

## **HOOFDSTUK 4            JE EIGEN ARBEIDSVOORWAARDEN SAMENSTELLEN**

*Definitieve versie vastgesteld in het OAW, 19 november 2015.*

### **4.1            INLEIDING**

**De werknemer beschikt met ingang van 1 januari 2016 over een individueel keuzebudget.**

**Het individueel keuzebudget geeft de werknemer de mogelijkheid om zijn arbeidsvoorwaarden optimaal af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De werknemer kan zelf een arbeidsvoorwaardenarrangement samenstellen (in verlof en/of geld), passend bij zijn persoonlijke situatie of bij de fase van zijn loopbaan. Dit op een wijze en onder de voorwaarden die in dit hoofdstuk worden gesteld.**

**De werknemer kan het individueel keuzebudget, ook in combinatie met zijn loopbaanbudget (hoofdstuk 3), gebruiken voor zijn duurzame inzetbaarheid.**

**De bepalingen in dit hoofdstuk gaan in op 1 januari 2016.**

### **4.2            DE SAMENSTELLING VAN HET INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET**

**A Het individueel keuzebudget van de werknemer wordt berekend naar de gezamenlijke geldswaarde van de volgende onderdelen:**

- **De Vakantietoeslag (zie artikel 6.9, 8%). Dit wordt berekend over het feitelijk verdiende salaris.**
- **De Eindejaarsuitkering (zie artikel 6.10 A, B en C, te weten 8,3 %, respectievelijk 5,5% en 3,5% voor werknemers die hebben gekozen om een deel van de eindejaarsuitkering om te zetten in seniorenverlof), vermeerderd met 0,1% (uit vrijgevallen middelen). Dit wordt berekend over het feitelijk verdiende salaris vermeerderd met de vakantietoeslag.**
- **De waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof (26 uur op jaarbasis, naar rato van het dienstverband , zie artikel 5.7). Dit wordt berekend over het feitelijk verdiende salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.**
- **De tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering (€ 10,- bruto per maand zie artikel 6.17).**

**De onderdelen waaruit het individueel keuzebudget is opgebouwd, blijven in formele zin bestaan en blijven per onderdeel apart in de cao opgenomen. De onderdelen van het individueel keuzebudget worden door de werkgever apart geadministreerd.**

**B Het individueel keuzebudget wordt vanaf 1 januari 2016 maandelijks opgebouwd. De berekening vindt plaats over het feitelijk verdiende salaris van de betreffende maand. Het feitelijk verdiende salaris is het salaris, exclusief toeslagen en vergoedingen, dat de werknemer daadwerkelijk uitbetaald krijgt.**

**C In ieder geval hebben de volgende omstandigheden invloed op het feitelijk verdiende salaris en hiermee op de opbouw van het individueel keuzebudget:**

- wijziging in de omvang dienstverband;
- een salaris- of – periodiekstijging;
- het 2<sup>de</sup> ziektejaar;
- de opname van ouderschapsverlof;
- de opname van langdurig zorgverlof.

#### **4.3 KEUZEMOMENT INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET**

**A** De werknemer kan twee keer per jaar kiezen hoe hij zijn individueel keuzebudget in het kalenderjaar wil aanwenden.

**B** De keuzemomenten in een kalenderjaar en de periode waarop deze betrekking hebben, zijn:

- uiterlijk de laatste dag van het kalenderjaar. Deze keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf de eerste dag van het volgende kalenderjaar tot en met de laatste dag van het kalenderjaar;
- uiterlijk de laatste dag van het eerste half jaar. Deze keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf de eerste dag van de tweede helft van het kalenderjaar tot en met de laatste dag van het kalenderjaar.

**C** 2016 kent als introductiejaar van het individueel keuzebudget een eigen keuzeregime. In 2016 is er 1 keuzemoment. De werknemer kan een keuze maken in de periode van 1 januari 2016 tot en met 30 april 2016. De keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf 1 mei 2016 tot en met de laatste dag van het kalenderjaar.

**D** Op initiatief van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, van deze keuzemomenten worden afgeweken of een eerder gemaakte keuze worden aangepast. Voorbeelden zijn gewijzigde omstandigheden in het werk of in de privésfeer bij de werknemer, of arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Een werknemer die tussen de keuzemomenten in dienst treedt kan op het moment van indiensttreding een keuze maken of het maken van een keuze uitstellen tot het eerstvolgende keuzemoment.

