

Onderhandelaarsresultaat CAO Gehandicaptenzorg 16 november 2015

Inleiding

CAO-partijen hebben in 2014 de wens uitgesproken om de CAO-gehandicaptenzorg aan te passen aan belangrijke ontwikkelingen, zoals de stelselwijzigingen en bezuinigingen in de zorg, veranderingen in de sociale zekerheid, demografische ontwikkelingen, arbeidsmarktontwikkelingen, veranderende arbeidsverhoudingen en toenemende administratieve lastendruk. CAO-partijen hebben hierbij de ambitie uitgesproken om vanuit een gemeenschappelijke visie te komen tot een eigentijdse en toekomstbestendige CAO.

Visie

Na het afsluiten van de CAO 2014 hebben CAO-partijen een gemeenschappelijke visie geformuleerd, waarvan de kern is:

- *Een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid*
Ten behoeve van de continuïteit van de zorg en de werkgelegenheid moeten organisaties over voldoende aanpassingsvermogen beschikken. Werkzekerheid gaat hand in hand met een brede inzetbaarheid van werknemers. Dit vraagt om een nieuwe balans tussen flexibiliteit en zekerheid, waarbij flexibiliteit minder gerealiseerd wordt door flexibele contracten en meer door een bredere en meer flexibele inzet van werknemers met een vast dienstverband.
- *Bevorderen van duurzame inzetbaarheid*
Duurzame inzetbaarheid is van belang voor de kwaliteit van de zorg en ondersteuning aan cliënten en de positie van werknemers op de arbeidsmarkt. In volwassen arbeidsverhoudingen zijn werknemers en werkgevers samen, ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid, verantwoordelijk voor scholing en persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. De werkgever heeft vooral een faciliterende en stimulerende rol hierin.
- *Adequate ondersteuning bij ontslag*
Voor medewerkers van wie het dienstverband onverhoopt moet worden beëindigd, willen we een adequaat niveau van inkomenszekerheid en adequate begeleiding naar ander werk.
- *Meer ruimte voor maatwerk op organisatie niveau*
Om adequaat te kunnen inspelen op de veranderende omstandigheden hebben werkgevers en werknemers meer ruimte voor maatwerk nodig ook op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Dit vraagt om aanpassing van de CAO die leidt tot vergroting van het aanpassingsvermogen van organisaties en werknemers en tot meer mogelijkheden om rekening te houden met de individuele wensen van werknemers.

Wetswijzigingen

Sociale partners en Kabinet hebben in 2013 het sociaal akkoord afgesloten, gericht op een structurele aanpassing van de arbeidsmarkt. De afspraken uit dit akkoord zijn onder meer gericht op het aanpakken van doorgeschooten flexibilisering door:

- het verkleinen van het verschil tussen de positie van werknemers met een tijdelijk of flexibel contract en die van werknemers met een vast contract en
- het bewerkstelligen van een actievere aanpak om werkloosheid te voorkomen en mensen van werk naar werk te helpen.

Het Kabinet heeft de afspraken uit dit akkoord uitgewerkt in de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). Hierdoor worden de mogelijkheden tot het sluiten van tijdelijke contracten en nulurencontracten beperkt. Tevens wordt de transitievergoeding ingevoerd, die enerzijds

bedoeld is als compensatie voor ontslag en anderzijds om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. De WWZ geeft de medewerker het wettelijk recht op de transitievergoeding wanneer zijn arbeidsovereenkomst na twee jaar door toedoen van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet.

De invoering van de WWZ heeft derhalve consequenties voor de CAO-regelingen over tijdelijke contracten, nulurencontracten en de wachtgeldregeling.

Daarnaast zijn er gerechtelijke uitspraken gedaan over doorbetaling van de onregelmatigheidstoeslag (ORT) tijdens vakantie waardoor herziening van de ORT-regeling noodzakelijk is.

