



**BIGA Groep B.V.**

**Collectieve arbeidsovereenkomst**

**1 januari 2021 tot 1 januari 2022**

**Colofon**

Organisatie	Biga Groep
Bezoekadres	Thorbeckelaan 3
Postadres	Postbus 164
	3700 AD Zeist
Telefoon	030 – 8503200
E-mail	<a href="mailto:post@bigagroep.nl">post@bigagroep.nl</a>
Internet	<a href="http://www.bigagroep.nl">www.bigagroep.nl</a>

## **Inhoudsopgave**

Voorwoord	4
Preambule	5
Definities	7
1. Algemene bepalingen	9
2. De arbeidsovereenkomst	16
3. Arbeidsduur en werktijden	19
4. Verlof en verzuim	20
5. Beoordelen en belonen	26
6. Voorzieningen	34
7. Inzetbaarheid en ontwikkeling	38
8. Overige afspraken	39
9. Overgangs- en slotbepalingen	39
<b>Bijlagen</b>	
1. Salaristabel Gemeenteambtenaren per 1 januari 2021	40
2. Tabel minimumloon per 1 januari 2021	41
3. Werktoeslagen	42

## Voorwoord

Constructief overleg met FNV Overheid en CNV overheid heeft geleid tot deze eigen Biga Groep B.V. bedrijfs-cao.

De looptijd van de CAO is 1 jaar, van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022. In oktober/november 2021 wordt bekeken of verlenging met één jaar mogelijk is.

De cao Biga Groep, met een looptijd van 1 januari 2019 tot 1 januari 2021, vormt de basis voor deze eigen Biga Groep B.V. bedrijfs-cao.

Gerhard ten Hove  
Directeur Biga Groep B.V.

## Partijen

De ondergetekenden,

### I. De werkgever

Biga Groep

En

### II. de volgende organisaties van werknemers

1. FNV Overheid
2. CNV Overheid

Hierna te noemen cao-partijen, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (cao Biga Groep 2019 - 2021) aangegaan.

## Preambule

### Looptijd

De cao heeft een looptijd van 12 maanden: van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022.

### Loonschalen

Biga Groep heeft de pensioenvoorziening voor haar werknemers ondergebracht bij ABP. Voorwaarde voor deze aansluiting is het volgen van de ambtelijke loonontwikkeling. Biga Groep hanteert geen eigen loonschalen, maar hanteert de loonschalen zoals opgenomen in de CAR-UWO. Biga Groep kent niet de schalen 10A en 11A zoals deze zijn opgenomen in de ambtelijke loonschalen.

### Overige wijzigingen / aanpassingen

- De resultaatafhankelijke uitkering wordt met 1% verhoogd.
- Mogelijkheden voor inzet persoonlijk ontwikkelbudget zijn verruimd.
- Ouderschapsverlof is 30% betaald – 70% onbetaald (was 25% betaald – 75% onbetaald)
- Er is een werkgeversbijdrage voor zorgverzekering afgesproken van € 296 netto per jaar voor werknemers t/m schaal 6 en € 168 voor werknemers vanaf schaal 7.
- Overlijdensuitkering gaat omhoog naar 3 maanden (was 2 maanden)
- Er komt een verzekering voor de duur van de WW en WGA uitkering. Werkgever betaalt 50% van de premie.
- Toelage EHBO/BHV gaat omhoog. Van € 180,= naar € 220,= per jaar. Toelage voor hoofd BHV blijft € 300,= per jaar.
- Naast arbeidsmarkttoelage is de functioneringstoelage en waarnemingstoelage nu formeel geregeld (zie artikel 15.4; 5.14.1; 5.14.2)
- Op jouw verzoek krijg je na elke periode van 36 maanden een loopbaanadvies.



## Definities

### Artikel 1.1. Definities

a	werkgever:	Biga groep B.V.
b	vakorganisaties:	FNV en CNV overheid
c	werknemer:	<p>Een bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst werkzame man of vrouw, die is opgenomen in één van de in de salaristabel vermelde salarisschalen. Als werknemers wordt beschouwd:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. personeel in leidinggevende en ondersteunende functies en</li><li>2. productiepersoneel. Dit kunnen ook oproepkrachten zijn.</li></ol> <p>Stagiaires, uitzendkrachten, interimers, gedetacheerden, andere ingehuurd of ingeleende krachten, werknemers in de SW-cao, ambtelijk werknemers en mensen die een leer-werkovereenkomst of trajectovereenkomst vallen niet onder de werkingssfeer van deze cao en worden niet als werknemer beschouwd.</p>
d	partner:	Met werknemer gehuwde persoon, en de niet gehuwde persoon die met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend een notariële akte of registratie bij de burgerlijke stand. Niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap bestaat in de 1 <sup>e</sup> of 2 <sup>e</sup> graad.
e	fulltimer:	De werknemer die een contract heeft van 36 uur per week.
f	parttimer:	De werknemer die een contract heeft van minder dan 36 uur per week.
g	werktijdregeling:	De door werkgever in overleg met ondernemingsraad vastgestelde arbeidstijden.
h	normale arbeidsduur:	Voor een werknemer 36 uur gemiddeld per week.
i	jaar:	Kalenderjaar.
k	maandsalaris:	Het voor de werknemer vastgestelde salarisbedrag binnen de salarisschaal, exclusief vergoedingen.
l	maandinkomen:	Het maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen.
m	uurloon:	1/156 <sup>e</sup> deel van een maandsalaris dat is gebaseerd op een voltijd dienstverband (1872 uur per jaar, gemiddeld 36 uur per week).
n	overwerk:	Onder overwerk wordt verstaan arbeid die met overschrijding van normale arbeidsduur in opdracht van werkgever boven de gemiddelde 36 uur per week over een kalendermaand wordt verricht. Onder overwerk wordt niet verstaan de tijd die de werknemer besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het overwerk plaatsvindt.
o	meeruren:	Als meeruren wordt beschouwd de tijd (met een minimum van 30 minuten), die in opdracht van de werkgever wordt gewerkt boven de schriftelijk overeengekomen arbeidsduur per week, waardoor de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Onder meeruren wordt niet verstaan de tijd die de werknemer besteedt aan pauzeren gedurende de periode dat het meerwerk plaatsvindt.
p	bedrijfsresultaat:	Het door de algemene vergadering van aandeelhouders vastgestelde resultaat van Biga Groep B.V., na voorzieningen.
q	oproepkracht:	De werknemer waarbij in de arbeidsovereenkomst nadrukkelijk is opgenomen dat hij slechts arbeid verricht nadat hij een oproep heeft ontvangen om te gaan werken.
r	cao	Deze cao, met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen.

s	BW	Burgerlijk Wetboek.
t	cao-bedragen	De in de cao vermelde bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.
u	FNM	Functie Niveau Matrix. Het systeem voor functiewaardering.
v.	stagiair	Een stagiair werkt op basis van een schriftelijke stage overeenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de cao en wordt niet formatief ingezet.
w	Feest- en gedenkdagen	Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en elk jaar Bevrijdingsdag (5 mei), alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld (zoals het x-jarig jubileum van de instelling).
x.	Uitzendovereenkomst	De uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.
y.	Uitzendonderneming	De natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW.
z.	Uitzendkracht	De natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7:10 BW.
aa.	Vakantiewerker	De werknemer die tewerkgesteld wordt in de schoolvakanties, dan wel de scholier die op een voor hem of haar vrije dag werkt bij de werkgever.
ab.	Mantelzorg	Als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, ernstig chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft.



## **1. Algemene bepalingen betreffende de cao**

### **Artikel 1.1. Algemeen**

Alle in deze cao genoemde bedragen zijn bruto tenzij anders benoemd. Alle regelingen en bedragen vallen onder het fiscale regime.

### **Artikel 1.2. Werkingssfeer**

Deze cao is van toepassing op iedere werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever. Deze cao is echter niet van toepassing op uitzendkrachten, stagiaires, gedetacheerden, interimmers, overig ingehuurd / ingeleende krachten, werknemers in de SW-cao, ambtelijke werknemers en mensen die een leer-werkovereenkomst of trajectovereenkomst hebben.

Het staat de werkgever vrij om bepalingen van deze cao geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op de werknemer die op grond van de definitie niet valt onder de werkingssfeer van deze cao.

### **Artikel 1.3. Looptijd**

1. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor een periode van 12 maanden. Zij treedt in werking op 1 januari 2021 en heeft een looptijd tot 1 januari 2022.
2. Indien geen der partijen uiterlijk twee maanden voor het tijdstip, waarop deze overeenkomst eindigt, aan de andere partij per aangetekend schrijven te kennen heeft gegeven, dat zij de overeenkomst wenst te doen eindigen of in een of meer artikelen wijzigingen wenst aan te brengen, zal zij geacht worden telkens voor een jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

### **Artikel 1.4. Tussentijdse herziening**

1. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
2. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland, zijn zowel werkgever als de vakorganisaties gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herziening aan de orde te stellen met als doel te komen tot een tussentijdse wijziging van de cao.
3. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijke mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
4. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 3 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

### **Artikel 1.5. Volgen salarisontwikkelingen Gemeenteambtenaren**

Biga Groep hanteert geen eigen loonschalen, maar hanteert de loonschalen zoals opgenomen in de cao SGO. Biga Groep kent niet de schalen 10A en 11A zoals deze zijn opgenomen in de ambtelijke loonschalen.

In geval van een loonontwikkeling binnen de cao SGO zal deze door Biga Groep worden gevolgd. Dit in verband met de eis van Stichting ABP/Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds met betrekking tot de deelname in de collectieve pensioenvoorziening voor alle werknemers, behalve oproepkrachten.

## **Artikel 1.6. Verplichtingen cao-partijen**

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

## **Algemene verplichtingen van werkgever en de werknemer**

### **Verplichtingen werkgever**

#### **Artikel 1.7 Algemene verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever draagt zorg voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, beschermt de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk en bevordert het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid.
3. De werkgever zal de werknemer inlichten welke instructies en voorschriften bij de werkzaamheden in acht genomen moeten worden.

