao (artikel 1.3):

De huidige cao is een standaard-cao, naast de cao PLb hebben bedrijven een eigen cao waarin afspraken staan over onderwerpen zoals wacht- en storingsdiensten, overwerk grens, salarisregeling. De nieuwe cao PLb wordt een minimum-cao die in principe zelfstandig toepasbaar is zonder bedrijfs-cao. In artikel 1.3 van de nieuwe cao wordt opgenomen dat als in de bedrijfs-cao regelingen zijn opgenomen die ook in de cao PLb staan dan mogen deze regelingen op bedrijfsniveau nooit minder zijn dan wat is afgesproken in de cao PLb.

**Functiecontracten:** zijn nu geregeld in artikel 2.2, wordt in de nieuwe cao opgenomen in hoofdstuk 1. Uit het artikel wordt geschrapt dat een functiecontract kan worden gesloten met werknemers die direct rapporteren aan de directie. Het salarisniveau van de groep medewerkers met wie je een functiecontract kan sluiten zit boven het maximum van de schaalsalarissen in de cao PLb (schaalsalaris van meer dan € 4530 bruto per maand, peildatum 1 december 2017).

### Hoofdstuk 2

**Standplaats en woonplaats (artikel 2.3):** in het huidige artikel staat dat wanneer je 55 jaar bent, je niet meer verplicht kunt worden te verhuizen. In de nieuwe cao wordt dit artikel leeftijdsneutraal en gekoppeld aan noodzakelijk voor een goede uitoefening van de functie. Nieuwe tekst:

“Je werkgever kan je verplichten om te wonen in of in de buurt van je standplaats indien dit noodzakelijk is voor een goede uitoefening van je functie. Indien deze verplichting om te wonen in of in de buurt van je standplaats voor je werk noodzakelijk is, wordt deze verplichting schriftelijk overeengekomen in jouw individuele arbeidsovereenkomst.”

**Andere werkzaamheden (artikel 2.4):** in de nieuwe cao worden leden 2 en 3 (hebben betrekking op stakingen) geschrapt, definitie van bedrijfsbelang in artikel opgenomen.

**Algemene gedragsregels, disciplinaire maatregelen en schorsing anders dan als disciplinaire maatregel (artikelen 2.9 tot en met 2.11):** in de huidige cao betreft dit veel tekst, in de nieuwe cao zijn deze artikelen bondiger geformuleerd.

### Hoofdstuk 3

In het huidige hoofdstuk 3 zijn in de artikelen 3.1 tot en met 3.5 de volgende onderwerpen opgenomen: arbeidsduur, gebruikelijke werktijd, ploegendienst, wacht- en storingsdienst, overwerk en verschoven werktijd. In de huidige cao is opgenomen dat de arbeidsduur over een jaar heen gerekend, gemiddeld 38 uur per week is. Deze jaarenorm is in de huidige cao slechts deels uitgewerkt. De uitwerking ontbreekt met name voor medewerkers in de winkel of klantenservice-omgeving.

In de nieuwe cao wordt de jaarsystematiek per doelgroep verder uitgewerkt. Er zijn drie doelgroepen:

- werknemers die **niet** in wisselende roosters, klantenservice-omgeving, winkel of ploegendienst werken
- werknemers die **wel** in wisselende roosters, klantenservice-omgeving of winkel werken
- werknemers die in ploegendienst volcontinu werken.

In de nieuwe cao wordt de flexibilisering op basis van de jaarenorm met name voor de doelgroep b verder uitgewerkt. Voor doelgroep c verandert er niets.

De jaarsystematiek voor medewerkers in wisselende roosters, klantenservice-omgeving of winkel: Bij een volledig dienstverband bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week. Het gemiddelde van 38 uur wordt over een periode van één kalenderjaar berekend. Per periode van 13 weken wordt bekeken hoeveel uur in deze periode meer of minder is gewerkt dan de in totaal over deze periode 494 uur. Bedrijven mogen ook een andere periode kiezen, deze periode moet minimaal 1 maand zijn. Er worden afspraken gemaakt tussen medewerker en leidinggevende over hoe in de komende periode van 13 weken de eventueel te veel of te weinig gewerkte uren worden gecompenseerd, de te veel gewerkte uren kunnen ook worden uitbetaald als medewerker en leidinggevende het daarover eens zijn. Wanneer aan het eind van het kalenderjaar toch meer uren zijn gewerkt dan het gemiddelde van 38 uur per week over een periode van één kalenderjaar, worden deze extra gewerkte uren uitbetaald tegen het geldende uurloon vermeerderd met een toeslag van 25%.

Bedrijven voeren de systematiek van de jaarenorm in 2019 in. De ingangsdatum kan zijn: 1 januari 2019, 1 april 2019, 1 juli 2019, 1 oktober 2019 of uiterlijk 1 januari 2020. Zolang niet wordt overgegaan



naar de nieuwe systematiek van de jaarurennorm geldt de systematiek conform de cao Plb 2015-2018.