Financiële ruimte

De loonontwikkeling voor medewerkers sluit aan bij de loonontwikkeling in andere delen van de langdurige zorg.

Op basis van bovenstaande zijn CAO-partijen met betrekking tot de CAO Gehandicaptenzorg het volgende overeengekomen.

Looptijd en loonontwikkeling

- Looptijd: de CAO heeft een looptijd van 12 maanden, van 1 januari 2016 tot en met 31 december 2016.
- Loonsverhoging: per 1 januari 2016 wordt een structurele loonsverhoging toegepast van 1,4%.
- Eenmalige uitkeringen: In januari 2016 wordt een eenmalige uitkering verstrekt aan alle op 1 januari 2016 in dienst zijnde werknemers. De hoogte van de uitkering is 0,6% van het bij de werkgever feitelijk verdiende salaris in de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015. Het feitelijk verdiende salaris bij de werkgever is het salaris zoals bedoeld in artikel 1:1 sub d CAO Gehandicaptenzorg.

Vergoeding bij ontslag

Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid ontstaat (onder voorwaarden) het wettelijk recht op een ontslagvergoeding in de vorm van de transitievergoeding. Deze vergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag en anderzijds om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. De CAO Gehandicaptenzorg kent sinds jaar en dag een wachtgeldregeling voor werknemers die ontslagen worden bij vermindering van werk of reorganisatie.

Om enerzijds een samenloop van beide regelingen te voorkomen en anderzijds werknemers de zekerheid te bieden dat het financiële niveau van de huidige wachtgeldregeling zo veel mogelijk gehandhaafd blijft, hebben partijen hierover het volgende afgesproken:

- Toepassen van de transitievergoeding op basis van de wet en bijbehorende besluiten vanaf 1-1-2016.
- Vervallen van de wachtgeldregeling per 1-1-2016.
- Opnemen van aanvullende bepalingen in de CAO met betrekking tot de vergoeding bij ontslag ter compensatie van de afschaffing van de wachtgeldregeling.

1. Inkomensbescherming.

In de CAO wordt een bepaling opgenomen die er in voorziet dat inkomensbescherming binnen de transitievergoeding gegarandeerd is. Een deel van de transitievergoeding blijft beschikbaar als inkomensvoorziening na ontslag. Op dit deel mag de werkgever geen kosten voor inzetbaarheid en transitie in

minderung brengen.

2. **Garantierecht.**

In de CAO wordt een garantierecht opgenomen omdat in sommige gevallen de som van de uitkeringen op basis van de wachtgeldregeling uit de CAO 2014-2015 hoger zou zijn geweest dan de wettelijke transitievergoeding.

De CAO-bepalingen over garantierecht en inkomensbescherming worden in 2018 geëvalueerd. Daarbij zal in ieder geval aandacht worden besteed aan de effecten van deze regeling op (BBL)-opleidingen, de mobiliteit van medewerkers, de effectiviteit van de regeling als zodanig en de administratieve belasting.

De concepttekst van hoofdstuk 15 met de bepalingen over het garantierecht en inkomensbescherming, is opgenomen als bijlage bij dit akkoord.

Onregelmatigheidstoeslag tijdens vakantie

Er zijn gerechtelijke uitspraken over doorbetaling van ORT tijdens vakantie. Hoewel de reikwijdte van deze uitspraken voor de gehandicaptenzorg nog niet bekend is, willen partijen duidelijkheid scheppen voor de toekomst. Daartoe wordt de ORT-regeling aangepast met een bepaling met de volgende strekking:

- met ingang van 1 januari 2016 wordt over opgenomen vakantie-uren het uurloon verhoogd met een percentage op basis van de gemiddelde uitbetaalde ORT over de afgelopen zes maanden.

Fundamentele discussie over onregelmatig werken

CAO-partijen gaan een fundamentele discussie aan over het onregelmatig werken, de zwaarte en de vergoeding daarvan. In 2016 maken werkgevers- en werknemersorganisaties afspraken over mogelijke aanpassingen in de CAO, die in 2017 en 2018 in de praktijk uitgetest zullen worden, op basis waarvan de CAO per 2019 aangepast kan worden.