#### **Artikel 1.8. IOP / jaargesprek**

De werkgever is verplicht jaarlijks een individueel ontwikkelingsplangesprek (IOP) te voeren met de werknemer. In dit gesprek wordt het functioneren van de werknemer besproken en beoordeeld en worden afspraken gemaakt over toekomstige en gewenste (persoonlijke) ontwikkeling van de werknemer. De werkgever ontwikkelt hierop eigen beleid en stemt dit af met de ondernemingsraad.

#### **Artikel 1.9. Toepassing cao**

De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao. De werkgever kan in individuele gevallen aanvullende afspraken maken die in gunstige zin afwijken van wat in deze cao is bepaald.

#### **Artikel 1.10. Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangaan, en deze wordt in tweevoud opgemaakt, waarin deze cao integraal van toepassing wordt verklaard. De werkgever zal een exemplaar van deze cao, alsmede van de wijzigingen daarop aan de werknemer bekendmaken en verstrekken.

#### **Artikel 1.11. Privacyregeling**

De werkgever kent een – met instemming van de OR - vastgestelde privacyregeling die is gebaseerd op de Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming.

#### **Artikel 1.12. Klachten- en geschillenfunctionaris**

De werkgever draagt zorg voor een externe klachtenfunctionaris voor het behandelen van klachten en geschillen, die voortvloeien uit de arbeidsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. De functionaris geeft adviezen aan de werkgever, die werkgever uitsluitend dan met vermelding van argumenten aan deze functionaris naast zich neer kan leggen. De benoeming van de externe onafhankelijke functionaris wordt met de OR afgestemd. Met de OR wordt de verdere procedure en inhoud van de regeling afgesproken. Er is sprake van een klacht of geschil als werkgever of werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt.

## Verplichtingen werknemer

### Artikel 1.13. Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen of na te laten, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
3. De werknemer wordt geacht de huisregels te kennen en deze na te leven.
4. De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren, voor zover redelijkerwijze van hem verwacht kan worden, en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
5. De werknemer zal zich onthouden van ongewenst gedrag zoals (seksuele) intimidatie, discriminatie, pesten etc.
6. De werknemer zal materialen, hulp- en kantoormiddelen, gereedschappen en communicatiemiddelen, waaronder internet en e-mail, die eigendom zijn, dan wel betaald worden door de werkgever, niet gebruiken voor andere dan zakelijke doeleinden.
7. De werknemer is verplicht om in voorkomende gevallen, tijdelijk werkzaamheden te verrichten, in andere functies en op andere tijden en of plaatsen, die de werkgever noodzakelijk acht en die de werknemer binnen de grenzen van redelijkheid en na overleg met de werknemer kunnen worden opgedragen.
8. Indien de werknemer is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, onverwijld mededeling te doen aan de werkgever. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd. Eén en ander conform wettelijke bepalingen en/of het verzuimbeleid / -protocol van de werkgever.

### Artikel 1.14. Nevenwerkzaamheden- en bezigheden

1. De werknemer die nevenwerkzaamheden verricht ten behoeve van derden – al dan niet in de vorm van het zelfstandig uitoefenen van een bedrijf en al dan niet tegen beloning – is verplicht aan de werkgever hiervan schriftelijk mededeling te doen, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn arbeidsovereenkomst.
2. Indien de nevenwerkzaamheden naar oordeel van de werkgever schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband, dan wel onverenigbaar zijn met zijn functie, dan wel de zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, kan de werkgever de nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verbieden of toestaan onder nader overeen te komen voorwaarden. De werkgever zal de werknemer binnen 4 weken hiervan op de hoogte stellen.

### Artikel 1.15. Geschenken, beloningen

Het is werknemer niet toegestaan, behalve na verkregen toestemming van de werkgever:

- direct of indirect deel te nemen aan leveringen en/of aannemingen ten behoeve van de werkgever;
- direct of indirect geschenken, beloningen, provisie aan te nemen of te vorderen van instanties, bedrijven of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

- Direct of indirect geschenken, geld of andere zaken aan te nemen of te vorderen van personen met wie hij uit hoofde van zijn functie, direct of indirect, in aanraking komt dan wel met betrekking tot personen die aan zijn gezag zijn toevertrouwd.

#### **Artikel 1.16. Geheimhouding**

Zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot geheimhouding over al die ondernemingsaangelegenheden, waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze aangelegenheden te zijner kennis zijn gekomen of gebracht. Deze verplichting is neergelegd in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht.

#### **Artikel 1.17. Zorg voor veiligheid, gezondheid en welzijn**

1. De werknemer zal, met het oog op de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid, de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht nemen ter vermijding van gevaren voor zichzelf of van anderen.
2. De werknemer zal de door de werkgever vastgestelde en te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid, gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid naleven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen en veiligheidsmiddelen te gebruiken.
3. De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden, waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan.

#### **Artikel 1.18. Intellectueel eigendom**

Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, dan wel met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid, door hem alleen of in samenwerking met anderen behaalde resultaten. Dergelijke resultaten omvatten in ieder geval uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, gegevensbestanden, geschreven en/of vervaardigde werken. De werknemer vindt in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris, vergoeding voor het gemis aan de aan werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

#### **Artikel 1.19. Schorsing**

1. De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige reden dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is of onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden, dan wel de zekerheid bestaat dat de werknemer zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen schuldig heeft gemaakt, dat ontslag door onverwijlde opzegging van de arbeidsverhouding ex artikel 7:677 en artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek wordt overwogen. De schorsing kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek, dan wel het beraad, op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. Het besluit van schorsing wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk bevestigd. De werknemer wordt binnen 5 werkdagen na dagtekening van het schrijven in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden.
3. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer in beginsel zijn salaris.
4. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de organisatie te ontzeggen.

## **Artikel 1.20. Op Non-actiefstelling**

1. De werkgever kan de werknemer maximaal drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd.
2. De werkgever kan de non-actiefstelling eenmaal met maximaal drie weken verlengen.
3. Het besluit tot non-actiefstelling of het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever aan de werknemer gemotiveerd medegedeeld en zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd.
4. Na het verstrijken van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen, is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever zich tot het UWV-Werkbedrijf heeft gewend met het verzoek om advies inzake de opzegging van de arbeidsverhouding, dan wel zich tot de kantonrechter heeft gewend met het verzoek de arbeidsverhouding te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, gehoord hebbende de werknemer, de periode van non-actiefstelling telkens met een door de werkgever te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsverhouding eindigt, dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn beëindigd.
5. Tijdens de non-actiefstelling behoudt de werknemer in beginsel zijn salaris.
6. De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

## **Artikel 1.21. Disciplinaire maatregelen**

1. De werkgever kan de werknemer, die zich in verband met zijn dienstbetrekking misdraagt, een van de volgende maatregelen opleggen:
  - a) schriftelijke berisping;
  - b) vermindering van verlof voor ten hoogste 1/3 deel van het aantal uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;
  - c) geldboete tot ten hoogste 3% van het bedrag van het jaarloon, het bepaalde in artikel 7:650, lid 6, van het Burgerlijk Wetboek geldt in deze onverkort;
  - d) niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;
  - e) vermindering van het salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee salarisverhogingen, of indien de werknemer nog geen salarisverhoging heeft gehad vermindering van het salaris met ten hoogste 2 keer 5%, één en ander voor de tijd van niet langer dan 1 jaar;
  - e) plaatsing in een andere functie, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van salaris en de toegekende salaristoelage(n).
  - e) schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van loon, voor ten hoogste 3/5 deel van de voor de werknemer geldende gemiddelde werktijd per week;
  - f) al dan niet onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die zich ernstig misdraagt onverwijld opzeggen dan wel ontbinding vragen van de overeenkomst.
3. Bij het opleggen van de maatregel kan worden bepaald dat deze niet wordt uitgevoerd, met uitzondering van de onverwijld opzegging van de arbeidsverhouding, indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijke gedraging als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstige misdrijving, en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden. De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf dan nadat hij de werknemer heeft gehoord.

4. De maatregel wordt schriftelijk meegedeeld aan de werknemer op het moment dat, of zo spoedig mogelijk na, de tenuitvoerlegging van de maatregel. Daarbij wordt vermeld dat de werknemer de mogelijkheid heeft hiertegen schriftelijk bezwaar aan te tekenen. De werkgever neemt pas een definitieve beslissing op het bezwaar nadat de klachten- / geschillenfunctionaris als bedoeld in artikel 1.12 een advies hieromtrent heeft uitgebracht. Als uit onderzoek blijkt dat de disciplinaire maatregel onjuist is gebleken, zal mondeling en schriftelijk volledige rehabilitatie van de werknemer volgen en het eventueel ingehouden salaris met rente worden betaald.

#### **Artikel 1.22. Verzuimbeleid**

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op terugdringing / beperking van het ziekteverzuim.
2. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad het ziekteverzuimbeleid vast, waarin tenminste is bepaald:
  - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
  - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte / arbeidsongeschiktheid moet houden.

#### **Artikel 1.23. Deeltijdarbeid**

Op de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze cao naar rato van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek van een werknemer om zijn functie in deeltijd te mogen vervullen zal door de werkgever worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit niet toelaten.

#### **Artikel 1.24. Diversiteit**

Vanuit identiteit, maatschappelijke rol en betrokkenheid bij de samenleving, spant Biga Groep zich in een afspiegeling te zijn van de samenleving. Deze inspanning is er mede op gericht de diversiteit binnen de samenleving te laten weerspiegelen in de samenstelling van het werknemersbestand van Biga Groep.

#### **Artikel 1.25. Stages**

Vanuit maatschappelijke betrokkenheid vindt Biga Groep het belangrijk te investeren in opleiding en doorstroom van scholieren en studenten. Waar mogelijk biedt Biga Groep stageplaatsen aan scholieren en studenten. Voorwaarde voor het aanbieden van stageplekken is dat de stage een meerwaarde moet opleveren voor de organisatie. De stagevergoeding bedraagt € 300,= bruto per maand bij een voltijdstage. Bij deeltijdstages zal de vergoeding naar rato worden uitbetaald. Voorwaarde om in aanmerking te komen voor een stagevergoeding is dat het niveau van de opleiding van de stagiaire minimaal MBO-4 of hoger moet zijn en betrekking moet hebben op werk vallend onder deze cao.