Als bedrijven met de ondernemingsraad afspraken hebben over roosters op basis van min-max arbeidsovereenkomsten, geldt bovenstaande systematiek niet.

Als wordt gewerkt buiten de geldend standaard werktijd geldt de inconveniëntie toeslag.

In de huidige cao is opgenomen (artikel 3.2) dat ten hoogste 12 zaterdagen per jaar in een klantenservice-omgeving maximaal 5 uur per zaterdag zonder toeslag wordt gewerkt en 8 uur per zaterdag in een winkel. In de nieuwe cao wordt in het kader van de eenvoud opgenomen dat een medewerker in de klantenservice-omgeving per jaar maximaal 60 uur op zaterdag werkt zonder toeslag en in een winkel maximaal 96 uur op zaterdag zonder toeslag.

**Ploegendienst (artikel 3.3):** Om de systematiek van de ploegendienst toeslag te verduidelijken, wordt in de nieuwe cao een deel van de huidige berekening van bijlage 6 opgenomen in het artikel over de vergoeding.

In de huidige cao staat dat je tijdelijk kunt worden overgeplaatst in de dagdienst. In de nieuwe cao wordt het begrip 'tijdelijk' nader gedefinieerd als dat je een periode van maximaal zes maanden aaneengesloten kan worden overgeplaatst in de dagdienst. In deze periode wordt je ploegendiensttoeslag volledig gehandhaafd.

De hoogte van de toeslagen in hoofdstuk 3 zijn ongewijzigd. Er wordt 1 toeslag aan toegevoegd voor medewerkers in wisselende diensten, klantenservice-omgeving of winkel. Wanneer je aan het eind van het kalenderjaar meer hebt gewerkt dan het gemiddelde van 38 uur per week over een periode van een jaar en het niet is gelukt om in tijd te compenseren, ontvang je over deze uren een toeslag van 25%.

**Wacht- en Storingsdienst:** in de huidige cao PLb is zijn de vergoeding van deze diensten en afbouwregeling niet geregeld. Deze arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen en uitgewerkt in de bedrijfscao. Daar waar het in de bedrijfscao is geregeld, verandert er niets. In de nieuwe cao PLb, die een minimum-cao is, moeten ook deze arbeidsvoorwaarden worden geregeld.

Afgesproken is dat de vergoeding minimaal € 112,- bruto voor een volle week (weekdagen 10%, zaterdag 20% en zondag 30%) is. Afhankelijk van de duur van de Wacht- en Storingsdienst wordt de vergoeding afgebouwd met 25% per jaar (bij een duur van tien jaar en langer) of 50% per jaar (bij een duur korter van tien jaar).

**Overwerk en verschoven werktijden:** in de huidige cao PLb is de salarisgrens voor vergoeding overwerk en verschoven werktijd nog niet geregeld. Deze arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen en uitgewerkt in de bedrijfscao. Daar waar het in de bedrijfscao is geregeld, verandert er niets. In de nieuwe cao PLb, die een minimum-cao is, moeten ook deze arbeidsvoorwaarden worden geregeld. Afgesproken is dat deze grens op minimaal € 2725,- bruto per maand ligt.

**Vakantieverlof (artikel 3.6):** in de huidige cao is opgenomen dat een medewerker in een kalenderjaar als regel tenminste recht hebt op 15 werkdagen onafgebroken vakantie. In de nieuwe cao wordt 15 werkdagen gewijzigd in drie kalenderweken.

In de nieuwe cao wordt verlof in een apart hoofdstuk geregeld.

#### **Hoofdstuk 4**

**Leerperiode (artikel 4.3):** in de nieuwe cao wordt tekstueel verduidelijkt dat als medewerker in een leerperiode zit en nog niet aan de functie-eisen voldoet, werkgever over maximaal drie jaar werknemer kan indelen in een lagere schaal dan bij de functie hoort.

**Vervangingstoelage (artikel 4.6):** in de huidige cao is geregeld wanneer een medewerker in aanmerking komt voor een vervangingstoelage en hoe hoog deze is. In de nieuwe cao wordt opgenomen dat hierbij wordt gekeken naar welke positie je hebt in je eigen salarisschaal en naar deze positie in de nieuwe salarisschaal. De vervangingstoelage is het verschil hiertussen voor de duur van de vervanging.

**Studiekosten (artikel 4.7):** wordt opgenomen in het nieuwe hoofdstuk werk en duurzame inzetbaarheid.





**WENB**

**FNV**

**Publiek Belang**

**cnv**

PUBLIEKE DIENSTEN

## Hoofdstuk 6

**Palliatief verlof (artikel 6.2):** wordt geschrapt, want is al opgenomen in de wet

**Buitengewoon verlof (artikel 6.3):** alleen datgene dat afwijkend is ten opzichte van de wet wordt opgenomen, hetgeen conform wet is wordt geschrapt.

**Preventief medisch onderzoek (artikel 6.5):** wordt uit de cao gehaald, ligt op de OR-tafel

**bedrijfshulpverlening (artikel 6.6):** wordt uit de cao gehaald.