Flexibiliteit en werkzekerheid

Ten behoeve van de continuïteit van zorg en ondersteuning aan cliënten is het van belang dat organisaties zo veel mogelijk werken met vaste medewerkers en vertrouwde gezichten voor cliënten. Echter de ontwikkelingen zoals in de inleiding geschetst, leiden er toe dat de zorg in een ander krachtenveld komt te opereren, waarin zorgaanbieders geconfronteerd worden met onder meer gewijzigde financiering, budgetkortingen, aanbestedingen en concurrentie van zorgaanbieders uit andere sectoren en nieuwe toetreders. Dit vraagt van organisaties het aanpassingsvermogen om mee te kunnen bewegen met de ontwikkelingen. Een bepaalde mate van flexibiliteit in capaciteit en inzetbaarheid is daarvoor noodzakelijk. Het is echter wel in ieders belang dat flexibiliteit voor organisaties zo veel mogelijk hand in hand gaat met zekerheid voor medewerkers. Het gebruik van nulurencontracten en tijdelijke dienstverbanden zal daarom worden beperkt, terwijl tegelijkertijd het vergroten van de flexibele inzetbaarheid van (vaste) medewerkers bevorderd zal worden. Hierdoor ontstaat een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid. De invulling van de nieuwe balans in flexibiliteit en zekerheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Hierbij wordt rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- Waar mogelijk (bij structureel werk) wordt gewerkt met medewerkers die werken op basis van een vast contract.
- Gestreefd wordt naar het aanbieden van robuuste contracten binnen de financiële en formatieve mogelijkheden die de werkgever heeft; de contractsomvang in relatie tot

de inzetbaarheid van de medewerker is onderwerp van het gesprek bij het aangaan of verlengen van de arbeidsovereenkomst.

- Werken met bepaalde mate van flexibele arbeidsovereenkomsten is onderwerp van gesprek met de OR.

Dit leidt tot de volgende wijzigingen in de CAO:

a. Tijdelijke contracten:

- Het beleid over de verhouding vaste en tijdelijke contracten en de opvolging van een tijdelijk contract door een vast contract, is onderwerp van gesprek tussen de werkgever en OR.
- Artikel 7:668a BW is niet van toepassing op tijdelijke contracten die uitsluitend of overwegend worden aangegaan omwille van educatie niet zijnde een BBL-opleiding.
- Op een reeks van overige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.

b. *Nulurencontracten*

- Het gebruik van nulurencontracten wordt maximaal teruggedrongen. Nulurencontracten worden niet gebruikt tenzij sprake is van situaties waarin sprake is van onplanbare en/of onvoorzienbare cliëntvragen en onplanbare en/of onvoorzienbare uitval van personeel.
- Een keer per jaar overlegt de werkgever met de OR over de inzet van oproepkrachten.

Vóór het eind van de looptijd van de CAO bespreken CAO-partijen gezamenlijk de recente gegevens over het gebruik van flexibele contracten in de gehandicaptenzorg.

Wendbaarheid en duurzame inzetbaarheid

Om de inzetbaarheid en arbeidsmarktfitheid van werknemers te vergroten, hebben partijen het volgende afgesproken.

a. *Loopbaanadvies*

De frequentie van het recht op een loopbaanadvies wordt verhoogd naar eens in de drie jaar. Dit biedt medewerkers de mogelijkheid om een actueel beeld te krijgen van hun mogelijkheden en ontwikkelpunten.

b. *Portfolio*

Partijen zetten zich ervoor in, dat de mogelijkheden van het zorgportfolio (www.zorgportfolio.nl) worden uitgebouwd en zullen het gebruik ervan stimuleren.