#### **Artikel 1.26. Ongewenst gedrag**

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag, waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. Biga Groep dient een vertrouwenspersoon te benoemen, aan te stellen of in te huren die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd.
3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.

**Artikel 1.27 Gewetensbezwaren**

De werknemer heeft het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De werknemer is verplicht om de werkgever hiervan terstond in kennis te stellen met vermelding van zijn bezwaren.

## 2. De arbeidsovereenkomst

### Artikel 2.1. Aard van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:

- onbepaalde tijd;
- bepaalde tijd;
- voor de duur van een project of voor een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan.

### Artikel 2.2. Proeftijd

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, kan een proeftijd worden overeengekomen van maximaal 2 maanden. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van zes of maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen.

### Artikel 2.3. Maximaal aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten

1. De wettelijke maximale duur van het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bedraagt 36 maanden. Tevens geldt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal twee keer mag worden verlengd.
2. Vanaf de dag dat tussen partijen meer dan drie voor bepaalde tijden aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a BW mag werkgever, indien de werknemer werkt op basis van een uitzendovereenkomst, maximaal zes in plaats van drie overeenkomsten aanbieden, zoals genoemd in artikel 7:668a lid 2.
4. Met ingang van 1 januari 2020 onder de Wet Arbeidsmarkt in balans is de maximale duur van het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verruimd naar 36 maanden. Voor Biga zal in de regel 24 maanden gehanteerd blijven worden tenzij bijzondere omstandigheden (zoals langdurige afwezigheid) een periode van 36 maanden rechtvaardigen. Zulks ter beoordeling van de directie.

### Artikel 2.4. Inhoud arbeidsovereenkomst

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor dat de werknemer zo mogelijk voor indiensttreding of wijziging, in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.
2. De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat tenminste de volgende gegevens:
  - a) de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
  - b) de naam, voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
  - c) de plaats of plaatsen waar arbeid wordt verricht;
  - d) de datum van indiensttreding;
  - e) of het dienstverband voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd wordt aangegaan, met in het eerste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
  - f) de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2;
  - g) de feitelijke functie waarin de werknemer wordt aangesteld en het functieniveau;
  - h) of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
  - i) het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, de trede binnen de salarisschaal en de eventuele toelagen;
  - j) de toepasselijkheid van de pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 6.5



- k) de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
- l) de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

#### **Artikel 2.5. Einde van de arbeidsovereenkomst**

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 en 7:679 Burgerlijk Wetboek en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

##### **a. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

Met een door de werknemer en werkgever in acht te nemen opzegtermijn van 1 maand. De opzegging begint op de eerste dag van de maand na opzegging. De werknemer en werkgever kunnen bij een individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever een opzegtermijn die gelijk is aan die van de werknemer.

##### **b. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

Van rechtswege op de vastgestelde datum of bij terugkomst van een vervangen werknemer. Bij tussentijdse beëindiging / opzegging, met inachtneming van de overeengekomen opzegtermijn. Minimaal een maand van tevoren zal aan de werknemer schriftelijk kenbaar worden gemaakt of de arbeidsovereenkomst al dan niet zal worden voortgezet.

#### **Artikel 2.6. Opzegging**

- 1 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen na 2 jaar (104 weken) arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, mits aan alle voorwaarden van de uitvoeringsregels van het UWV: 'ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid' is voldaan.
- 2 Voor het bepalen van het in lid 1, sub a bedoelde tijdvak van 2 jaar wordt niet meegerekend de periode dat de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft genoten.
- 3 Voor het bepalen van het in lid 1 sub a bedoelde tijdvak van 2 jaar worden perioden waarin de werknemer als gevolg van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld:
  - indien ze elkaar met een onderbreken van vier weken opvolgen;
  - indien ze worden onderbroken door zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- 4 Opzegging van de arbeidsverhouding vindt plaats conform het bepaalde in artikel 7:672 lid 2 en 3 van het Burgerlijk wetboek
5. De arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a. met wederzijds goedvinden;
  - b. onmiddellijk door eenzijdige beëindiging tijdens de overeengekomen proeftijd;
  - c. van rechtswege door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de taak waarvoor de overeenkomst is aangegaan, dit met inachtneming van de aanzegplicht conform Burgerlijk Wetboek;
  - d. van rechtswege op de dag van overlijden van de werknemer;
  - e. door onverwijlde opzegging om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
  - f. als gevolg van een ontslagprocedure via het UWV wanneer het gaat om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid
  - g. als gevolg van ontbinding door de Kantonrecht ingevolge artikel 7:686 van het Burgerlijk wetboek;

- h. van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, of zoveel eerder dat de werknemer gebruik gaat maken van de mogelijkheid met pensioen te gaan conform het pensioenreglement van ABP;
  - i. door onverwijld opzegging indien aan de werknemer, geen Nederlander zijnde, verder verblijf in Nederland is geweigerd, behoudens hij, hangende de beslissing op een door hem op grond van de Vreemdelingenwet ingesteld beroep, niet wordt uitgezet.
2. Voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vraagt hij, indien noodzakelijk, een ontslagvergunning aan bij het UWV, dan wel wendt hij zich, indien noodzakelijk, tot de bevoegde rechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
3. De opzegging van de arbeidsovereenkomst dient schriftelijk te geschieden, Vermeld worden tenminste:
  - De reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
  - De dag waartegen de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd.

#### **Artikel 2.7. Oproepkrachten**

Indien de werknemer is aangenomen als oproepkracht gelden de bepalingen conform het Burgerlijk wetboek artikel 628.

#### **Artikel 2.8. Overeenkomsten met vakantiewerkers**

1. De werknemer met wie een overeenkomst is aangegaan op basis van vakantiewerk, ontvangt minimaal het wettelijk minimumloon en de wettelijke minimum vakantiebijslag.
2. De bepalingen van hoofdstuk 4, 5, 6, en 7 van deze cao inzake verlof en verzuim, beoordelen en belonen, voorzieningen, employability en scholing en opleiding zijn niet van toepassing.

### 3. Arbeidsduur en werktijden

#### Artikel 3.1. Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een fulltime dienstverband gemiddeld 36 uur per week.
2. De werktijden en eventuele roosters worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad in een aparte werktijdenregeling.
3. De overlegregeling van de Arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing.
4. Er wordt gewerkt op maandag tot en met zaterdag tussen 06.00 en 19.00 uur.

#### Artikel 3.2. Arbeidsduur van meer dan 36 uur per week

De mogelijkheid wordt geboden aan alle werknemers om de arbeidsduur per week op een hoger aantal dan 36 uur te stellen (met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet) met een maximum van 40 uur (4 uur extra) per week. Voorwaarde is dat dit gebeurt:

1. Op verzoek van werkgever met inachtneming van de beschikbare vacatureruimte – nb. er mag geen sprake zijn van boventalligheid – met een goede belangenafweging, waarbij het belang van de werkgever prevaleert en aantoonbaar moet zijn.
2. Op tijdelijke basis, voor een periode van steeds maximaal 2 jaar; kan voortzetting plaatsvinden als opnieuw voldaan wordt aan wat onder 1 gesteld is, anders valt de werknemer terug op de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.
3. Op de afgesproken arbeidsduur is het loonbegrip volledig van toepassing. Ook worden vakantierechten naar rato opgebouwd.
4. De uitbreiding van de arbeidsduur is gekoppeld aan de functie die de werknemer vervult. Bij het vervallen van de functie, dan wel bij het aanvaarden van een andere functie wordt de arbeidsduur teruggebracht naar de arbeidsduur die voorheen van toepassing was.

#### Artikel 3.3. Tijdsparuren

De feitelijke arbeidsduur per week kan als gevolg van roostering en als gevolg van afspraken over werktijden anders zijn dan de arbeidsduur op basis van de arbeidsovereenkomst. De opbouw en opname van de extra tijd is geregeld in de verlofregeling van Biga Groep, die is overeengekomen met de Ondernemingsraad.

## 4. Verlof en verzuim

### Artikel 4.1. Definitie

- Het verlofjaar valt samen met het kalenderjaar en loopt van 1 januari tot en met 31 december.

### Artikel 4.2. Verlofuren

1. De werknemer heeft bij een normale arbeidsduur van 36 uur per week recht op 188 uren per jaar met behoud van salaris. Hiervan zijn 144 uur wettelijk voorgeschreven en 44 uur bovenwettelijk toegekend.
2. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt, heeft hij voor dat jaar, naar rato, van het aantal maanden dat hij in dienst is, recht op evenredig deel van het totaal aantal verlofuren.
3. Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar uit dienst treedt, heeft hij voor dat jaar, naar rato van het aantal maanden dat hij in dienst was, recht op een evenredig deel van het voor hem geldende totaal aantal verlofuren.
4. In afwijking van artikel 7:640a BW geldt voor de wettelijke verlofuren, net als de bovenwettelijke verlofuren, een verjaringstermijn van vijf jaar. In positieve afwijking van het hier gestelde kunnen werknemer en werkgever in onderling overleg andere afspraken maken.
5. De regels rondom aanvragen en opnemen van verlof zijn beschreven in de geldende verlofregeling Biga Groep, zoals vastgesteld door de Ondernemingsraad.

### Artikel 4.3. Opnemen van verlof

1. In de regel dient de werknemer het opgebouwde verlof in hetzelfde jaar op te nemen. Indien dit als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet kan, zal in overleg met de werknemer een oplossing worden gevonden.
2. Verlof wordt opgenomen in uren.
3. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of organisatie zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken- verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van maximaal drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. Bij beëindiging van het dienstverband wordt het tegoed dan wel tekort aan verlofuren vastgesteld. In overleg met de werknemer vindt verrekening plaats of de werknemer wordt in de gelegenheid gesteld de resterende verlofuren op te nemen.
5. Langdurig zieken hebben dezelfde verlofrechten als niet langdurig zieken als het gaat om de wettelijk voorgeschreven uren. Zieke werknemers bouwen op basis van hun volledige contractuele arbeidsduur het wettelijk voorgeschreven vakantieverlof op. Korting bij langdurige arbeidsongeschiktheid vindt alleen plaats op de bovenwettelijke uren.
6. De algemene regeling van de vakantie/verlof binnen de organisatie behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

### Artikel 4.4. Feestdagen en gedenkdagen

De volgende feestdagen zijn, voor zover niet vallend op een zaterdag of zondag, vrije dagen met behoud van salaris:

Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen,

waaronder de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd (Koningsdag) en elk jaar Bevrijdingsdag (5 mei), alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld (zoals het x-jarig jubileum van de organisatie).