**E** De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of PVT of personeelsvergadering meerdere of andere keuzemomenten afspreken dan in lid A, B en C worden genoemd.

**F** De werknemer kan het individueel keuzebudget uitsluitend aanwenden binnen hetzelfde kalenderjaar als waarin dit budget wordt opgebouwd, met uitzondering van gekocht verlof ten behoeve van een volgend kalenderjaar, zoals beschreven in art. 4.4. E.

**G** De werknemer die geen keuze maakt, krijgt het opgebouwde individueel keuzebudget in december van het betreffende kalenderjaar uitbetaald met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.

De werknemer die over een gedeelte van het opgebouwde individueel keuzebudget geen keuze maakt, krijgt het resterende deel in december van het betreffende kalenderjaar uitbetaald met inachtneming van wettelijk verplichte inhoudingen.

#### 4.4 AANWENDING INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

- A De werknemer kan het individueel keuzebudget uitsluitend aanwenden voor zover het is opgebouwd.
- B De werknemer kan zijn individuele keuzebudget aanwenden voor verlof en/of geld, in een samenstelling, omvang en spreiding over het kalenderjaar die hij zelf wenst. De sociale aspecten en de financiële consequenties van de te maken keuze dienen aan de orde te komen in het jaargesprek.

Voorwaarden en specifieke bepalingen bij de aanwending zijn:

Verlof:

- C De werknemer kan er voor kiezen om het individueel keuzebudget aan te wenden voor het kopen van verlof. Gekocht verlof wordt aangemerkt als bovenwettelijk verlof. De wettelijke bepalingen zijn hierop van toepassing.

Door het kopen van verlof beschikt de werknemer over meer verlofuren dan het wettelijk verlof.

- D Vanwege bedrijfsorganisatorische redenen kan de werkgever, in overleg met OR, PVT of personeelsvergadering, specifiek beleid opstellen over de aanwending van het onderdeel in het IKB dat voorheen bovenwettelijk verlof was en regelen dat dit onderdeel collectief als verlof dient te worden gekocht en in een vooraf overeengekomen periode dient te worden opgenomen. In situaties waarin de opname van bovenwettelijk verlof al in 2015 vanwege bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers collectief is geregeld, blijft dit ongewijzigd.

De werknemer beschikt in die situaties over het individueel keuzebudget minus de waarde van het bovenwettelijk verlof.

- E De werknemer die gekocht verlof voor een volgend kalenderjaar wil sparen, gaat in overleg met de werkgever over de beoogde opname van dit verlof.
- F De werknemer die (een deel van) zijn individueel keuzebudget heeft aangewend voor verlof, kan dit verlof niet in een volgend kalenderjaar laten uitbetalen.
- G Werkgever en werknemer overleggen tijdig over de opname van gekocht verlof vanwege afstemming met bedrijfsvoering. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.

**Geld:**

**H De werknemer kan er voor kiezen om het individueel keuzebudget geheel of in delen te laten uitbetalen (conform artikel 6.8) in de door hem gewenste maand of maanden. De uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen en zonder uitzondering altijd uiterlijk in december.**

**Alleen bij gebrek aan voldoende liquide middelen kan de werkgever een ander uitbetalingsmoment of uitbetalingsmomenten bepalen dan door de werknemer beoogde uitbetalingsmoment(en). De werkgever overlegt hiertoe tijdig met de werknemer. De werkgever stelt in overleg met de OR, PVT of personeelsvergadering beleid op over hoe er gehandeld wordt indien deze bijzondere situatie zich voordoet.**

**Algemeen:**

**I De werknemer die de aanwending van de onderdelen van het individueel keuzebudget op dezelfde wijze wil voortzetten als in 2015, kan dit uitsluitend doen voor zover het individueel keuzebudget is opgebouwd. De uitbetaling van de 0,1% vindt dan plaats in december.**

**J Bij uitdiensttreding wordt het individueel keuzebudget uitbetaald met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.**

**4.5 EFFECTEN VAN KEUZES INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET VOOR DE WERKNEMER**

**De keuzes die de werknemer maakt bij de aanwending van het individueel keuzebudget (het samenstellen van zijn arbeidsvoorwaardenarrangement) kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomensgerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.**

**4.6. MONITOR**

**Op verzoek van de OR, PVT of personeelsvergadering geeft de werkgever minimaal 1 maal per jaar inzicht hoe het individueel keuzebudget door de werknemers wordt aangewend en in de organisatie wordt vorm gegeven.**