Decentralisatie arbeidsvoorwaarden

In een tijd van grote veranderingen, is het voor de continuïteit van de zorg aan cliënten en de werkgelegenheid essentieel dat medewerkers en organisaties zich kunnen aanpassen aan gewijzigde omstandigheden. Partijen willen daarom ruimte creëren om op organisatieniveau meer afspraken te kunnen maken over arbeidsvoorwaarden. Dit doet recht aan volwassen arbeidsverhoudingen en biedt organisaties en werknemers meer ruimte voor maatwerk. Hiertoe zullen ook de gesprekken over arbeidsvoorwaarden tussen medewerkers, teams, leidinggevenden en medezeggenschap worden gestimuleerd en verbeterd. Medewerkers en medezeggenschap worden hiertoe ondersteund. De processen ter versterking van de medezeggenschap en de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden lopen gelijk op.

Partijen hebben het volgende over dit onderwerp afgesproken:

a. *Versterken medezeggenschap*

Partijen onderschrijven het belang van het versterken van medezeggenschap. Hier zal nader invulling aan gegeven worden via een of meer projecten in StAG-verband.

b. *Arbeidstijden en roosteren*

CAO-partijen willen stimuleren dat de regelruimte, verantwoordelijkheden en regie over werktijden en roosteren op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie worden neergelegd. Om deze beweging in gang te zetten, ontwikkelen CAO-partijen het project 'Arbeidstijden en roosteren' op basis waarvan organisaties in de gehandicaptenzorg pilots kunnen draaien. CAO-partijen willen op deze manier een begin maken met het decentraliseren van afspraken over werktijden en roosteren en zo ruimte creëren om op een andere manier te gaan werken. Het arbeidsmarktfonds voor de gehandicaptenzorg (StAG) stimuleert en faciliteert deze pilots.

FWG

CAO-partijen starten samen met FWG een traject om te komen tot een vereenvoudiging van de toepassing en gebruik van FWG 3.0 in de praktijk, zonder dat sprake is van een methodiekwijziging of een nieuwe implementatie.

Werkings sfeer en ontheffing

De beschrijving van de werkingssfeer van de CAO en de mogelijkheden tot ontheffing, worden aangepast aan de gewijzigde wet- en regelgeving, de gevolgen van de stelselwijzigingen en de doelstelling van CAO-partijen om meer ruimte te maken voor maatwerk.

Pensioenafopping

De overheid heeft besloten om de pensioengrondslag voor het ouderdomspensioen fiscaal af te toppen op € 100.000 (naar rato).

Partijen komen overeen de werknemers die het betreft per 1 januari 2016 hiervoor te compenseren. Deze compensatie vindt plaats door aanpassing van de betreffende inpassingsnummers (88 tot en met 100). De aanpassing zal - tegelijk met de verhoging van de CAO-lonen - verwerkt worden in de 'Salaristabel inpassingsnummers 1 t/m 100' (bijlage 1 van de CAO).

Deze compensatie heeft geen precedentwerking op een eventueel toekomstig besluit om de pensioengrondslag verder af te toppen.

Derde WW-jaar

Indien landelijk een herverzekeringmogelijkheid van het derde WW-jaar (Nationale Private Aanvullende WW-fonds) zich voordoet, gaan partijen in overleg over de afspraken uit het Sociaal Akkoord en de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 met de intentie dit gezamenlijk te regelen.

Algemeen Verbindend Verklaren

Partijen zullen na de totstandkoming van de definitieve CAO gezamenlijk een verzoek tot algemeen verbindend verklaren indienen bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Tekstwijzigingen en technische uitwerking

Naast de wijzigingen voortvloeiend uit dit akkoord wordt de tekst van de CAO gewijzigd als daar aanleiding dan wel noodzaak toe is als gevolg van verstreken data, naamswijzigingen, technische omissies etc.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 16 november 2015.