De werknemer wordt voor de viering van een christelijke feestdag of een niet-christelijke feestdag, waarvoor geen vrije dag met behoud van salaris geldt, in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.

#### **Artikel 4.5. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid en bijzonder verlof**

1. De werknemer bouwt tijdens ziekte geen extra vrije tijd op als gevolg van roostering / tijdspaaruren, zoals bedoeld in hoofdstuk 3.
2. Als de werknemer tijdens zijn verlof recht heeft op bijzonder verlof zoals bedoeld in deze cao, wordt de tijd van het bijzonder verlof niet als verlof aangemerkt.
3. Inzake opbouw en opname van verlof bij arbeidsongeschiktheid sluit de werkgever aan bij de wettelijke regeling zoals deze op dit moment luidt of in de toekomst komt te luiden. Dit betekent dat de inhoud van dit artikel gedurende de looptijd van deze cao kan wijzigen.

#### **Artikel 4.6 Wijziging vakantieperiode**

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de organisatie of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.
3. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

#### **Artikel 4.7. Aanwijzen vakantiedagen**

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op 6 door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is inbegrepen in het aantal uren genoemd in artikel 4.2.
2. Deze aanwijzing van vakantiedagen vindt plaats:
  - in overleg met de ondernemingsraad;
  - uiterlijk aan het einde van de maand januari;
  - voor één of meer groepen werknemers.

#### **Artikel 4.8. Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen**

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen met doorbetaling van salaris, mits de werknemer zo mogelijk voorafgaand aan het verzuim hiervan kennis geeft én de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont, én de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

- a. Bij huwelijk / geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen, nl. de dag van de sluiting van het huwelijk / geregistreerd partnerschap.
- b. Bij huwelijk / geregistreerd partnerschap van één van de (groot)ouders, schoonouders, (pleeg-, stief)kinderen, broers, zusters en kleinkinderen: 1 dag.
- c. Bij overlijden van de echtgenoot, echtgenote of relatiepartner van de werknemer, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwde kinderen: de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

- d. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen. Het verlof dient binnen 7 dagen na het overlijden te worden opgenomen. In geval de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis of crematie bij overlijden van bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.
- d. Bij 25-, 40-, 50-, 60- en 70 jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders of schoonouders, (pleeg)kinderen, grootouders: 1 dag.
- f. Bij verhuizing (maximaal 1 maal per 2 jaar): 2 dagen.
- g. Bij 5 jarig dienstjubileum 1 dag en 10 jarig dienstjubileum 1 dag.
- h. Bij overige bijzondere gebeurtenissen wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.

Naast hetgeen hierboven gesteld is, kan de werkgever op basis van een verzoek daartoe van werknemer, verlof met of zonder behoud van salaris toekennen, indien persoonlijke omstandigheden van dringende aard dit naar oordeel van de werkgever rechtvaardigen.

Voor de gebeurtenissen genoemd in dit artikel, met uitzondering van overlijden en bevalling, geldt dat de werknemer minimaal 7 dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen.

#### **Artikel 4.9. Verlof algemeen**

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van verlof, die wettelijk zijn bepaald in de Wet arbeid en zorg (WAZO):

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- adoptie- en pleegzorgverlof;
- ouderschapsverlof;
- calamiteiten- en kort verzuimverlof;
- kortdurend zorgverlof;
- langdurig zorgverlof;
- loopbaanonderbreking, zowel ten behoeve van educatie als ten behoeve van zorg (palliatief verlof).

#### **Artikel 4.10. Ouderschapsverlof**

In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 6 WAZO geldt:

1. In aanvulling op het gestelde in hoofdstuk 6:1 tot en met 6 van de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) geldt dat de werknemer die recht heeft op ouderschapsverlof, een vergoeding ontvangt van 30% van het salaris van de uren waarover ouderschapsverlof wordt opgenomen, maar ten hoogste maximaal de helft van de gemiddelde arbeidsduur per week, met een minimum van 16 uur werken.
2. Deze vergoeding geldt voor een periode van 26 weken.
3. Werkgever betaalt werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie, mits de werknemer na het betaalde verlof, zijn dienstverband minimaal 6 maanden ongewijzigd voortzet.
4. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dan wel op verzoek van de werknemer een vermindering van de arbeidsduur plaatsvindt, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het opgenomen ouderschapsverlof terug te betalen.
5. Over de uren dat ouderschapsverlof wordt genoten wordt geen verlof opgebouwd.

6. De periode van het verlof telt volledig mee bij het bepalen van het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever in dienst is.

#### **Artikel 4.11 Geboorteverlof**

- 4.11.1 De werknemer heeft recht op 5 dagen betaald geboorteverlof (bij fulltime dienstverband) na de bevalling van de echtgenote of partner. E.e.a. conform de Wet Arbeid en Zorg. Voor werknemers met een parttime dienstverband geldt de arbeidsomvang van een week. Dit verlof dient binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling (al dan niet gespreid) te worden opgenomen.
- 4.11.2 Partners kunnen ook aanvullend geboorteverlof opnemen. Dit verlof duur minimaal 1 week en maximaal 5 weken. Dit verlof is 70% betaald (30% onbetaald). Het verlof moet binnen 6 maanden na de geboorte worden opgenomen en kan aaneengesloten worden opgenomen of verspreid over 6 maanden. Zie ook Wet Arbeid en Zorg artikel 4:2a en 4:2b.

#### **Artikel 4.12. Mantelzorg**

1. Werkgever past de verlofregelingen toe uit de wet Arbeid & Zorg (WAZO). In aanvulling op de WAZO geldt het dat de verlofregeling voor calamiteiten-, kort- en langdurig zorgverlof toegankelijk worden gemaakt voor een grotere groep dan alleen de naaste gezinsleden. Werknemers die mantelzorg verlenen aan verdere familieleden of vrienden waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft, kunnen ook gebruik maken van eerdergenoemde verlofregelingen indien degene die verzorging behoeft voor een zeer ernstige (chronische) ziekte of handicap afhankelijk is van de feitelijke verzorging door de werknemer.
2. Werknemer dient de noodzaak van het verlof aan te tonen door het overleggen van een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verzorging. Degene die mantelzorg behoeft dient te beschikken over een indicatie mantelzorg.
3. De werknemer meldt het voornemen om verlof in het kader van mantelzorg op te nemen tijdig aan de werkgever.
4. In alle bijzondere gevallen waarin de WAZO niet voorziet kan de werkgever, indien hij van mening is dat hiertoe aanleiding bestaat, voor een nadere te bepalen periode (beperkte tijdsduur) buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen.
5. Bij een verzoek tot het verlenen van mantelzorg door de werknemer zal de werkgever, naast hetgeen is geregeld in de WAZO en in dit artikel, maatwerkafspraken maken. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg, waardoor de werknemer in staat is zijn balans werk-privé niet te veel te laten verstoren door het bieden van mantelzorg. Maatwerkafspraken mogen niet leiden tot een verstoring van de bedrijfsvoering.

#### **Artikel 4.13. Vakbondsverlof**

1. Binnen de organisatie wordt aan een werknemer, die tevens kaderlid is en/of deel uitmaakt van een der besturende organen van de betrokken vakorganisatie, totaal maximaal 10 dagen buitengewoon verlof per kalenderjaar met behoud van salaris toegekend, voor het bijwonen van vergaderingen en volgen van cursussen van die vakorganisatie.
2. De overige werknemers die vakbondslid zijn, hebben een recht op maximaal 2 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris voor vakbondsactiviteiten.
3. Voorwaarde is dat betreffende vergaderingen en of cursussen schriftelijk aan werkgever worden gemeld en de bedrijfsomstandigheden het verlof toelaten.

#### **Artikel 4.14. Overige verlofmogelijkheden**

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

#### **Artikel 4.15. Premies tijdens onbetaald verlof**

De over de periode van onbetaald verlof, als bedoeld in artikel 4.12, verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.

#### **Artikel 4.16. Afwijzing verlof**

Kan in het belang van de organisatie of afdeling van de werkgever in redelijkheid niet verlangd worden op een bepaald tijdstip verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit genomen worden.

#### **Artikel 4:17. Levensloopverlof (houdt op te bestaan eind 2021)**

1. De werknemer heeft, conform de eisten die bij wet zijn gesteld, recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. Voor zover de Wet arbeid en zorg (WAZO) niet anders bepaalt geldt dat:
  - De werknemer die verlof wil opnemen dit tenminste 4 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van duur en omvang van het verlof, aanvraagt bij de werkgever.
  - De werkgever het verzoek om verlof inwilligt tenzij een zodanig bedrijfsbelang zich tegen het opnemen van het verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
3. Een verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed voor volledig vervroegd pensioen, zal door de werkgever worden gehonoreerd.
4. Indien de werknemer het verlof vroegtijdig wil beëindigen, zal de werkgever naar vermogen proberen de werknemer zo spoedig mogelijk weer te werk te stellen.
5. Inzake levensloop sluit de werkgever aan bij de wetgeving zoals deze nu luidt of in de toekomst komt te luiden. Dit kan betekenen dat dit artikel gedurende de looptijd van de cao wijzigt of kan komen te vervallen.

#### **Artikel 4.18 Kopen/verkopen van verlofuren**

1. De werknemer met een fulltime dienstverband wordt de mogelijkheid geboden jaarlijks een aantal verlofuren aan de werkgever te verkopen tot maximaal het verschil tussen het wettelijk minimum (144 uur) en de cao-afspraken. Voor parttimers wordt dit naar rato toegepast.
2. De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om jaarlijks bovenop het hem toekomende verlof een aantal verlofuren van de werkgever te kopen tot een maximum van tweemaal de voor hem geldende, gemiddelde werktijd per week.
3. Voor de in lid 1 en 2 genoemde mogelijkheden dient de werknemer schriftelijk een aanvraag bij de werkgever in te dienen.
4. De in lid 1 genoemde uren worden alleen uitbetaald als hiertoe een schriftelijk verzoek door werknemer bij de werkgever is ingediend.
5. De in lid 2 genoemde uren worden via het salaris verrekend, waarbij termijnen in onderling overleg worden vastgesteld.



## Artikel 4.19 Verlof spaarregeling

- 1 De verlofspaarregeling maakt het mogelijk verschillende soorten verlof te sparen, zodat op een later tijdstip langdurig verlof kan worden opgenomen. Gespaard verlof verjaart niet. Jaarlijks wordt er aan de werknemer tijdens de IOP actief gevraagd of werknemer (nog) van deze regeling gebruik wil maken.
- 2 De volgende vormen van verlof kunnen worden gebruikt om te sparen:
  - Bovenwettelijke vakantiedagen;
  - Koopdagen (maximaal 10 per kalenderjaar)
  - Leeftijdsfase verlofEr kan maximaal 100 weken verlof worden gespaard.
- 3 Opnemen van verlof:
  - Het verlof kan worden gebruikt voor het (tijdelijk) verminderen van de arbeidsduur, een langere verlofperiode of voorafgaand aan het pensioen.
  - Het opnemen van verlof kan in de vorm van voltijd- of deeltijdverlof. Het mag ook worden gecombineerd met andere verlofregelingen
- 4 Ruim van tevoren overleg je met de leidinggevende over het opnemen van spaarverlof. Dit overleg gaat over de vraag of, hoe en wanneer werknemer het verlof op kan nemen. Een afwijzing is alleen mogelijk wanneer het bedrijfsbelang in het geding is. Dit zal schriftelijk beargumenteerd moeten worden. Bij uitdiensttreding wordt het tegoed uitgekeerd indien er geen mogelijkheid is om voorafgaande aan uitdiensttreding het verlof op te nemen.
- 5 Het recht op buitengewoon verlof is onverminderd van toepassing. Als op grond van de wet het verlof moet worden toegekend zijn de wettelijke bepalingen onverminderd van toepassing.

## 5. Beoordelen en belonen

### Artikel 5.1. Algemeen

1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen.
2. De vermelde schaalbedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur van 1872 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
3. Biga Groep volgt sinds 1 april 2012 de salarisschalen van de CAR-UWO. Biga Groep kent niet de schalen 10A en 11A zoals deze zijn opgenomen in ambtelijke loonschalen.

### Artikel 5.2. Eindejaarsuitkering

Voor alle werknemers is er een gegarandeerde eindejaarsuitkering van 3,75% ongeacht de financieringsbron (cao Biga Groep of sociaal plan). De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december.

### Artikel 5.3. Resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering

1. Naast de gegarandeerde eindejaarsuitkering, zoals genoemd in artikel 5.2 van deze cao, is er een eindejaarsuitkering die afhankelijk is van het nettoresultaat van de organisatie.
2. De werkgever zal de werknemers een resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering verstrekken als er sprake is van een positief netto bedrijfsresultaat van een bepaalde omvang. Op grond van dit artikel zijn 4 situaties mogelijk:
  - Geen uitkering bij < € 50.000,=;
  - 1% van het bruto jaarsalaris bij een netto bedrijfsresultaat € 50.000 - € 100.000;
  - 2% van het bruto jaarsalaris bij een netto bedrijfsresultaat € 100.000 - € 150.000;
  - 3% van het bruto jaarsalaris bij een netto bedrijfsresultaat € 150.000 - € 200.000;
  - 4% van het bruto jaarsalaris bij een netto bedrijfsresultaat > € 200.000

Indien gedurende de looptijd van deze cao de gemeentelijke bijdrage van € 600.000,= wijzigt dan wel verdwijnt en/of er wijziging in de hoogte van de (rijks)subsidie plaatsvindt zullen de bedragen van het netto bedrijfsresultaat, zoals genoemd in dit artikel, evenredig worden gewijzigd.

Financiering van trajecten in het kader van Biga als social firm moeten in de exploitatie worden meegenomen. Echter, bij het berekenen van het netto resultaat voor de vaststelling van de resultaatafhankelijke uitkering, zullen deze buiten beschouwing worden gelaten.

3. Op de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering vermeld in lid 2 zal de verschuldigde loonbelasting en premie sociale verzekeringen worden ingehouden.
4. De resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering is niet pensioengevend.
5. Uitbetaling van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering geschiedt in het jaar volgend op het jaar waar op de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering betrekking heeft na vaststelling van de jaarrekening. Getracht wordt om dit in de eerste helft van het jaar te realiseren.
6. Om voor uitbetaling van de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering in aanmerking te komen moet de werknemer in het jaar waarover de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering betrekking heeft een dienstverband hebben bij werkgever. Bij tussentijdse indiensttreding in het jaar waarop de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering betrekking heeft vindt de uitkering naar rato plaats. Indien de werknemer niet meer werkzaam is in de maand waarin de

resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd kan er geen aanspraak worden gemaakt op de resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering.

#### **Artikel 5.4. Salariëring en functiewaardering**

1. Het functieniveau van functie die een werknemer heeft of krijgt toegewezen, wordt vastgesteld conform de Functie Niveau Matrix. Dit functiewaarderingssysteem is te vinden in en gebaseerd op de “Regeling Functiewaardering SWZ”, waar akkoord met de vakbonden over is bereikt d.d. 2 juni 2008.
2. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht bij wijziging van functie en/of functieniveau met het daarbij behorende (nieuwe) salaris.
3. Biga Groep B.V. hanteert een systeem van ‘open schalen’. Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend dat past binnen de voor die functie gehanteerde salarisschaal (bijlage 1).
4. Indeling of herindeling vindt plaats op basis van een actuele en vastgestelde functiebeschrijving.
5. De werkgever deelt de functie van de werknemer met behulp van Functie Niveau Matrix in één van de functiegroepen.
6. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met de functiegroep.

#### **Artikel 5.5. Salarisschalen**

1. De salarisschalen in de bijlage met de daarin voorkomende bruto maandsalarissen gelden voor de normale arbeidsduur (36 uur per week).
2. Aan de werknemer, die nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan één salarisschaal lager worden toegekend, dan de salarisschaal die met het functieniveau overeenkomt.
3. Voor productiepersoneel gelden de jeugdschalen en het minimumloon.
4. De werknemer die jonger is dan 23 jaar ontvangt het binnen de salarisschaal vastgestelde salaris behorend bij zijn leeftijd. De aanpassing van het leeftijdssalaris gaat in op de 1<sup>e</sup> van de maand waarin de verjaardag valt (zie bijlage 2).

#### **Artikel 5.6. Salarisgarantie**

1. Ingeval een werknemer als gevolg van een herziening of herwaardering van de functie waarin de werknemer werkzaam is, een lager salaris zou ontvangen dan in zijn oorspronkelijke functie, wordt aan de werknemer een garantietoelage toegekend. De garantietoelage is het verschil tussen het oorspronkelijke salaris en het salaris dat hij gaat ontvangen in de nieuwe/gewijzigde of lager gewaardeerde functie. Deze garantie is pensioengevend en loopt mee met de indexatie.
2. Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien:
  - a. de werknemer vrijwillig kiest voor een andere functie in een lagere functiegroep;
  - b. het moeten aanvaarden van een lagere functie verband houdt met een toename of wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer. De arbeids(on)geschiktheid wordt bepaald door het UWV;
  - c. er sprake is van verwijtbaarheid of disfunctioneren van de kant van de werknemer.

### **Artikel 5.7. Plaatsing in een lagere functie**

1. De werknemer die op eigen verzoek of als gevolg van disfunctioneren teruggeplaatst wordt naar een lager ingedeeld functieniveau, ontvangt met ingang van de eerste dag van de maand volgend op het moment van terugplaatsing, een salaris dat overeenkomt met het betreffende nieuwe functieniveau. Dat geldt ook als er sprake is van het accepteren van een functie op een lager ingedeeld functieniveau vanwege een toename of wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid.
2. Bij reorganisatie worden hieromtrent afspraken gemaakt in een met de vakorganisaties overeengekomen sociaal plan.

### **Artikel 5.8. Herindeling**

1. Indien de functie van een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd als gevolg van herwaardering in de Functie Niveau Matrix hoger wordt ingedeeld, wordt de werknemer in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin het besluit betreffende de herwaardering is genomen, mits uit een beoordeling blijkt dat de werknemer met voldoende bekwaamheid, geschiktheid en met de juiste inzet de herwaardeerde functie vervult.
2. Indien de functie van een werknemer met een contract voor bepaalde tijd als gevolg van de herwaardering in de Functie Niveau Matrix hoger wordt ingedeeld, wordt bij een eventuele verlenging van het contract hiermee rekening gehouden. Lid 4 en 5 zijn dan overeenkomstig van toepassing.
3. Indien de werknemer nog niet over de kundigheden en vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan ook dan art. 5.5 lid 2 worden toegepast.
4. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door een horizontale overgang naar de naast hogere schaal.
5. Indien ten gevolge van een herindeling een hogere functiegroep voor de werknemer van kracht wordt, worden de salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt tenminste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van de salarisschaal.
6. Een herindeling van de functie in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 5.9 van deze cao.

### **Artikel 5.9. Promotie / bevordering**

1. Indien de werknemer wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie, wordt de werknemer in de overeenkomstige hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand dat hij de hoger ingedeelde functie gaat vervullen.
2. Inpassing in de nieuwe salarisschaal vindt plaats door horizontale overgang naar de naast hogere schaal.
3. Het nieuwe salaris mag niet meer bedragen dan het maximum van de bij de hogere functie behorende schaal.

### **Artikel 5.10. Koppeling beoordeling en belonen**

1. Bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en de juiste inzet wordt het salaris van de werknemer binnen de voor hem geldende salarisschaal verhoogd volgens een op qua omvang door de gemeentelijke salaristabel (cao SGO) bepaalde periodiekstap (zie bijlage 1). Dit

gebeurt aan de hand van een jaarlijkse beoordeling met behulp van de afgesproken beoordelingssystematiek (IOP).

2. De salarisgroei van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vindt eenmaal jaarlijks plaats.
3. De maand van indiensttreding geldt als maand van de periodieke verhoging
4. Bij bevordering geldt de maand van bevordering als de nieuwe maand voor toekomstige periodieke verhogingen.
5. De salarisgroei van werknemers met een tweede of volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits de betreffende werknemer langer dan een jaar in dienst is, vindt plaats conform het bepaalde in lid 2, voor zover er bij het aangaan van de nieuwe arbeidsovereenkomst geen nieuwe salarisafspraken zijn gemaakt.
6. Heeft er een beoordeling (IOP) plaatsgevonden met het oog op een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan kan deze beoordeling (IOP) ook de basis zijn waarop de beloningsconsequenties worden toegepast. De beoordeling (IOP) leidt tot een structurele salaris aanpassing conform de in lid 1 genoemde berekening- en toekenningwijze.
7. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontvangen gedurende de duur van deze overeenkomst het salaris wat in deze overeenkomst is vastgelegd. Tussentijdse aanpassing op grond van een beoordeling is hier niet aan de orde.

#### **Artikel 5.11. Reiskosten woon-werkverkeer**

1. De werknemer, met uitzondering van de werknemer die de beschikking heeft over een leaseauto of auto van de zaak, die 6 kilometer of meer van de standplaats woont, ontvangt maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer van € 0,19 per kilometer.
2. De tegemoetkoming in de reiskosten wordt verleend voor een reisafstand van ten hoogste 30 kilometer, te rekenen vanaf het woonadres van de werknemer tot de standplaats.
3. Berekening van de reisafstand vindt plaats op basis van de meest gebruikelijk route met toepassing van de ANWB-routeplanner, waarbij op basis van de volledige postcodes de snelste route wordt berekend. Met de meest gebruikelijke route wordt dus de snelste route op basis van de ANWB-routeplanner bedoeld, tenzij toepassing van deze regel leidt tot een onredelijke uitkomst. In dat laatste geval kan op verzoek van de werknemer, met toestemming van de werkgever, worden afgeweken van de snelste route.
4. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de tegemoetkoming in de reiskosten berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij vanaf het woonadres naar de standplaats reist. In dat geval wordt de eigen bijdrage eveneens naar rato verminderd.
5. De werknemer die minder dan 6 kilometer enkele reisafstand van de standplaats woonachtig is ontvangt maandelijks een tegemoetkoming van € 25,-. Bij een onvolledige dienstbetrekking wordt dit bedrag berekend naar rato van het aantal dagen per week dat de werknemer werkzaam is.
6. De tegemoetkoming in de reiskosten van de werknemer die door verhuizing een grotere reisafstand krijgt, blijft gebaseerd op de oorspronkelijke reisafstand.
7. Bij uitbetaling van de reiskosten voor woon- werkverkeer sluit Biga Groep aan bij de fiscale wet- en regelgeving zoals die op dit moment luidt dan wel in toekomst zal gaan luiden.

8. Een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris.

#### **Artikel 5.11.1 Vervoer beschikbaar gesteld door de werkgever.**

1. Werknemers die gebruik maken van vervoer beschikbaar gesteld door de werkgever betalen hiervoor een eigen bijdrage van € 25,= per maand en ontvangen geen reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer.
2. Voor de werknemer met een onvolledige dienstbetrekking wordt de eigen bijdrage berekend naar rato van het aantal dagen per week dat hij gebruik maakt van de beschikbaar gestelde vervoersvoorziening.
3. De eigen bijdrage wordt maandelijks ingehouden op het inkomen van de werknemer.
4. De hoogte van de eigen bijdrage is gebaseerd op afspraken in de cao voor de sociale werkvoorziening en wordt tussentijds geïndexeerd overeenkomstig de overeengekomen stijging in de cao voor de sociale werkvoorziening.

#### **Artikel 5.12. Reis- en verblijfskosten dienstreizen**

##### **Artikel 5.12.1. Definitie**

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de reis- en verblijfskosten verbonden aan het maken van een dienstreis.
2. Onder een dienstreis wordt verstaan het in opdracht van de werkgever, in het kader van zijn werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien door de werknemer een dienstreis wordt gemaakt, die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarover reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt genoten, dan dienen de regelingen 5.11 en 5.12 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats – dienstreisadres.
4. Werknemers in het bezit van een leaseauto of auto van de zaak komen niet in aanmerking voor reiskosten dienstreizen conform artikel 5.12.2, met uitzondering van vergoeding voor parkeer-, pont-, tol- en bruggelden. Tevens komen zij niet in aanmerking voor reiskosten woon-werkverkeer conform artikel 5.11 uit deze cao.

##### **Artikel 5.12.2 Vergoedingsregeling dienstreizen**

1. Reiskosten inzake dienstreizen worden vergoed á € 0,28 per kilometer of op basis van 2<sup>e</sup> klasse openbaar vervoer volgens de geldende fiscale regels.
2. Parkeer-, tol-, pont- en bruggelden worden volledig vergoed indien de werknemer in het bezit is van de noodzakelijke bescheiden.
3. Verblijfskosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten en alleen met vooraf verkregen toestemming van de werkgever en na overleg van de noodzakelijke bescheiden.
4. Bij uitbetaling van de reiskosten inzake dienstreizen sluit Biga Groep aan bij de fiscale wet- en regelgeving zoals die op dit moment luidt dan wel in toekomst zal gaan luiden.

### **Artikel 5.13. Gratificatie**

1. De werknemer die al of niet met onderbreking onder de werkings sfeer van deze cao valt, heeft recht op een jubileumgratificatie bij een diensttijd van 12,5 jaar. De gratificatie bedraagt in dat geval: één vierde maandsalaris.  
Voor de toepassing van lid 1 wordt onder maandsalaris begrepen:
  - a het salaris als bedoeld in artikel 1.1. onder k, omgerekend naar de gemiddelde omvang van het dienstverband in de voorafgaande gehele werkperiode mits dit aantoonbaar is door de werknemer, vermeerderd met
  - b de vakantietoeslag over de gemiddelde omvang van het dienstverband.
2. Behalve de in dit artikel genoemde gratificatie kan ter beoordeling van de werkgever in bepaalde gevallen aan de werknemer een gratificatie of toelage worden toegekend, bijvoorbeeld op basis van buitengewoon functioneren.
- 3 Biga Groep sluit aan bij de regels van de Stichting ABP inzake het toerekenen van de gratificatie en tijdelijke toeslagen tot het pensioengevend salaris.

### **Artikel 5.14 Arbeidsmarkttoelage**

1. De werkgever kan aan een werknemer een arbeidsmarkttoelage toekennen om hem in dienst te kunnen nemen of te behouden, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in het betreffende vakgebied sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend voor een periode die van tevoren is vastgesteld, met een maximum van 3 jaar.
3. De toelage bedraagt ten hoogste 10% van het salaris.
4. De toelage vervalt na het verstrijken van de in lid 2 genoemde termijn, dan wel zo veel eerder als de grondslag voor de toeslag niet meer bestaat.

#### **Artikel 5.14.1 Functioneringstoelage:**

1. De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer:
  - a) het maximum van de functieschaal bereikt en
  - b) meerdere jaren zeer goed of uitstekend zijn werk heeft gedaan, of
  - c) bijzondere prestaties heeft geleverd.
2. De functioneringstoelage duurt maximaal 12 maanden. De werkgever kan na die 12 maanden opnieuw een functioneringstoelage geven
3. De functioneringstoelage is maximaal 10% van het salaris.

#### **Artikel 5.14.2 Waarnemingstoelage:**

1. De werknemer die tijdelijk een hoger gewaardeerde functie waarneemt, krijgt voor die periode een waarnemingstoelage. Dit geldt niet als de waarneming deel uitmaakt van de eigen functie.
2. De waarnemingstoelage is bij volledige waarneming het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou krijgen in de hogere functieschaal.
3. Bij gedeeltelijke waarneming krijgt de werknemer een waarnemingstoelage naar rato.

### **Artikel 5.15. Uitbetaling maandsalaris**

Het maandsalaris wordt uiterlijk op de 28<sup>ste</sup> van elke maand uitbetaald.

### **Artikel 5.16. Vakantietoeslagregeling**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het volgende kalenderjaar.

2. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd, over de gewerkte periode van de afgelopen 12 maanden.
3. De vakantietoeslag wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het in een maand ontvangen salaris.
4. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantietoeslag wordt berekend in dienst is geweest en/of in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft naar rato recht op vakantietoeslag.
5. Bij beëindiging van het dienstverband wordt de vakantietoeslag uitgekeerd over het aantal gewerkte maanden in het betreffende vakantietoeslagjaar.

**Artikel 5.17. Werkurentoeslag (alleen van toepassing op werknemers tot en met schaal 8)**

1. Voor werknemers tot en met schaal 8 gelden toeslagen die op de in de bijlage werkurentoeslag genoemde uren arbeid verrichten.
2. Onderscheid in de hoogte en tijdstippen van de toeslagen wordt gemaakt afhankelijk van de categorie personeel waartoe de betreffende werknemer behoort. Daarbij is er sprake van drie categorieën, te weten:
  1. Begeleidend en ondersteunend personeel
  2. Schoonmaakpersoneel (niet SW-er)
  3. Personeel werkzaam bij Biga Services (niet SW-er)
3. Cumulatie met een overwerkvergoeding vindt niet plaats.

**Artikel 5.18. Overwerk (alleen van toepassing op werknemers tot en met schaal 8)**

1. Uitsluitend wanneer op verzoek van werkgever werkzaamheden zijn verricht waardoor de normale fulltime arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.1. lid 1 wordt overschreden, is er sprake van overwerk.
2. Voor parttimers wordt als overwerk beschouwd de tijd, die in opdracht van werkgever langer worden gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur per week gerekend over een periode van een maand.
3. De compensatie voor overwerk bestaat uit tijd voor tijd gelijk aan het aantal overwerkuren met daarbij opgeteld een toeslag in tijd voor elk overwerkuur conform onderstaand schema:

Tabel: Overwerktoeslag percentages per gewerkt uur		
06.00 tot 19.00 uur: maandag tot en met vrijdag	0%	zaterdag 50%
19.00 tot 00.00 uur: maandag tot en met vrijdag	25%	zaterdag 75%
00.00 tot 06.00 uur: maandag tot en met vrijdag	75%	zaterdag 75%
Zon- en feestdagen: 100%		

4. Het opnemen van de compensatie in vrije tijd kan slechts plaatsvinden in het kwartaal waarin is overgewerkt of het kwartaal volgend op de periode waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.
5. In geval er geen mogelijkheid is om tijd voor tijd op te nemen conform lid 4, kan het overwerk inclusief de overwerktoeslag uitbetaald worden. Dit is ter beoordeling van werkgever.



6. De overwerktoeslag kan ook als bron dienen voor een van de in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden genoemde doelen.
7. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk gedurende minder dan een half uur voorafgaand aan of volgend op de normale werktijd wordt verricht.
8. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur voorafgaand aan of volgend op de normale werktijd, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
9. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten.

**Artikel 5.19. Deeltijd en meer-uren (alleen van toepassing op werknemers tot en met schaal 8)**

1. Als meer-uren worden beschouwd de uren, die in opdracht van de werkgever worden gewerkt boven de overeengekomen arbeidsduur, maar waardoor de normale arbeidsduur per week (op maandbasis) niet wordt overschreden.
2. Niet als meer-uren wordt beschouwd een overschrijding voorafgaand aan of aansluitend op het rooster van 30 minuten of minder per dag.
3. Het opnemen van de compensatie voor overwerk in vrije tijd kan slechts plaatsvinden in het kwartaal waarin meer-uren is gewerkt of het kwartaal volgend op de periode waarin meer-uren is gewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

**Artikel 5.20 Autorisatie**

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

## 6. Voorzieningen

### Artikel 6.1. Ziektekostenverzekering

1. De werknemer kan deelnemen aan een collectieve ziektekostenregeling waarvoor de werkgever een collectief contract met een zorgverzekeraar heeft afgesloten (Zilveren Kruis Achmea). Gezinsleden kunnen onder voorwaarden ook van het collectief gebruik maken. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen / vergoedingen zijn door Zilveren Kruis Achmea vastgesteld en te raadplegen op de site van Zilveren Kruis Achmea. Het collectiviteitsnummer is op te vragen bij de salarisadministratie. Voor deelnemers wordt de premie ingehouden op het salaris.
2. Voor voormalig ambtelijke werknemers die een verzekering hadden bij IZA is, nadat VGZ deze verzekering heeft overgenomen, een contract met VGZ gesloten.
3. Voor Zilveren Kruis Achmea loopt premie-inning via het salaris van de werknemer, ook voor meeverzekerde gezinsleden. De premiebetaling aan VGZ dient door werknemer zelf te worden gedaan.
4. De werknemer kan vrijwillig gebruik maken van deze collectief afgesloten ziektekostenverzekeringen, maar is dus niet verplicht om dit te doen.
5. Werkgever is niet verantwoordelijk / aansprakelijk voor aangebrachte wijzigingen in pakketten, premies, kortingen etc. door de zorgverzekeraar.
6. De werkgever verstrekt een bijdrage voor de zorgverzekering, ongeacht welke zorgverzekering men heeft. Voor werknemers tot en met salarisschaal 6 is de bijdrage € 296,= euro netto per jaar. Voor werknemers vanaf salarisschaal 7 is de bijdrage € 168,= euro netto per jaar. Deze bijdrage wordt jaarlijks in juli uitgekeerd voor medewerkers die dan in dienst zijn (of dat jaar in dienst zijn geweest).

### Artikel 6.2 Doorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid / ziekte

1. Dit artikel is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval zijn bedongen arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, van de Ziektewet, WAO / WIA en Wet Verbetering Poortwachter, voor zover in deze cao niet anders is bepaald.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling.
3. Bij arbeidsongeschiktheid dient de werknemer te handelen volgens het door de werkgever vastgestelde verzuimbeleid en ziektevoorschriften. Deze worden bij indiensttreding uitgereikt en zijn vervolgens ter inzage beschikbaar.
4. Bij arbeidsongeschiktheid wordt het salaris gedurende het eerste jaar (52 weken) volledig (100%) doorbetaald, in het tweede jaar ontvangt de werknemer 70% van zijn loon (30% korting).
5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de korting alleen toegepast op uren waarop vanwege arbeidsongeschiktheid niet wordt gewerkt. Gewerkte uren worden voor 100% doorbetaald.
6. Uren waarvoor geen loonwaarde geldt, worden als arbeidsongeschiktheidsuren beschouwd.
7. De werknemer bouwt over de in lid 4 genoemde periode(n) 100% pensioen op.

8. Voorwaarde voor de in dit artikel genoemde rechten is dat werknemer volledig meewerkt aan de in het verzuimprotocol van Biga Groep B.V. gemaakte afspraken. In geval werknemer deze voorschriften overtreedt kan werkgever de doorbetaling van het salaris beperken tot de in de wet bepaalde minimale doorbetalingsverplichtingen.
9. Onder salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het bruto salaris dat de werknemer ontvangt als er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 6.3. Aanvulling WGA- of IVA uitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk**

1. In gevolge en conform de voorwaarden van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP kan de (ex-)werknemer met een WGA- of IVA uitkering aanspraak maken op een bovenwettelijke aanvulling tot een bepaald percentage van het genoten salaris of uitkering (ABP arbeidsongeschiktheidspensioen).
2. Deze uitkering eindigt indien de in het eerste lid genoemde voorwaarden of met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

#### **Artikel 6.3.1 Aanvulling WW en WGA uitkering**

1. De werkgever sluit zich aan bij de stichting PAWW om een verzekering af te sluiten ter reparatie van de kortere WW en WGA uitkering.
2. De premie voor deze verzekering bedraagt voor 2021 0,4% van het salaris.
3. De premie wordt voor 50% betaald door de werkgever en 50% door de werknemer.

#### **Artikel 6.4. Arbeidsongeschiktheid door derden**

Wanneer de werkgever verhaalrechten tegenover derden kan doen gelden, in verband met arbeidsongeschiktheid van de werknemer door deze derden, is de werknemer verplicht zijn medewerking hier aan te verlenen.

#### **Artikel 6.5. Pensioen**

1. De werkgever kent een verplichte pensioenvoorziening bij de Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds ([www.ABP.nl](http://www.ABP.nl)).
2. De hoogte en verdeling van de werkgevers- en werknemersbijdrage geldend in de sector gemeenten is leidend voor deze cao.
3. De werkingsfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement van de Stichting Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.
4. Bij het bereiken door de werknemer van de reguliere AOW-leeftijd zoals bedoeld in de Algemene Ouderdomswet (AOW) eindigt de dienstbetrekking van rechtswege zonder dat opzegging nodig is. Indien werknemers langer door willen blijven werken na het bereiken van de reguliere AOW-leeftijd, zal Biga Groep met de werknemer in gesprek treden om de mogelijkheden te bekijken en de voorwaarden waaronder een dienstverband zal worden aangeboden bespreken.

#### **Artikel 6.6. Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid in en door het werk**

1. In geval de werknemer die recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 6.3 overlijdt en zijn overlijden rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst, dan wordt aan diegene die, in verband met dit overlijden, uit hoofde van het dienstverband van de

werknemer, een nabestaande pensioen geniet, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit nabestaande -pensioen. Op deze uitkering worden de bepalingen inzake inbouw AOW/NW en bepalingen inzake vermindering met de franchise niet toegepast.

2. De uitkering op grond van dit artikel eindigt;
  - a.) op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt;
  - b.) indien de weduwe of weduwnaar aan wie een nabestaande pensioen werd toegekend hertrouwt, dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

#### **Artikel 6.7. Overlijdensuitkering**

1. Na het overlijden van een werknemer krijgen de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering van 3 keer het laatst gekregen maandsalaris en salaristoelage(n), vermeerderd met 8% vakantietoeslag en 3,75% (vaste) eindejaarsuitkering. Deze overlijdensuitkering is inclusief de wettelijke overlijdensuitkering in artikel 7:675 lid 2 tot en met lid 6 BW
1. Deze overlijdensuitkering geldt niet voor werknemers waarbij het overlijden een rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst. In dat geval geldt artikel 6.6 van deze cao.

#### **Artikel 6.8. Levensloopregeling**

1. De levensloopregeling wordt vanaf 2012 nog opengehouden voor deelnemers die op 31 december 2011 een saldo op hun levensloopregeling hebben staan. Deelnemers met een saldo minder dan € 3.000 kunnen in 2012 en 2013 niet meer bijstorten, overige deelnemers kunnen dat wel. Vanaf het jaar 2013 kunnen alleen nog deelnemers die op 31 december 2011 € 3.000 of meer hebben opgebouwd, gebruikmaken van de levensloopregeling, totdat zij de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
2. Inzake levensloop sluit de werkgever aan bij de wetgeving zoals deze nu luidt of in de toekomst komt te luiden. Dit kan betekenen dat dit artikel gedurende de looptijd van de cao wijzigt of kan komen te vervallen.

#### **Artikel 6.8. Vakbondscontributie**

Werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om vakbondscontributie te betalen uit het brutoloon, teneinde de fiscale voordelen die hieraan verbonden zijn te benutten. Hiertoe overlegt de werknemer jaarlijks voor 15 november een verklaring van zijn vakorganisatie waarin het betaalde contributiebedrag voor het betreffende jaar is vermeld. De werkgever houdt vervolgens het contributiebedrag in op het bruto salaris van de maand december en betaalt dit bedrag gelijktijdig netto aan de werknemer uit. Door deze fiscale aftrekmogelijkheid dalen de kosten voor het lidmaatschap. Voorwaarde is dat de werknemer in december van het betreffende jaar in dienst is van de werkgever.

#### **Artikel 6.10. Fiscalisering reiskosten**

De werkgever draagt er zorg voor dat de fiscale ruimte die ontstaat doordat de werkgever een lagere (kilometer)vergoeding voor woon-werkverkeer verstrekt dan fiscaal onbelast toelaatbaar is, fiscaal aantrekkelijk kan worden benut. Hiertoe ruilt de werkgever op verzoek van de werknemer in de maand december het overeengekomen loon ter grootte van de tegemoetkoming uit met de fiscale ruimte. De werknemer dient hier jaarlijks vóór 15 november een schriftelijk verzoek toe in te dienen bij de werkgever.

### **Artikel 6.11. Bedrijfshulpverlening**

1. De werknemer die (actief) werkzaamheden verricht als bedrijfshulpverlener heeft recht op een bruto vergoeding.
2. Toelage EHBO/BHV is € 220,= bruto per jaar. Voor hoofd BHV is dit € 300,= bruto per jaar.
3. Deze bedragen worden jaarlijks en achteraf, in de maand december ineens uitgekeerd.

## 7. Inzetbaarheid en ontwikkeling

### Artikel 7.1. Beleidskader mobiliteit

Werkgever bevordert de mobiliteit van werknemers door het verlenen van loopbaanfaciliteiten, scholing en opleiding. De werknemer werkt aan zijn professionele en persoonlijke groei door gebruik te maken van deze faciliteiten en zijn individuele motivatie en ambitie duidelijk te maken onder andere in het persoonlijk ontwikkelingsgesprek. In een aparte regeling zal het opleidingsbeleid worden vastgelegd. Werkgever stelt jaarlijks het opleidingsbudget vast en stelt een opleidingsplan op in overleg met de ondernemingsraad. Het opleidingsbudget bedraagt minimaal 2% van de loonsom.

### Artikel 7.2. Persoonlijk Ontwikkelingsgesprek en ontwikkeling

In het jaarlijks persoonlijk ontwikkelingsgesprek vormt de ontwikkeling van de werknemer een structureel onderwerp. Aandacht wordt besteed aan multi-skilling, functie overstijgend werken en aan de veranderlijkheid van taken en eisen.

### Artikel 7.3. Scholing en opleiding

1. Scholing en opleiding (inclusief training en workshops) die werkgever verplicht stelt c.q. organisatie en functiegericht zijn voor de werknemer, zijn qua kosten en tijd voor 100% voor rekening van werkgever.
2. Komt de scholings- en -opleidingsbehoefte tijdens het IOP-gesprek voort uit wens tot persoonlijke ontwikkeling en worden afspraken in een persoonlijk ontwikkelplan vastgelegd, dan zijn de kosten voor de opleiding in geld voor 100% van de werkgever. Voor zover de opleiding tijdens werktijd wordt gevolgd, wordt geen betaald verlof verleend, wel wordt de gelegenheid gegeven om hiervoor verlof op te nemen. In geval er een terugbetalingsregeling is afgesproken geldt in geval van vrijwillig ontslag een terugbetalingsverplichting van:
  - 75% in het eerste jaar;
  - 50% in het tweede jaar;
  - 25% in derde jaar.Gaat het om kortdurende cursussen en workshops die geen onderdeel uitmaken van dit ontwikkelplan, dan zijn de kosten voor de werknemer.
3. De werknemer is gehouden tot het volgen van opleidingen, alsmede opleidingen die voor de werknemer noodzakelijk zijn om de taken, die deel uitmaken van zijn functie, goed te kunnen (blijven) uitoefenen.
4. Indien een werknemer de opleiding of studie door eigen toedoen tussentijds beëindigt, dienen alle in het kader van de betreffende opleiding of studie ontvangen vergoedingen te worden terugbetaald. Eventuele boetes, claims van het opleidingsinstituut of andere financiële gevolgen als gevolg van de tussentijdse beëindiging, komen voor rekening van de werknemer. Dit geldt ook voor scholing en opleiding (inclusief training en workshops die de werkgever verplicht stelt.

### Artikel 7.4. Persoonlijk ontwikkelbudget

Jaarlijks beschikt de werknemer over een persoonlijk ontwikkelbudget van € 550,= naar rato van de omvang van het dienstverband. Het doel is dat de werknemer zich gaat ontwikkelen tijdens zijn/haar loopbaan om zo goed mogelijk inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Werknemers bepalen zelf hoe, wanneer en waaraan zij het budget besteden.

Het bedrag mag worden opgespaard tot een maximum van drie jaren budget tot een totaal van € 1650,= en kan niet worden ingewisseld voor andere arbeidsvoorwaarden.

### Artikel 7.5. Loopbaanadvies

De werknemer krijgt op zijn verzoek na elke periode van 36 maanden een loopbaanadvies. Hij kan dat loopbaanadvies vragen aan een deskundige binnen of buiten de organisatie. In overleg met de werkgever worden afspraken gemaakt over de kosten.

## 8. Overige afspraken

### Artikel 8.1. Werkgeversbijdrage

1. De werkgever betaalt de vakbonden die partij zijn bij deze cao per kalenderjaar ene financiële werkgeversbijdrage.
2. De werkgeversbijdrage in een jaar is een bedrag gelijk aan de actuele norm van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN), vermenigvuldigd met het aantal werknemers dat op 1 juli van dat jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft.
3. De werkgeversbijdrage wordt voor werknemers met een deeltijdienstverband naar rato van hun arbeidsduur vastgesteld.
4. De werkgever verstrekt uiterlijk 1 oktober een overzicht van het totaal aantal werknemers op 1 juli van dat lopende kalenderjaar.
5. De bonden sturen uiterlijk 1 november een factuur naar de werkgever voor het lopende kalenderjaar. De werkgever betaalt de factuur uiterlijk 1 december.

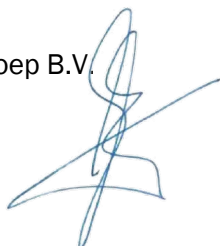
## 9. Overgangs- en slotbepalingen

In gevallen waarin de toepassing van bepalingen uit deze cao leidt tot een onbillijke situatie voor de individuele werknemer kan de werkgever in gunstige zin van deze cao afwijken.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend op 29 maart 2021 te Zeist

Namens Biga Groep B.V.

G. ten Hove  
Directeur



Namens FNV Overheid

F. Provoost, bestuurder

Namens CNV Overheid

J. Bergman, bestuurder

## Bijlage 1 Salarisschalen conform cao SGO

periodiek	Schaal									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1633	1671	1714	1762	1814	1934	2170	2484	2756	2973
1	1671	1727	1784	1841	1900	2022	2261	2584	2874	3111
2	1712	1784	1855	1920	1986	2110	2353	2685	2991	3249
3	1753	1840	1926	1998	2073	2198	2444	2785	3108	3388
4	1794	1896	1997	2077	2160	2287	2536	2886	3226	3526
5	1835	1952	2067	2155	2246	2375	2627	2987	3343	3665
6	1875	2007	2138	2234	2333	2462	2719	3088	3461	3803
7	1916	2064	2209	2313	2419	2551	2810	3189	3579	3941
8	1957	2120	2279	2392	2505	2639	2902	3289	3696	4080
9	1998	2176	2350	2470	2592	2727	2993	3390	3813	4218
10	2039	2232	2421	2548	2678	2815	3085	3490	3931	4356
11	2080	2288	2492	2627	2765	2904	3176	3591	4048	4494

periodiek	Schaal									
	10A	11	11A	12	13	14	15	16	17	18
0	3277	3561	3920	4279	4777	5075	5457	5843	6466	7167
1	3419	3708	4067	4426	4921	5249	5658	6078	6719	7439
2	3560	3856	4214	4572	5066	5424	5860	6312	6972	7711
3	3703	4003	4361	4716	5210	5598	6061	6548	7225	7984
4	3844	4150	4508	4861	5354	5772	6263	6782	7479	8256
5	3986	4298	4652	5005	5499	5947	6465	7017	7732	8528
6	4128	4446	4797	5149	5643	6121	6667	7252	7985	8800
7	4270	4591	4941	5294	5788	6296	6868	7487	8239	9073
8	4411	4735	5086	5438	5932	6471	7070	7721	8492	9345
9	4552	4880	5230	5583	6076	6644	7271	7957	8745	9617
10	4691	5024	5374	5727	6221	6819	7473	8191	8998	9889
11	4831	5169	5519	5872	6365	6994	7675	8426	9252	10162

Type- en drukfouten voorbehouden

**Biga Groep kent niet de loonschalen 10A en 11A.**



## Bijlage 2

Bron: [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2020](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2020)

### Minimumloon 1 januari 2021 (brutoloon fulltime)

<b>Leeftijd:</b>	<b>Per maand:</b>	<b>Per week:</b>	<b>Per dag:</b>
Minimumloon 21 jaar en ouder	€ 1.684,80	€ 388,00	€ 77,76
Minimumloon 20 jaar	€ 1.347,85	€ 311,05	€ 62,21
Minimumloon 19 jaar	€ 1010,90	€ 233,30	€ 46,66
Minimumloon 18 jaar	€ 842,40	€ 194,40	€ 38,88
Minimumloon 17 jaar	€ 665,50	€ 153,60	€ 30,72
Minimumloon 16 jaar	€ 581,25	€ 134,15	€ 26,83
Minimumloon 15 jaar	€ 505,45	€ 116,65	€ 23,33

## BIJLAGE 3 WERKURENTOESLAG

Voor werknemers tot en met schaal 8 gelden de volgende toeslagen (in percentages) in dien zij op onderstaande uren arbeid verrichten:

### 1. BEGELEIDEND EN ONDERSTEUNEND PERSONEEL

uren	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Feestdag
0.00 tot 06.00	75	75	75	75	75	75	100	100
06.00 tot 19.00	0	0	0	0	0	50	100	100
19.00 tot 24.00	25	25	25	25	25	75	100	100

### 2. SCHOONMAAKPERSONEEL (NIET SW-ER) conform tabel uit cao schoonmaak-glazenwassersbedrijf

uren	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Feestdag
0.00 tot 06.00	50	30	30	30	30	50	50	115
06.00 tot 21.30	0	0	0	0	0	50	100	115
21.30 tot 22.00	15	15	15	15	15	75	100	115
22.00 tot 24.00	30	30	30	30	50	50	50	115

### 3. PERSONEEL werkzaam bij BIGA SERVICES (o.a. catering) conform cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf waarbij sommige tijdstippen een gunstiger percentage is afgesproken.

uren	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Feestdag
0.00 tot 06.00	20	20	20	20	20	50	50	50
06.00 tot 21.30	0	0	0	0	0	0	25	50
21.30 tot 22.00	0	0	0	0	0	0	25	50
22.00 tot 24.00	20	20	20	20	20	50	50	50