Namens werkgeversorganisaties:

H.P. Griffioen
Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland (VGN)
MEE Nederland (vertegenwoordigd door de VGN-delegatie)

Namens werknemersorganisaties:

K. Skalli
FNV Zorg & Welzijn

A. Mellema
CNV Zorg & Welzijn

J. den Engelsman-Volmer
NU'91

B.H.G. Steehouder
FBZ

Bijlage bij onderhandelaarsresultaat CAO Gehandicaptenzorg

Vergoeding bij ontslag (nieuw hoofdstuk in de CAO dat in de plaats komt van hoofdstuk 15)

Artikel 15:1 Garantierecht:

1. Het garantierecht is een aanvulling op de transitievergoeding in die gevallen dat de som van de uitkeringen uit de wachtgeldregeling uit de CAO 2014-2015 hoger zou kunnen zijn geweest dan de wettelijke transitievergoeding. Dit houdt in dat de werknemer onder onderstaande voorwaarden een aanvulling op de transitievergoeding ontvangt.
2. Het garantierecht wordt vastgesteld aan de hand van de tabel 'garantierecht', opgenomen in artikel 15:3.
3. Als het garantierecht meer is dan de transitievergoeding, ontvangt de werknemer een aanvulling op de transitievergoeding ter hoogte van het verschil.
4. Het garantierecht is van toepassing op de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die uitsluitend wordt ontslagen wegens
 - a. vermindering/beëindiging van werk of reorganisatie of
 - b. onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid voor de in de instelling te vervullen functie die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, als gevolg van ontwikkelingen in de organisatie of ten aanzien van zijn functie dan wel beroep, die buiten de persoon van de werknemer liggen waarbij onder onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid niet wordt verstaan arbeidsongeschiktheid.
5. Voor de berekening van het garantierecht telt mee:
 - a. aaneengesloten volle dienstjaren doorgebracht bij de werkgever en
 - b. aaneengesloten volle dienstmaanden bij andere werkgevers vallende onder de CAO Gehandicaptenzorg aansluitend op het dienstverband bij de huidige werkgever. Deze dienstmaanden worden afgerond op hele jaren.
 - c. Dienstjaren bij andere werkgevers worden niet meegenomen als daar reeds eerder een uitkering op grond van het garantierecht over is vastgesteld. De werknemer is verplicht de werkgever te informeren over eerdere dienstverbanden bij andere werkgevers vallende onder de werkingssfeer van de CAO Gehandicaptenzorg en of deze in een berekening van een eerdere toekenning van het garantierecht zijn meegenomen.
6. De aanvulling op basis van het garantierecht betreft een uitkering ineens, tenzij de werkgever en de werknemer anders overeenkomen.
7. Het garantierecht kan niet meer zijn dan de maximale te verwachten inkomstenderving tot aan de AOW-leeftijd.
8. De transitievergoeding vermeerderd met het garantierecht kan niet meer bedragen dan het in art. 7:673 BW bepaalde maximum.

Artikel 15:2 Inkomensbescherming

1. Op de transitievergoeding en de eventuele aanvulling op basis van het garantierecht mogen kosten voor inzetbaarheid en transitie in mindering gebracht worden met instemming van de werknemer of op basis van een sociaal plan en conform de wettelijke bepalingen over de transitievergoeding en bijbehorende besluiten. Het gaat om:

- a. kosten gemaakt door de werkgever ten behoeve van de werknemer ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever;
- b. kosten gemaakt door de werkgever ten behoeve van de werknemer voor activiteiten en inspanningen bij –dreigend- ontslag gericht op het voorkomen van werkloosheid;
- c. inzetbaarheidskosten gemaakt door de werkgever ten behoeve van de BBL- of duale opleiding van de werknemer;

Het van toepassing zijnde garantierecht uit kolom A van de tabel in art. 15:3 komt niet voor vermindering van deze kosten in aanmerking.

- 2. Het salaris tijdens de herplaatsingstermijn (verletkosten) mag niet in mindering gebracht worden op de transitievergoeding of de aanvulling op basis van het garantierecht.

Artikel 15:3 Tabel garantierecht

Dienstjaren	Kolom A IP-nummer 1 t/m 41	Kolom B IP-nummer 42 t/m 100
1 t/m 3	0,80 x maandsalaris	0,80 x salaris IP 41 + 3,00 x (maandsalaris - salaris IP 41)
4	1,10 x maandsalaris	1,10 x salaris IP 41 + 4,00 x (maandsalaris - salaris IP 41)
5	1,40 x maandsalaris	1,40 x salaris IP 41 + 5,00 x (maandsalaris - salaris IP 41)
6	1,70 x maandsalaris	1,70 x salaris IP 41 + 6,00 x (maandsalaris - salaris IP 41)
7	1,80 x maandsalaris	1,80 x salaris IP 41 + 6,80 x (maandsalaris - salaris IP 41)
8	1,90 x maandsalaris	1,90 x salaris IP 41 + 7,60 x (maandsalaris - salaris IP 41)
9	2,00 x maandsalaris	2,00 x salaris IP 41 + 8,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
10	2,05 x maandsalaris	2,05 x salaris IP 41 + 9,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
11	2,10 x maandsalaris	2,10 x salaris IP 41 + 9,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
12	2,15 x maandsalaris	2,15 x salaris IP 41 + 10,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
13	2,20 x maandsalaris	2,20 x salaris IP 41 + 11,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
14	2,25 x maandsalaris	2,25 x salaris IP 41 + 12,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
15	2,30 x maandsalaris	2,30 x salaris IP 41 + 12,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
16	2,35 x maandsalaris	2,35 x salaris IP 41 + 13,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
17	2,40 x maandsalaris	2,40 x salaris IP 41 + 14,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
18	2,45 x maandsalaris	2,45 x salaris IP 41 + 15,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
19	2,50 x maandsalaris	2,50 x salaris IP 41 + 15,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
20	2,55 x maandsalaris	2,55 x salaris IP 41 + 16,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
21	2,60 x maandsalaris	2,60 x salaris IP 41 + 17,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
22	2,65 x maandsalaris	2,65 x salaris IP 41 + 18,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
23	2,70 x maandsalaris	2,70 x salaris IP 41 + 18,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
24	2,75 x maandsalaris	2,75 x salaris IP 41 + 19,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
25	2,80 x maandsalaris	2,80 x salaris IP 41 + 20,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
26	2,85 x maandsalaris	2,85 x salaris IP 41 + 21,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
27	2,90 x maandsalaris	2,90 x salaris IP 41 + 21,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
28	2,95 x maandsalaris	2,95 x salaris IP 41 + 22,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
29	3,00 x maandsalaris	3,00 x salaris IP 41 + 23,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
30	3,05 x maandsalaris	3,05 x salaris IP 41 + 24,15 x (maandsalaris - salaris IP 41)
31	3,10 x maandsalaris	3,10 x salaris IP 41 + 24,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)
32	3,15 x maandsalaris	3,15 x salaris IP 41 + 25,65 x (maandsalaris - salaris IP 41)
33	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 26,40 x (maandsalaris - salaris IP 41)
34	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 27,10 x (maandsalaris - salaris IP 41)
35	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 27,80 x (maandsalaris - salaris IP 41)
36	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 28,50 x (maandsalaris - salaris IP 41)
37	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 29,20 x (maandsalaris - salaris IP 41)
38 en meer	3,20 x maandsalaris	3,20 x salaris IP 41 + 29,90 x (maandsalaris - salaris IP 41)

Definitie voor de garantietabel

IP-nummer: Verwijst naar de inpassingsnummers uit de salaristabel (bijlage 1 CAO) die ook vermeld worden in de salarisschalen functiegroepen (hoofdstuk 4 CAO).

Maandsalaris: bruto maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Salaris IP 41: bruto maandsalaris overeenkomstig inpassingsnummer 41 uit de salaristabel (bijlage 1 CAO) vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering.