

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR MEDEWERKERS IN DIENST VAN  
HET CHRISTELIJK NATIONAAL VAKVERBOND IN NEDERLAND TE UTRECHT**

**1 JANUARI 2005 – 31 DECEMBER 2005**

**INHOUDSOPGAVE**

Artikel 1. Definities

3

Artikel 2.	Algemene bepalingen	3	
Artikel 3.	Aanstelling	4	
Artikel 4.	Arbeidstijd	4	
Artikel 5.	Arbeidstijd voor ouder wordende werknemer		5
Artikel 6.	Overwerk	6	
Artikel 7.	Onregelmatige dienst	6	
Artikel 8.	Bereikbaarheidsdienst	6	
Artikel 9.	Reiscompensatieregeling		7
Artikel 10.	Salaris	7	
Artikel 11.	Vakantiedagen		8
Artikel 12.	Vakantietoeslag		10
Artikel 13.	Eindejaarsuitkering	10	
Artikel 14.	Uitkering bij dienstjubileum/einde dienstverband		10
Artikel 15.	Rechten bij wisselend dienstverband	11	
Artikel 16.	Buitengewoon verlof	12	
Artikel 17.	Pensioenregeling	14	
Artikel 18.	Bijdrage in de studiekosten	14	
Artikel 19.	Arbeidsongeschiktheidsregeling		15
Artikel 20.	Ziektekostenverzekering		16
Artikel 21.	Reis-, verblijf- en verplaatsingskosten	16	
Artikel 22.	Uitkering bij overlijden	17	
Artikel 23.	Geheimhouding		17
Artikel 24.	Opzeggingstermijn en ontslag	17	
Artikel 25.	Werkgelegenheid	18	
Artikel 26.	Gewetensbezwaarden		18
Artikel 27.	Ongewenste intimiteiten		18
Artikel 28.	Kinderopvang	18	
Artikel 29.	Spaarregelingen		19
Artikel 30.	Internationale solidariteit		19
Artikel 31.	Arbitragecommissie	19	
Artikel 32.	Vakbondscontributie	19	
Artikel 33.	Werkgeversbijdrage	20	
Artikel 34.	Hardheidsclausule	20	
Artikel 35.	Looptijd	20	

#### **Bijlagen:**

A.	Pre-ambules pensioenpremie		21
1.	Salarisregeling	22	
2a.	Indelingsschema	23	
2b.	Inschalingprocedure bij aanstelling	25	
3a.	Pensioenreglement	27	
3b.	Vut-reglement	40	
4.	Regeling Ziektekostenverzekering	44	
5.	Woon-werkverkeerregeling		45
6.	Dienstreizenregeling		46
7.	Regeling Persoonlijk Ontwikkeling Budget	47	
8.	Spaarloonregeling	48	
9.	Kinderopvangregeling		53
10.	Arbitragereglement		56
11a.	Fietsregeling		60
11b.	Aanvraagformulier fietsregeling		61
13a.	Regeling verlofsparen		62
13b.	Overeenkomst verlofsparen		63

SS/AV/mk/06-023  
januari 2006

#### **Artikel 1. Definities van algemene begrippen in de cao en de als onderdeel van de cao uitmakende bijlagen**

Werkgever : Het Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland, partij ter ene zijde.

Werknemersorganisatie :	CNV Dienstenbond, partij ter andere zijde.
Medewerker :	Iedere persoon in loondienst van de werkgever met uitzondering van de bestuurders.
Partner :	Echtgenoot of echtgenote of degene met wie de medewerker aantoonbaar samenwoont.
Herintreder :	Een ex-medewerker die tijdelijk het arbeidsproces heeft verlaten in verband met het verzorgen van een kind/kinderen.
Maandsalaris :	Het bedrag dat door de werkgever per maand aan de medewerker wordt uitbetaald voor zijn arbeid, verricht gedurende de normale arbeidstijd. Gratificaties, bij- en toeslagen maken hiervan geen deel uit.
Een dag :	Een (werk)dag van gemiddeld 7.2 uur. Is voor een medewerker een afwijkend aantal uren per werkdag overeengekomen, dan dient bij opname van (bijzonder) verlof het verschil in <u>uren</u> te worden verrekend.

## **Artikel 2. Algemene bepalingen**

- a. Deze cao en het Handboek P&O worden schriftelijk aan alle werknemers uitgereikt. Bovendien zal de meest actuele versie op intranet worden gepubliceerd.
- b. Werkgever en medewerker verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
- c. De medewerker is gehouden de hem door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.
- d. De medewerker is verplicht, indien werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van de medewerker verwacht kan worden.
- e. De medewerker dient, in samenhang met het betreffende protocol opgenomen in het "Handboek", vooraf aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van de door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden en het doen van zaken voor eigen rekening.
- f. Werkgever verplicht zich aan de medewerker op diens verzoek inzage te verstrekken in de gegevens, welke over zijn persoon in de organisatie aanwezig zijn.

Het is de werkgever verboden bedoelde gegevens, anders dan na uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de medewerker, aan derden ter inzage te geven.

- g. De medewerker wordt éénmaal in de drie jaar in de gelegenheid gesteld om na overleg met de werkgever een loopbaanscan te doen bij het Bureau KANS (servicebureau voor bijscholing, loopbaan- en functioneringsvragen, gelieerd aan de CNV Dienstenbond). De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever. Van het resultaat van de scan wordt de werkgever conform de procedure bij Bureau KANS in kennis gesteld.

## **Artikel 3. Aanstelling**

- a. De aanstelling van de medewerker wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd.

In de aanstellingsbrief dient te zijn opgenomen:

- de datum van indiensttreding;
- aanstelling in volledig dan wel deeltijd dienstverband;
- het aantal overeengekomen arbeidsuren;
- de functie;
- de aanloopschaal en/of de functionele schaal;
- het aan de functie verbonden salaris;
- bij aanstelling in tijdelijk dienstverband: de duur van de aanstelling door het vermelden van de termijn of, bij werkzaamheden of een project van tijdelijke aard: de omschrijving van de werkzaamheden of het project;
- de mededeling, dat de medewerker als deelnemer van het pensioenfonds is toegelaten;
- het al dan niet van toepassing zijn van de proeftijd;
- de standplaats.

Degene die in dienst wenst te treden, dient een kopie van de aanstellingsbrief voor akkoord te tekenen en aan de werkgever te doen toekomen.

- b.** De aanstelling van medewerkers kan voor bepaalde tijd geschieden, echter niet voor langer dan één jaar, waarna in samenhang met het gestelde in bijlage 2b van de cao en bij voortvoortzetting van het dienstverband, aanstelling voor onbepaalde tijd volgt. Dit laatste geldt niet voor medewerkers, die aangesteld zijn voor een bepaald project of ter vervanging bij ziekte.

De proeftijd wordt overeenkomstig het bepaalde in het BW vastgesteld.

- c.** Van elke overeengekomen wijziging van de individuele arbeidsvoorwaarden ontvangt de medewerker een schriftelijke mededeling van de werkgever.

Het is niet toegestaan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, wanneer objectief aan de functie verbonden eisen daartoe geen aanleiding geven.

De werkgever zal bij het in dienst nemen van werknemers speciaal aandacht schenken aan op de arbeidsmarkt kwetsbare groepen zoals allochtonen en langdurig werklozen.

Indien een herintreder aangeeft belangstelling te hebben voor een bepaalde vacature, zal hij als interne kandidaat worden behandeld.

Tevens zal betrokkene, desgevraagd, op de hoogte gesteld worden van vacatures.

De werkgever zal er naar streven het personeelsbestand voor een zo hoog mogelijk percentage, doch voor tenminste 3%, uit gehandicapten te laten bestaan.

Er zal rapportering naar de Ondernemingsraad en CNV Dienstenbond plaatsvinden.

#### **Artikel 4. Arbeidstijd**

- a.** De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 36 uur.
- b.** De bedrijfstijd, dat wil zeggen de tijd dat de organisatie operationeel is, bedraagt 67 uur en 30 minuten per week.
- c.** De dagelijkse arbeidstijd kan maximaal 9 uur bedragen en dient, tenzij anders is overeengekomen, te liggen tussen 7.00 en 20.30 uur. Het structureel werken ná 18.00 uur zal geschieden na instemming van de medewerker.
- d.** Tot werken op zondag zal niet worden verplicht. Arbeid op zaterdag zal zoveel mogelijk worden vermeden.
- e.** Medewerker en leidinggevende spreken, binnen de hiervoor gegeven kaders, de individuele werktijden af. Daarbij worden werkroosters vastgesteld, die éénmaal per jaar kunnen worden

aangepast.

- f. Op de algemeen erkende feestdagen Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, alsmede op Goede Vrijdag, op de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin wordt gevierd en op 5 mei, zal niet worden gewerkt.
- g. Indien op basis van het vastgesteld werkrooster, zoals genoemd in lid e van dit artikel, vrije tijd valt op één der dagen genoemd onder lid f. van dit artikel, kan deze vrije tijd niet worden gecompenseerd.
- h. Vrije tijd op basis van het vastgesteld werkrooster, zoals genoemd in lid e van dit artikel, die valt tijdens arbeidsongeschiktheid, kan niet worden gecompenseerd.
- i. Voor medewerkers gehonoreerd in groep 8 en hoger geldt dat, gezien de aard der werkzaamheden en de beloning, in principe geen recht bestaat op compensatie of vergoeding voor het werken buiten de normale wekelijkse arbeidstijd. Een overwerkvergoeding zoals omschreven in artikel 6 van de cao, is derhalve niet van toepassing.
- j. Indien door medewerkers gehonoreerd in groep 8 en hoger werkzaamheden worden verricht, waarbij de werkgever uit de aard van de functie nadrukkelijk een flexibele houding van de medewerker met betrekking tot de werktijden verwacht, kan het hoofd van de afdeling van hetgeen in lid i van dit artikel is verwoord incidenteel tot maximaal 4 uur per week afwijken en met de medewerker nadere afspraken maken over de invulling van de normale arbeidstijd.
- k. Indien een medewerker in deeltijd wenst te gaan werken of zijn arbeidstijd vanuit deeltijdwerken wenst uit te breiden, zal een verzoek daartoe in principe gehonoreerd worden, tenzij het organisatiebelang zich hiertegen verzet. Hierbij wordt gerefereerd naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- l. In overleg met de werkgever is het mogelijk om maximaal 4 uur per week deel te nemen aan de regeling thuiswerken, onder de volgende voorwaarden welke in het Protocol Thuiswerken in het Handboek P&O nader zijn uitgewerkt:
- de aard van het werk mag zich niet verzetten tegen thuiswerken;
  - het functioneren van de medewerker mag zich niet verzetten. Dit wordt door de leidinggevende vastgesteld tijdens een beoordelings- en/of pop-gesprek;
  - toestemming tot thuiswerken wordt voor een jaar gegeven en daarna op grond van beoordeling door de leidinggevende mogelijk met telkens een jaar verlengd.

#### **Artikel 5. Arbeidstijd voor ouder wordende werknemer**

- a. Medewerkers met een volledige dagtaak die de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt, komen in aanmerking voor een arbeidstijdverkorting met behoud van salaris van:

	<u>per dag:</u>	<u>per week:</u>
voor 57-jarigen	½ uur	2½ uur
voor 58-jarigen	1 uur	5 uur
voor 59 tot 60-jarigen	1½ uur	7½ uur

Deze arbeidstijdverkorting dient per week te worden opgenomen.

- b. Tijdens vakantie en arbeidsongeschiktheid kunnen op grond van deze bepaling geen rechten worden opgebouwd.
- c. Voor het berekenen van de overwerktoeslag blijft de normale wekelijkse arbeidsduur van kracht.
- d. In geval van deeltijd dienstverband wordt het gestelde in de leden a. tot en met c. naar rato toegepast.

#### **Artikel 6. Overwerk**

- a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden vermeden. Alleen als naar het oordeel van werkgever het verrichten van overwerk, incidenteel, noodzakelijk is en de werkgever heeft expliciet aan de medewerker opdracht gegeven dit overwerk te verrichten, dan is de medewerker daartoe verplicht.
- b. Zeer bijzondere omstandigheden voorbehouden, kan een medewerker tot niet langer dan 5 uur per week aan overwerk worden verplicht. In ieder geval mag aan een medewerker per kwartaal niet meer dan 45 uur aan overwerk worden opgedragen.
- c. Medewerkers ouder dan 50 jaar kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
- d. Onder overwerk wordt verstaan:  
de opgedragen arbeid welke de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt.
- e. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk, alsmede uit een geldelijke beloning, of uitsluitend uit een geldelijke beloning. Indien de medewerker wegens het door hem verrichte overwerk verlof wordt toegekend, bedraagt de geldelijke beloning per uur een percentage als hierna wordt aangegeven, berekend over het uurloon.  
Blijft het overwerk tot 1 uur per dag beperkt, dan vindt slecht verrekening in tijd plaats (zonder toeslag).

Het percentage bedraagt:

- 100% indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 00.00 en 07.00 uur, op één der feestdagen dan wel op de dag volgend op de feestdagen tussen 00.00 en 07.00 uur.
- 75% indien het overwerk is verricht tussen 18.00 uur en 24.00 uur op zaterdag.
- 50% indien het overwerk is verricht op andere dan hierboven genoemde dagen/uren en zich uitstrekt tot meer dan 1 uur boven de overeengekomen dagelijkse arbeidstijd, resp. buiten de bedrijfstijd.

Indien de vergoeding voor overwerk uitsluitend bestaat uit een geldelijke beloning, bedraagt deze per uur als hierboven bedoeld, respectievelijk 200, 175 of 150% van het uurloon.

### **Artikel 7. Onregelmatige dienst**

- a. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het functiegebonden werken op diverse door een vast werkrooster vastgestelde tijden, waarbij volgens dit patroon ook gewerkt wordt op uren die vallen na 18.00 uur.
- b. Indien, volgens het werkrooster, structureel meer dan één avond per week na 18.00 uur wordt gewerkt, zal een toeslag worden toegekend van 10 % over het maandsalaris.
- c. Ingeval een medewerker moet werken op uren, die vallen na 18.00 uur, verstrekt de werkgever faciliteiten ten behoeve van een warme maaltijd.

### **Artikel 8. Bereikbaarheidsdienst**

- a. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan het in de avond en op weekend- en feestdagen beschikbaar zijn bij noodgevallen, zoals bij inbraak of andere onvoorziene situaties.
- b. In overleg met de medewerker wordt schriftelijk vastgelegd dat de medewerker deelneemt aan de bereikbaarheidsdienst; deze schriftelijke vastlegging maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- c. De medewerker, niet zijnde medewerker van de CNV Beheerorganisatie ICT, die voldoet aan lid b van dit artikel, ontvangt per maand een vergoeding van bruto € 60,75 (niveau 1 januari 2005). De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.
- d. De medewerker van de CNV Beheerorganisatie ICT, die voldoet aan lid b van dit artikel, ontvangt per dag werkelijke bereikbaarheidsdienst een vergoeding van bruto € 10, 13.  
De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.
- e. Ingeval de medewerker daadwerkelijk bijstand verricht, zoals bedoeld in lid a van dit artikel,

wordt het totaal der gewerkte uren inclusief reistijd vergoed volgens artikel 6 (overwerk) van de cao.

### **Artikel 9. Reiscompensatieregeling**

- a. Medewerkers die een reis maken over een periode van langer dan één werkdag en waarbij het doel van de reis buiten de landsgrenzen van Nederland valt, kunnen van de hierna volgende compensatieregeling gebruik maken.
- b. Voor elke reisdag die valt op een zaterdag of zondag kan de medewerker een halve dag in vrije tijd compenseren.
- c. Parttimers werken gedurende de reis op fulltime basis. De meerder uren (de uren vallende tussen de eigen formatie en een fulltime dienstverband) worden op uurbasis uitbetaald.
- d. Per reisdag wordt een bruto vergoeding verstrekt van € 7,-. Deze vergoeding dient ter compensatie van extra slijtage aan kleding, koffer e.d.
- e. Gedurende de reis wordt het telefonisch contact met het woonadres vergoed tot een maximum van twee maal per week, waarbij in geval van een reis korter dan één week deze vergoeding eenmaal wordt verstrekt.

### **Artikel 10. Salaris**

- a. De salariëring van de medewerker is vastgelegd in een afzonderlijke salarisregeling, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst, evenals de bij de salarisregeling behorende functie-indeling en de voor de indeling geldende procedures (bijlagen 1, 2a en 2b).
- b. Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op grond van de voor hem geldende onder a. genoemde salarisregeling en inschalingprocedure.
- c. De salarissen als vermeld in de salarisregeling zijn gebaseerd op maandsalarissen bij een volledig dienstverband van 36 uur per week.
- d. Tenzij bij indiensttreding anders wordt bepaald, geschiedt de salarisbetaling aan het einde van de maand.
- e. Werkgever is verplicht aan de medewerker een schriftelijke specificatie te verstrekken.
- f. De leeftijdsperiodieken zowel als de functieperiodieken, worden verleend per 1 januari of per 1 juli en wel volgens onderstaande regels:
  - 1. Jeugdige medewerkers, voor wie de hoogte van hun salaris mede afhankelijk is van hun leeftijd, ontvangen hun leeftijdsperiodiek per:
    - 1 januari, indien hun verjaardag valt in de maanden januari tot en met juni;
    - 1 juli, indien hun verjaardag valt in de maanden juli tot en met december.
  - 2. Medewerkers ontvangen hun eventuele functieperiodiek(en) per:
    - 1 januari, indien zij in dienst treden tussen 1 januari en 1 juli;
    - 1 juli, indien zij in dienst treden tussen 1 juli en 1 januari.
  - 3. Medewerkers genoemd onder 1 van dit artikel, die na hun leeftijdsperiodiek(en) op grond van hun leeftijd recht verkrijgen op functieperiodieken, ontvangen de eerste functieperiodiek op dezelfde datum als waarop eerder de leeftijdsperiodiek werd toegekend. De volgende functieperiodiek wordt toegekend volgens het gestelde onder punt 2 van dit artikel, waarbij uitgegaan wordt van de datum van eerste indiensttreding.
- g.
  - 1. Indien de medewerker wordt belast met een tijdelijke functie, om andere reden dan waarneming, welke tijdelijke functie is ingedeeld in een hogere schaal, ontvangt hij tijdens de duur van die tijdelijke functie een toelage gelijk aan het verschil tussen het

schaalbedrag van de tijdelijke functie en zijn huidige functie.

2. De tijdelijke functie heeft een duur van maximaal één jaar met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal één jaar.
  3. Op een werknemer kan gedurende zijn dienstverband niet meer dan drie maal beroep gedaan worden tot het vervullen van een in het eerste lid bedoelde tijdelijke functie.
  4. De in lid 1 bedoelde toelage wordt aangepast aan salarisindexeringen en/of periodieken.
  5. Na beëindiging van de tijdelijke functie vervalt de toelage.
- h.** Indien de medewerker wordt belast met de volledige waarneming van de functie van een andere medewerker, wiens functie is ingedeeld in een hogere schaal, ontvangt hij, mits de waarneming geen betrekking heeft op vervanging wegens vakantie en de bedoelde periode meer dan 23 werkdagen omvat, een toelage gelijk aan één periodieke verhoging in de eigen schaal. Wanneer de medewerker reeds gehonoreerd is volgens het maximum van zijn functionele schaal volgt een toelage gelijk aan één schaalbedrag hoger in de naastgelegen schaal.  
De toelage wordt verstrekt vanaf de eerste dag van de waarneming.
- i.** Het CNV past het systeem van dienstjuitloop toe.  
Dit houdt in dat personen die vijf jaar op het maximum staan van de functionele schaal, een verhoging krijgen in de vorm van een extra periodiek. Vijf jaar daarna kan nog eenmaal een extra periodiek worden toegekend.  
De periodiekdatum wordt vastgesteld zoals verwoord in lid f van dit artikel.

#### **Artikel 11. Vakantiedagen**

- a.** Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- b.** De medewerker verwerft in een kalenderjaar recht op 25 werkdagen basisvakantie (5 maal het aantal overeengekomen uren op gemiddelde weekbasis). Onder een werkdag wordt verstaan het wekelijks gemiddelde bedongen aantal arbeidsuren per dag.
- c.** Het in voorgaand artikel genoemde aantal vakantiedagen wordt, afhankelijk van de leeftijd die de medewerker in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

Leeftijd	Verhoging
18 jaar of jonger	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
30 t/m 39 jaar	1 dag
40 t/m 44 jaar	2 dagen
45 t/m 49 jaar	3 dagen
50 t/m 54 jaar	4 dagen
55 t/m 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

- d.** 1. Voor elke volle kalendermaand, die een medewerker na de aanvang van het vakantiejaar in dienst treedt of voor het einde van dat jaar de dienst verlaat, wordt de vakantie duur met 1/12 deel verminderd. Gedeelten van vakantiedagen worden te zinnen gunste op hele werkdagen afgerond.
2. Indien de medewerker op het tijdstip van ontslag meer vakantie heeft genoten, dan hem op grond van lid 1. toekomt, kan verrekening daarvan plaats hebben met het laatste salaris.
- e.** Voor het bepaalde in lid d van dit artikel wordt mede als diensttijd aangemerkt:
1. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij deze door opzet van de medewerker is veroorzaakt, indien men langer dan zes maanden arbeidsongeschikt is, worden na dat half jaar geen

vakantiedagen meer opgebouwd.

2. De tijd waarin de medewerker op basis van de arbeidsongeschiktheidsregeling (artikel 19 van de cao) verwoorde reïntegratie therapeutisch werkt.
  3. De tijd waarin de vrouwelijke medewerker wegens zwangerschap of bevalling de bedongen arbeid niet kan verrichten.
  4. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht omdat de medewerker een verplichting naleeft hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
  5. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht, omdat de medewerker onderricht volgt, waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid moet worden respectievelijk is gesteld.
- f. De tijd bedoeld in sub. 2. t/m 4. van lid e van dit artikel, waarover vakantierechten met behoud van salaris worden toegekend, bedraagt maximaal één jaar te rekenen vanaf de dag, waarop de bedongen arbeid niet kan worden verricht.
- g. In afwijking van het bepaalde in lid d heeft de medewerker recht op vakantie zonder behoud van salaris, indien de indiensttreding plaats vindt na 1 januari c. q. na de aanvang van het verwervingsjaar en de medewerker in het bezit is van een verklaring van zijn vorige werkgever, waar uit blijkt dat de medewerker na het verlaten van de dienstbetrekking nog aanspraak had op vakantie.  
In deze verklaring dient de duur van deze aanspraken te zijn vermeld.
- h.
  1. De vakantie wordt voor iedere medewerker door de werkgever na overleg met deze medewerker vastgesteld. Minstens 2 weken per jaar dienen aaneengesloten te worden opgenomen.
  2. De werkgever heeft de bevoegdheid in overleg met de ondernemingsraad, ten hoogste drie vakantiedagen per jaar en, indien in enig jaar vier werkdagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar vallen, ten hoogste vier vakantiedagen per jaar als collectieve vakantiedagen aan te wijzen.
  3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het voor hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De financiële schade die de medewerker als gevolg van deze wijziging lijdt, zal door de werkgever worden vergoed.
- i.
  1. De vakantiedagen kunnen, zolang de dienstbetrekking duurt, niet worden vervangen door een uitkering in geld.
  2. Indien de medewerker aan het einde van zijn dienstverband nog vakantie tegoed heeft, kan hem deze voor zover mogelijk alsnog worden toegekend, en wel zo, dat de laatste dag van zijn vakantie samenvalt met de datum van zijn ontslag.
  3. Indien de medewerker aan het einde van zijn dienstverband nog vakantie tegoed heeft, omdat het in het vorig lid bepaalde niet mogelijk blijkt, heeft hij recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak gelijk aan die vakantie vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over dat tijdvak.
  4. De werkgever is verplicht in gevallen als bedoeld onder sub 3 van lid i van dit artikel, aan de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van vakantie zonder behoud van salaris blijkt.
- j. Voorzover een medewerker zijn vastgestelde vakantie wegens arbeidsongeschiktheid niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen. In dat geval wordt de vakantie na herstel van de werknemer in overleg tussen hem en de werkgever (opnieuw) vastgesteld. Indien de arbeidsongeschiktheid optreedt tijdens de reeds ingegane vakantie, wordt het niet genoten deel van de vakantie van betrokken medewerker eveneens opgeschort, onder voorwaarde, dat de arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk bij de werkgever wordt

gemeld en dat bewijs van de arbeidsongeschiktheid wordt geleverd. Het bepaalde in lid f. van dit artikel is van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 12. Vakantietoelage**

- a. De medewerker geniet over het vakantiejaar, als aangegeven onder artikel 11 lid a., een vakantietoelage.
- b. Deze vakantietoelage bedraagt acht procent van het jaarsalaris (twaalf maal het maandsalaris).
- c. In de maand mei wordt een voorschot vakantietoelage uitbetaald, op basis van een voorlopige berekening.  
De definitieve afrekening volgt in de maand december respectievelijk per eventuele ontslagdatum.
- d. Bij het beëindigen van het dienstverband na 1 mei, zal teveel genoten vakantietoelage worden verrekend met het laatste salaris.
- e. De onder b en c van dit artikel bedoelde aanspraken zullen zo nodig worden verhoogd tot de minimumvakantietoelage, zoals vermeld in de voor betrokkene geldende salarisregeling.

### **Artikel 13. Eindejaarsuitkering**

- a. Medewerkers ontvangen in de maand december (of indien eerder: bij einde van het dienstverband) een "eindejaarsuitkering" welke 2,5% bedraagt van het in het betreffende jaar totaal aan maandsalarissen.  
Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt betaling naar rato plaats.
- b. Op de uitkering vermeld in lid a. zal de verschuldigde loonbelasting en premie sociale verzekeringen worden ingehouden.

### **Artikel 14. Uitkering bij dienstjubileum/einde dienstverband**

- a. Ter gelegenheid van een dienstjubileum ontvangt de medewerker:
  - bij 12½ jaar aaneengesloten dienstverband: één/vierde gedeelte van het maandsalaris;
  - bij 25 jaar aaneengesloten dienstverband: éénmaal het maandsalaris.
- b. Onder salaris vermeld in lid a van dit artikel wordt verstaan: het brutosalaris in de maand, waarin het jubileum valt, exclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering, overwerk e.d., doch tenminste € 2.500,-.  
Bij niet volledig dienstverband wordt dit bedrag naar rato berekend.
- c. Op de onder de leden a en b van dit artikel genoemde uitkeringen worden, voorzover van toepassing, de verschuldigde belastingen en premies sociale verzekeringen ingehouden.
- d. Bij beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden, waarbij het dienstverband tenminste 5 jaar heeft geduurd, wordt een uitkering verstrekt van € 11,50 netto per doorgebracht dienstjaar met een maximum van € 345,-.

Onder verwijzing naar het betreffende protocol in het "Handboek" krijgt de medewerker tevens gelegenheid afscheid te nemen door middel van een interne receptie of een diner met zijn naaste collega's.

### **Artikel 15. Rechten bij wisselend dienstverband**

- a. Het is de werkgever toegestaan aan medewerkers werkzaam in deeltijd en in een wisselend dienstverband (bijvoorbeeld oproepkrachten), de op grond van artikel 11. en 12. toe te kennen aanspraken op vakantiedagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering maandelijks als een toeslag op het salaris uit te betalen.

- b. De vakantiedagen worden in de vorm van een verloftoeslag uitbetaald. Deze verloftoeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, vastgesteld door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkdagen van een jaar.
- c. De uit te betalen vakantietoeslag en eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 12. en 13., worden eveneens maandelijks berekend en wel over het salaris vermeerderd met de verloftoeslag (zie vorig lid), waarbij ingeval van de minimumvakantietoeslag dit minimum zal worden uitgedrukt in een percentage van het overeengekomen maandsalaris waarop het deeltijdsalaris is gebaseerd.
- d. Bij toepassing van de leden a t/m c van dit artikel zal de medewerker vakantie- en snipperdagen uitsluitend voor eigen rekening kunnen opnemen.
- e. Toepassing van de leden a t/m d van dit artikel kan slechts plaats vinden na overleg met de betrokken medewerker en na schriftelijke bevestiging daarvan.

**Artikel 16. Buitengewoon verlof**

- a. Onverminderd het bepaalde in het BW wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:

Situatie	Verlof
ondertrouw van de medewerker	1 dag
bij ondertekenen samenlevingscontract	1 dag
bij huwelijk van de medewerker	3 dagen

bij huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• kind, stief- pleeg-, kleinkind van de medewerker</li> <li>• broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) van de medewerker)</li> <li>• één der ouders of grootouders van de medewerker of van zijn/haar partner (mits de plechtigheid wordt bijgewoond)</li> </ul>	1 dag
bij bevalling van de partner van de medewerker	2 dagen
bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• de partner van de medewerker</li> <li>• inwonend kind van de medewerker (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind)</li> </ul>	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie
bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• één der ouders van de medewerker (waaronder begrepen schoon-, stief- of pleegouders)</li> <li>• één der grootouders van de medewerker of van zijn/haar partner</li> <li>• een niet-inwonend kind of aangehuwd kind (daaronder begrepen een niet-inwonend stief- of pleegkind) van de medewerker</li> <li>• een broer of zuster (daaronder begrepen zwager of schoonzuster, half-, stief- of pleegbroer, half-, stief- of pleegzuster) van de medewerker</li> <li>• een kleinkind van de medewerker</li> </ul> Bovendien voor bijwoning van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de medewerker is aangewezen de begrafenis of de crematie te regelen: de tijd als bepaald onder sub 5 van dit artikel.	1 dag
bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad, mits de uitvaartplechtigheid wordt bijgewoond	1 dag
bij ernstige ziekte van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen en bij bezoek aan arts, specialist etc. (in goed overleg met de werkgever te regelen). Bij het treffen van een regeling in verband met onvoorziene verzorgingstaken bij ziekte van een tot het gezin van de medewerker behorend kind jonger dan 12 jaar	maximaal 2 dagen per jaar
bij 12,5- huwelijk	1 dag
bij 25-jarig dienstjubileum of huwelijk van de medewerker	1 dag
bij 25- en 40-jarig dienstjubileum of huwelijk en 50- en 60-jarig huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> <li>• grootouders van de medewerker of partner</li> <li>• ouders (onder wie begrepen schoon-, stief- en pleegouders)</li> <li>• kinderen (daaronder begrepen schoon- en pleegkinderen van de medewerker (indien de festiviteiten daadwerkelijk worden bijgewoond)</li> </ul>	1 dag
voor het zoeken van een woning <ul style="list-style-type: none"> <li>• bij verhuizing</li> </ul>	1 dag per kalenderjaar 2 dagen per kalenderjaar
voor het afleggen van school- en vakexamens	de tijd die hiervoor nodig is

bij oproep voor mondelinge toelichting van een sollicitatie, indien dit niet buiten de voor hem geldende reguliere werktijd kan geschieden	zoveel tijd als door de omstandigheden vereist wordt
voor bijwonen van vergaderingen uitgeschreven door de CNV Dienstenbond, indien de medewerker deel uitmaakt van één der besturende organen of afgevaardigde van een afdeling	tot een maximum van 10 dagen in een kalenderjaar, voorzover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd
voor het bijwonen van vergaderingen, uitgeschreven door de CNV Dienstenbond ten behoeve van het cao-overleg	in overleg met de werkgever de daarvoor benodigde tijd
voor het volgen van door of namens de CNV Dienstenbond georganiseerde cursussen of studiebijeenkomsten.	zulks met een maximum van 6 dagen per kalenderjaar, voorzover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.
gedurende 3 jaar voor pensioen of vervroegde uittreding stelt de werkgever de medewerker desgevraagd in de gelegenheid in totaal vijf werkdagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande vervroegde uittreding en pensionering.	
indien sprake is van het adopteren van kind/kinderen	in goed overleg met de werkgever
bij priesterwijding of grote professie van kind, pleegkind, stiefkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de medewerker	1 dag
voor uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen van een wettelijke verplichting	een en ander voorzover dit niet buiten de voor hem geldende reguliere werktijd kan geschieden

- b. 1. Aan een medewerker met een andere dan een christelijke levensovertuiging zal, op zijn verzoek, worden toegestaan snipperdagen of onbetaald verlof op te nemen op zijn religieuze feest- en/of gedenkdagen/perioden.
2. - Aan een medewerker zal, op zijn verzoek, onbetaald deeltijdverlof (ouderschapsverlof) worden verleend overeenkomstig het bepaalde in het BW. Het verzoek hiertoe dient 2 maanden voor de eerste dag van het deeltijdverlof te worden ingediend.
- De medewerker kan de pensioenaanspraken voortzetten over de periode van het verlof door 50% van de totale pensioenpremie te betalen.
- c. Medewerkers die avondopleidingen volgen, welke naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits de lessen bijgewoond worden, in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, voor zover dat nodig is in verband met vereiste reistijd. Deze bepaling geldt met behoud van salaris. De mate van verkorting van de werktijd en de frequentie daarvan worden door de werkgever na overleg met de medewerker vastgesteld.
- d. 1. De medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van verlof zoals deze is omschreven in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Indien gebruik wordt gemaakt van de regeling kort zorgverlof, zoals deze is omschreven in de Wet Arbeid en Zorg, wordt over maximaal 10 dagen per kalenderjaar het salaris 100 % doorbetaald.
- e. De medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van de in bijlage 13A van de cao opgenomen (fiscaal goedgekeurde) regeling Verlofsparen (tijdvariant).

## **Artikel 17. Pensioenregeling**

- a. De rechten en plichten van de medewerker en de werkgever betreffende een ouderdoms-, weduwen-, wezen-, weduwnaars- en arbeidsongeschiktheidspensioen en een WAO-gat-uitkering zijn in een afzonderlijk reglement geregeld. Dit reglement is in deze cao als bijlage 3A opgenomen en maakt geen deel uit van deze overeenkomst.

## **Artikel 18. Bijdrage in de studiekosten**

- a. De werkgever reserveert per jaar minimaal een percentage van **1,05 %** van de loonsom voor scholing. Hierover vindt jaarlijks een bestedingsrapportage aan de cao-overlegpartijen plaats.

De werkgever reserveert daarnaast per jaar een percentage van 1,75 % van de loonsom voor scholing in het kader van het Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB), welke dus los staat van de eerdergenoemde reservering van 1,05 % en onderstaande verdeelsleutel. Voor de uitvoering van het POB wordt verwezen naar bijlage 7 van de CNV-CAO.

- b. 1. De kosten vanwege het volgen van een cursus, die primair relevant is voor de huidige functie, worden geheel vergoed voor zover dit naar het inzicht van de werkgever binnen de reservering van lid a kan worden gefinancierd. De reiskosten worden vergoed volgens de dienststreizenregeling, bijlage 6 van de cao. De cursus kan gevolgd worden in werktijd.
2. De kosten vanwege het volgen van een cursus, die niet primair voor de werkgever, maar ook voor de medewerker relevant is, worden voor minimaal 50 % vergoed voor zover dit naar het inzicht van de werkgever binnen de reservering van lid a kan worden gefinancierd.  
De reiskosten worden vergoed volgens de dienststreizenregeling, bijlage 6 van de cao. De cursus kan voor minimaal 50% gevolgd worden in werktijd.
3. Gedurende het eerste jaar van dienstverband zal in principe een vergoeding volgens sub 1 t/m 2 van lid b van dit artikel niet van toepassing zijn. In geval de werkgever een verzoek alsnog honoreert, zal de vergoeding niet meer bedragen dan € 273.
4. De in sub 1 t/m 4 van lid b van dit artikel bedoelde vergoedingen zullen worden gestaakt:
- indien de medewerker er blijk van geeft onvoldoende geïnteresseerd te zijn in de studie door bijvoorbeeld niet binnen een redelijke termijn examens te doen;
  - indien een medewerker zonder gunstige uitslag twee maal examens heeft afgelegd; hiervan kan in een voor de medewerker gunstige zin worden afgeweken.
5. De werkgever kan terugbetaling van verleende vergoeding vorderen in de navolgende gevallen:
- indien blijkt dat de vergoeding door de medewerker niet wordt gebruikt of is gebruikt voor het volgen van een cursus;
  - indien de medewerker tijdens de studie de dienst van de werkgever verlaat; waarbij alleen het vergoede bedrag kan worden teruggevorderd welke ligt boven de € 5.000,- gerekend vanaf de startdatum van de opleiding;
  - indien de medewerker op geheel eigen verzoek binnen twee jaar na het beginnen van de studie, de dienst van de werkgever verlaat: naar rato van de nog niet verstreken diensttijd sedert beëindiging van de studie en dan alleen voor het bedrag dat uitstijgt boven de € 5.000,-. Scholingsmiddelen die zijn ingezet uit het Persoonlijk Ontwikkelingsbudget hoeven niet te worden terugbetaald.

## **EHBO/BHV**

Door de werkgever aangewezen medewerkers, die beschikken over een geldig EHBO-diploma, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 137,- netto per jaar. Medewerkers die op grond van de Arbo-wet zijn aangewezen als Bedrijfs hulpverlener ontvangen eveneens een vergoeding van € 137,- netto per jaar.

De kosten, verbonden aan het lidmaatschap van de organisatie die de EHBO-cursussen geeft en

het volgen van deze cursussen en de kosten verbonden aan het volgen van cursussen ten behoeve van de Bedrijfshulpverlening, worden door de werkgever volledig vergoed.

### **Artikel 19. Arbeidsongeschiktheidsregeling**

In overleg met de OR is een ziekteverzuimprotocol opgesteld. Het ziekteverzuimprotocol is opgenomen in het Handboek P&O.

- a. Met uitsluiting van het bepaalde in artikel 629 lid 1 van het BW is de werkgever verplicht aan de medewerker, die door arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten:
  1. in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid vindt er loondoorbetaling plaats voor de werknemer op basis van 100% van zijn laatst verdiende netto salaris.
  2. In het tweede ziektejaar wordt uitgegaan van een loondoorbetaling op basis van 70% van zijn laatst verdiende netto salaris. Als actief wordt meegewerkt aan reïntegratie vindt loondoorbetaling plaats op basis van 90% van zijn laatst verdiende netto salaris.
  3. Bij hervatting van de werkzaamheden wordt direct overgegaan op loondoorbetaling op basis van 100% van zijn laatst verdiend netto salaris. In voorkomende gevallen kan de hardheidsclausule worden toegepast.
- b. Onder het netto-inkomen, dat de medewerker zou hebben genoten ware hij niet arbeidsongeschikt geweest (als bedoeld in sub 1 en 2 van lid a van dit artikel) is te verstaan het inkomen, dat wordt afgeleid van het brutosalaris, waarop de medewerker aanspraak zou hebben gehad, ware hij niet arbeidsongeschikt geweest.

Dit brutosalaris volgt derhalve de loonontwikkeling van de voor hem geldende salarisschaal en zal bovendien op de voor hem vastgestelde periodiekdata worden verhoogd tot het bedrag van het volgende functiejaar, respectievelijk leeftijd.

Fiscale tegemoetkomingen, voortvloeiende uit de arbeidsongeschiktheid van de medewerker, zullen bij de vaststelling van de aanvulling steeds onverkort aan de betrokken medewerker ten goede worden gebracht.
- c. Gedurende de arbeidsongeschiktheidsperiode, tijdens welke loondoorbetaling plaatsvindt, behoudt de medewerker eveneens onverkort recht op een loondoorbetaling tot de netto vakantietoeslag en netto eindejaarsuitkering, als bedoeld in artikel 12 en 13 van de cao. De hoogte van deze vakantietoeslag zal op dezelfde wijze worden herzien als het salaris wordt verhoogd op grond van het voorgaande lid.
- d. De hierboven in de leden a t/m c bedoelde loondoorbetalingen tot het nettosalaris, respectievelijk de netto-vakantietoeslag, zullen worden verleend onder voorwaarde dat de medewerker zich houdt aan de voorschriften van het Uitvoeringsorgaan van de Sociale Verzekering en dat hij derhalve door zijn gedrag de uitkering niet in gevaar brengt. De medewerker dient de terzake van de arbeidsongeschiktheid toegekende uitkering, gedurende de voor de werkgever geldende periode van loondoorbetaling, rechtstreeks door de uitkeringsinstantie aan de werkgever te laten uitbetalen.
- e. De medewerker heeft geen aanspraken op een uitkering krachtens de leden a. t/m c. van dit artikel, indien de verhindering om arbeid te verrichten een gevolg is van een ongeval, ter zake waarvan hij rechten tegenover derden kan doen gelden.
- f. Indien in de gevallen bedoeld in lid e. van dit artikel, de medewerker zijn rechten tegenover derden terzake van schade uit ongeval aan de werkgever cedeert, verstrekt de werkgever aan de medewerker alsnog een voorschot op de in de leden a. t/m c. van dit artikel bedoelde loondoorbetaling.
- g. Onder schade wordt voor de toepassing van het in lid f. van dit artikel bepaalde geen andere schade verstaan dan die waarop de daar bedoelde bedragen betrekking hebben.
- h. Indien de werkgever terzake van de door voornoemde cessie verkregen rechten een burgerrechtelijke vordering instelt, worden de kosten welke uit het rechtsgeding voor de werkgever voortvloeien, niet op de medewerker verhaald.

- i. Indien het dienstverband bij ingang van de arbeidsongeschiktheid korter dan 12 maanden heeft geduurd, geldt de onder sub 1 van lid 1 van dit artikel bedoelde loondoorbetaling tot maximaal 12 maanden.
- j. De in dit artikel genoemde loondoorbetalingen vervallen met ingang van de datum waarop de medewerker aanspraak verkrijgt op ouderdomspensioen in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
- k. In geval van blijvende algehele arbeidsongeschiktheid, zal het dienstverband met de medewerker worden beëindigd, voorzover dit op basis van het BW is toegestaan.
- l. Tijdens de duur van het dienstverband zal aan de medewerker, die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en die in verhouding tot een fulltime functie voor tenminste 50% inzetbaar is (arbeidsongeschiktheidspercentage 45%-55%), aansluitend op de periode genoemd in sub 1 en 2 van lid a van dit artikel, een loondoorbetaling tot 90% van het bruto maandsalaris worden verstrekt over het arbeidsongeschikte deel.
- m. Wanneer in het kader van reïntegratie vervangend werk wordt gerealiseerd geldt het volgende:
  - a. Vervangend werk in het kader van reïntegratie zal bij de werkgever zelf plaats vinden. Indien geen vervangend werk voorradig is zal een plaats worden gezocht bij het CNV aangesloten organisaties. Indien ook dit niet mogelijk is zal bij een externe werkgever een plaats worden gezocht.
  - b. Bij interne reïntegratie wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet op basis van de afspraken vóór aanvang ziekte en vindt loondoorbetaling plaats op basis van het laatst verdiend netto loon voor aanvang arbeidsongeschiktheid, zoals omschreven in lid c van dit artikel.
  - c. In geval van reïntegratie bij een externe werkgever wordt de medewerker de eerste zes maanden gedetacheerd. Loondoorbetaling gedurende deze periode van detachering vindt plaats op basis van het laatst verdiend netto loon voor aanvang arbeidsongeschiktheid, zoals omschreven in lid c van dit artikel. De periode van zes maanden kan in overleg met werkgever worden verlengd dan wel bekort.
  - d. Bij inzet van een reïntegratiebedrijf zal de CNV-handreiking "Bij de keuze van een reïntegratiebedrijf" worden gevolgd.
- n. In geval van een geschil tussen de medewerker en zijn leidinggevende omtrent de uitvoering van artikel 19 Arbeidsongeschiktheidsregeling, heeft de werknemer recht op een onafhankelijke interne coach. De onafhankelijkheid van deze coach wordt door werkgever gegarandeerd en in overleg met de OR benoemd.

#### **Artikel 20. Ziektekostenverzekering**

De medewerker, die niet (meer) is verzekerd als gevolg van de Ziekenfondswet, wordt opgenomen in de door de werkgever afgesloten collectieve Ziektekostenverzekering. De rechten en plichten voor de medewerker en werkgever zijn door middel van een regeling in bijlage 4 van de cao vastgelegd. De werkgever geeft te kennen in geval van onevenredig hoge ziektekosten, met inbegrip van de eigen bijdragen voor ziekenfondsverzekerden, een financiële tegemoetkoming te willen geven.

#### **Artikel 21. Reis-, verblijf- en verplaatsingskosten**

De rechten en plichten van medewerker en werkgever betreffende reis- en verblijfkosten zijn in de volgende afzonderlijke reglementen geregeld:  
 Bijlage 5: woon-werkverkeerregeling;  
 Bijlage 6: dienststreizenregeling.

## **Artikel 22. Uitkering bij overlijden**

- a. Bij overlijden van de medewerker ontvangt de weduwe/weduwenaar van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde c.q. degene met wie de medewerker aantoonbaar duurzaam samenwoonde, een bedrag gelijk aan het salaris over het resterende deel van de maand van overlijden vermeerderd met een som gelijk aan 3 maanden salaris, zulks onder aftrek van de wettelijke uitkeringen, die de nagelaten betrekking toekomen op grond van ziektewet of de WAO.
- b. Indien de medewerker geen persoon als bedoeld in het eerste lid nalaat, doch wel één of meer kinderen, stief- of pleegkinderen, waarvoor op het tijdstip van overlijden aanspraak bestaat op wettelijke kinderbijslag c.q. een uitkering volgens de Wet Studiefinanciering, wordt het bedrag als bedoeld in lid a. aan de in dit lid genoemde kinderen uitgekeerd.
- c. Indien de medewerker ten tijde van het overlijden niet gehuwd was en deel uitmaakte van een gezin, waarvan de totale inkomsten voor tenminste tweederde deel plachten te bestaan uit zijn inkomsten als medewerker, wordt het in lid a. bedoelde bedrag aan de gezamenlijke leden van dat gezin uitgekeerd.
- d. Indien de medewerker geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, dan kan de werkgever de uitkering doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

## **Artikel 23. Geheimhouding**

De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen.

## **Artikel 24. Opzeggingstermijn en ontslag**

- a. De dienstbetrekking neemt een einde:
  - 1. Onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de medewerker gedurende de wettelijke proeftijd, zo deze is overeengekomen of wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het BW.
  - 2. Op de dag waarop de desbetreffende medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt;
  - 3. Op de dag van overlijden van de medewerker;
  - 4. Op het tijdstip bepaald door de rechter, ingeval van ontbinding van de arbeidsvoorwaarden wegens een gewichtige reden als bedoeld in artikel 685 van het BW;
  - 5. Bij ommekomst van de overeengekomen termijn.
- b. Bij opzegging door de werkgever of de medewerker dient de opzegging van het dienstverband zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt met het einde van een kalendermaand;
- c. De opzeggingstermijn door de medewerker in acht te nemen, bedraagt:
  - 1. 1 maand, indien hij vier jaar of minder onafgebroken in dienst is, en
  - 2. voor elke 4 jaar of minder onafgebroken dienstverband boven de 4 jaar een halve maand langer tot een maximum van 3 maanden.

- d. De opzeggingstermijn door de werkgever in acht te nemen, bedraagt:
1. 1 maand tegenover de medewerker die 4 jaar of minder onafgebroken in dienst is, en
  2. voor elke 4 jaar of minder onafgebroken dienstverband boven 4 jaar een maand langer tot een maximum van 6 maanden.
  3. voor 45-jarigen en ouderen zal de opzeggingstermijn van het BW (zie artikel 672) worden gevolgd indien mocht blijken dat dit voor hen tot een gunstiger opzeggingstermijn zou leiden;
  4. Bij beëindiging van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever desgevraagd een ontslagbewijs en een getuigschrift.

### **Artikel 25. Werkgelegenheid**

In verband met een noodzakelijk geachte reorganisatie wordt er een sociaal statuut overlegd. Daartoe zal overleg plaats vinden tussen cao-partijen.

### **Artikel 26. Gewetensbezwaarden**

Indien een medewerker bij de uitoefening van zijn functie tegen bepaalde werkzaamheden (ernstige) gewetensbezwaren heeft, zal de werkgever binnen de grenzen der redelijkheid en van de mogelijkheden naar een oplossing zoeken.

### **Artikel 27. Ongewenste intimiteiten**

- a. De werkgever voert een samenhangend beleid, dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten in de organisatie.  
Het samenhangend beleid bestaat uit de volgende onderdelen:
- het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
  - het aanstellen van een vertrouwenspersoon.
- b. Van ongewenste intimiteiten is sprake indien een medewerker in de werkrelatie uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of de pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat betrokkene deze ongewenst vindt.
- c. De werkgever zal de medewerker via de gebruikelijke informatiekanalen informeren over het beleid ter voorkoming van ongewenste intimiteiten.
- d. 1. Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van de medewerker die ongewenste intimiteiten heeft ondergaan en daarover wil praten. Gelet op de aard van de problematiek zal de vertrouwenspersoon in ieder geval het vertrouwen moeten genieten van de (vrouwelijke) medewerkers.
2. De werkgever verschaft de vertrouwenspersoon de nodige faciliteiten ten behoeve van de doelmatige uitoefening van haar/zijn taak.

### **Artikel 28. Kinderopvang**

1. De werkgever bevordert dat voor werknemers die dat wensen, gebruik kunnen maken van kinderopvang.  
De kinderopvang wordt nader geregeld in bijlage 9 van de cao.
2. De werkgever reserveert per jaar een percentage van 0,25 % van de loonsom voor kinderopvang.

### **Artikel 29. Spaarregelingen**

Ten behoeve van de medewerkers bestaat een spaarloonregeling. De rechten en verplichtingen daarvan zijn in de bijlagen 8, welke deel uitmaken van de cao, vastgelegd.

### **Artikel 30. Internationale solidariteit**

- a. Jaarlijks wordt 0,1 % gereserveerd van de loonsom ten behoeve van ondersteuning projecten in het kader van "Internationale Solidariteit".
- b. Dit bedrag wordt ultimo van het jaar ter beschikking gesteld aan het project "CNV Internationaal".
- c. CNV Internationaal legt ieder jaar aan de medewerkers een aantal projecten voor, waaruit een keuze kan worden gemaakt.
- d. CNV Internationaal geeft ieder jaar een verslag van de besteding van het in dit kader besteedde bedrag aan de werknemers en doet verslag op intranet.

### **Artikel 31. Arbitragecommissie**

#### Geschillen tussen partijen:

Geschillen, welke tussen partijen ontstaan met betrekking tot deze collectieve arbeidsovereenkomst worden onderworpen aan de bindende uitspraak van door partijen aan te wijzen onafhankelijke arbiters.

Samenstelling, werkwijze en de te volgen procedure voor de arbitragecommissie worden geregeld in een afzonderlijk door partijen vast te stellen reglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit reglement is opgenomen als bijlage 10 in de cao.

#### Geschillen tussen werkgever en een medewerker:

- a. Indien een geschil ontstaat tussen werkgever en een medewerker met betrekking tot de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan dit geschil worden voorgelegd aan de burgerlijke rechter of, in overleg, aan een arbitragecommissie.
- b. Samenstelling, werkwijze en de te volgen procedure voor de arbitragecommissie worden geregeld in een afzonderlijk door partijen vast te stellen reglement, dat geacht wordt deel uit te maken van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Comissie POB

Ten behoeve van de praktische toepassing van het Persoonlijk Ontwikkelings-Budget wordt door cao-partijen een commissie ingesteld met het doel geschillen omtrent de regeling tussen medewerker en werkgever te beoordelen en daarover bindende uitspraken te doen.

### **Artikel 32. Vakbondscontributie**

1. Elke medewerker die lid is van één van de aangesloten organisaties van het CNV ontvangt van de werkgever aan het einde van het jaar een bedrag van € 23,-. Indien op 31 december de ledenstand van het volledig vakverbond netto 2000 leden hoger is dan op 1 januari daaraan voorafgaande, wordt het bedrag verdubbeld.
2. De medewerker heeft de mogelijkheid zijn contributie voor de vakbond via een brutoverrekening via zijn salaris te betalen. De werkgever realiseert hiertoe een verklaring bij de Inspectie der Belastingen ten behoeve van de fiscale rechtmatigheid en zal de medewerker daartoe vragen of hij hiervan wenst gebruik te maken.

### **Artikel 33. Werkgeversbijdrage**

- a. De werkgever draagt ten behoeve van scholing, vorming en voorlichting jaarlijks een bedrag bij van  
€ 30,00 per medewerker, omgerekend naar fulltime equivalenten. Dit bedrag wordt per 31 december van enig jaar betaalbaar gesteld aan de CNV Dienstenbond.
- b. Onverminderd het bepaalde in lid a. van dit artikel heeft elk der partijen het recht gedurende de looptijd van deze overeenkomst overleg met de wederpartij te openen over tussentijdse wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Artikel 34. Hardheidsclausule**

In overleg tussen cao-partijen kan worden afgeweken van de cao.

#### **Artikel 35. Looptijd**

Deze cao is aangegaan voor de tijd van één jaar, aanvangend 1 januari 2005 en derhalve van rechtswege eindigend op 31 december 2005.

Utrecht, december 2005

Partij ter ene zijde:

Christelijk Nationaal Vakverbond

H. van Boggelen,  
algemeen secretaris/penningmeester

Partij ter andere zijde:

CNV Dienstenbond

D. Swagerman,  
voorzitter

G.F. van Linden,  
arbeidsvoorwaardencoördinator

(Bijlage A., behorende bij de CAO-CNV)

#### **A. Structurele verhoging POB**

Vanaf 2004 vindt een structurele verhoging van de reservering Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB) van 0,5 % plaats. Het percentage reservering van de loonsom bedraagt derhalve 1,75 %. Vanaf 2007 wordt het percentage van 1,75 % structureel verhoogd met 0,55 %.

#### **B. Afrekening in het kader van de overgangsregeling dienstreizen**

Als praktische uitvoering van de overgangsregeling art. 2 van de dienstreizenregeling (bijlage 7 van de CNV-CAO) wordt ervoor gekozen gedurende het jaar alle kilometers te vergoeden tegen € 0,18 per kilometer. In de maand januari na afloop van het jaar vindt afrekening plaats op basis van het totaal gereden kilometers.

#### **C. Arbeidsongeschiktheid**

In het kader van beheersing van het langdurig ziekteverzuim wordt door de werkgever zo mogelijk voor het einde van het jaar 2005 een zogenaamde werkdrukscan uitgevoerd, waarbij nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de mate van voorkomen van overwerk. Daarnaast zal de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad een Arbo-jaarplan opstellen, waarbij het beschikbaar budget wordt weergegeven.

#### **D. Overgangsregeling arbeidsongeschiktheid in de cao**

De per 1 januari 2005 in de cao doorgevoerde wijzigingen in artikel 19. Arbeidsongeschiktheidsregeling gelden niet voor de medewerkers die vóór 1 januari 2006 in het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid zullen geraken.

#### **E. Externen**

Met externen (zoals adviseurs en interim-managers) worden contracten aangegaan met een maximale duur van zes maanden. Een eventuele verlenging voor maximaal 6 maanden vindt pas plaats nadat aan de Ondernemingsraad advies is gevraagd conform de WOR.

=====

Bijlage 1 bij de CAO, salarisregeling nr 57 per 1 januari 2005

-----

- 1 Als basis voor de berekening van de nieuwe salarissen dienden de maandbedragen, welke tot en met 31 december 2004 golden.
- 2 Deze maandbedragen zijn per 1 januari 2005 verhoogd met 1.25 %

	Schaal I (kode 901)	Schaal II (kode 902)	Schaal III (kode 903)	Schaal IV (kode 904)	Schaal V (kode 905)	Schaal VI (kode 906)
0	683,04	705,96	1274,43	1543,06	1712,24	1940,89
1	791,28	845,88	1376,81	1614,73	1827,78	2057,42
2	899,02	986,29	1442,14	1712,24	1940,89	2166,62
3	1007,26	1127,19	1509,42	1769,77	1998,42	2224,15
4	1115,98	1269,55	1578,16	1827,78	2057,42	2279,25
5	1224,70	1411,91	1662,02	1882,39	2107,63	2333,85
6	1333,91	1475,29	1769,77	1940,89	2166,62	2391,87
7	1411,91	1543,06	1827,78	1998,42	2224,15	2447,45
8	1475,29	1614,73	1882,39	2057,42	2279,25	2510,34
9	0,00	0,00	1940,89	2107,63	2333,85	2571,28
-----						
U	1543,06	1686,40	1998,42	2166,62	2391,87	2634,17
U	1614,73	1769,77	2057,42	2224,15	2447,45	2693,65

	Schaal VII (kode 907)	Schaal VIIIA (kode 803)	Schaal VIIIB (kode 804)	Schaal IX (kode 814)	Schaal X (kode 830)	Schaal XI (kode 831)
0	2279,25	2571,28	2571,28	2919,87	3274,80	3632,17
1	2391,87	2693,65	2634,17	3039,32	3397,66	3750,64
2	2510,34	2806,28	2693,65	3149,50	3521,01	3868,14
3	2571,28	2919,87	2747,28	3274,80	3632,17	3987,10
4	2634,17	3039,32	2859,42	3397,66	3750,64	4079,24
5	2693,65	3149,50	2919,87	3521,01	3868,14	4185,52
6	2747,28	3274,80	2980,33	3632,17	3987,10	4294,73
7	2806,28	0,00	3039,32	3750,64	4079,24	4401,99
8	2859,42	0,00	3149,50	0,00	4185,52	4510,71
9	2919,87	0,00	3274,80	0,00	0,00	0,00
-----						
U	2980,33	3397,66	3397,66	3868,14	4294,73	4618,46
U	3039,32	3521,01	3521,01	3987,10	4401,99	4726,69

De vakantietoeslag bedraagt 8 % van het salaris.  
 De minimum-vakantietoeslag voor kostwinners en voor werknemers van  
 23 jaar en ouder bedraagt EURO 94,54 per maand.

(Bijlage 2a., behorende bij CAO-CNV)

<u>Functie</u>	<u>Schaal</u>
Assistent restauratieve dienst	1
Medewerker restauratieve dienst	2
Medewerker archief	3
Medewerker Repomex	3
Telefonist/receptionist	3
Secretariaatsmedewerker Rechtshulp	3
Administratief medewerker financiën	4*
Buitendienstmedewerker Repomex	4
Reprograaf/offsetdrukker	4
Junior secretaresse	4
Ambtelijk secretaris O.R.	5
Medior secretaresse	5
Hoofd archief	5
Hoofd beheer gebouwen	5
Hoofd restauratieve dienst	5
Helpdesk medewerker	5
Financieel Rapporteur	6*
Hoofd Repomex	6
Medior secretaresse (internationaal)	6
Senior secretaresse	6
Front Office medewerker	6
Systeembeheerder	6
Personeels- en salarisadministrateur	7
Vormgever	7
Medewerker D	7
Junior medewerker M	8
Financieel consulent	8
Marketing medewerker	8
HRM medewerker vrijwilligers	8
Junior jurist	8
Medior medewerker M	8
Medior jurist	9
Personeelsfunctionaris	9
Productgroepleider D	10
Productleider I en A	10
Senior jurist	10
Senior medewerker M	11

1. Het indelingsschema betreft de vastgestelde oude en nieuwe functies naar aanleiding van de Reorganisatie 2000. Voor de omschrijving van de oude en nieuwe functies en de procedure omtrent de inschaling verwijzen wij u naar bijlage 2b van de cao.

2. De bandbreedte, inzake de schaalindeling (functieclassificatiesysteem ORBA – zie bijlage 2b van de cao) is als volgt weer te geven:

Schaal 1:	.....	-	48
Schaal 2:	49	-	70
Schaal 3:	71	-	92
Schaal 4:	93	-	114
Schaal 5:	115	-	135
Schaal 6:	136	-	156
Schaal 7:	157	-	177
Schaal 8:	178	-	198
Schaal 9:	199	-	219
Schaal 10:	220	-	240
Schaal 11:	241	-	.....

\* deze functie betreft taken die kunnen leiden tot gebruikmaking van een tussenschaal; een nadere uitleg wordt gegeven in bijlage 2b.

### **Inschalingprocedure bij aanstelling**

(bijlage 2b, behorende bij CAO-CNV)

---

Met gebruikmaking van het functieclassificatiesysteem ORBA is in 1986 een lijst functie-indelingsschema opgesteld. Bij de Reorganisatie i.v.m. PIB/VIB in 1997 en de Reorganisatie 2000 en de daaruit volgende plaatsingsprocedures in 1997 en 2000 zijn uitgaande van dit schema de oude functies\* ingedeeld. De uit deze reorganisaties voortvloeiende nieuwe functies\* zijn binnen het vorengenoemde systeem opgenomen. Het indelingsschema bevat dus de huidige in de CNV-werkorganisatie aanwezige functies met de daaraan gekoppelde salarisschalen of functionele

schalen.

Nieuwe functies, ontstaan ná de plaatsingsprocedures van 1997 en/of 2000, zullen door het bestuur worden gemeld aan de OR, voorzien van een globale functieomschrijving en de daarbij behorende functionele schaal. Deze omschrijving kan na verloop van tijd in overleg met betrokken medewerker bijgesteld worden.

Alle vorengenoemde functies kunnen worden ge(her)classificeerd, hetzij op verzoek van de werkgever, hetzij op verzoek van de betrokken medewerker(s). Ten aanzien van de nieuwe functies\* voortvloeiende uit de Reorganisatie i.v.m. PIB/VIB is afgesproken dat zij na 1 januari 1999 in aanmerking komen voor herclassificatie.

In de regel wordt een medewerker aangenomen in de aanloopschaal (één schaal lager dan de functionele schaal). Afhankelijk van opleiding, ervaring en/of elders opgebouwd salaris kunnen bij inschaling één of meerdere functiejaren worden toegekend. Bij indiensttreding is directe plaatsing in de functionele schaal in principe mogelijk als er sprake is van de aanstelling van een persoon waarvan duidelijk is dat hij op grond van zijn loopbaan de functie direct volledig en volwaardig zal kunnen uitoefenen en waarbij, gezien het elders opgebouwde salaris, directe plaatsing in de functionele schaal in de rede ligt.

De medewerker die geplaatst wordt in de aanloopschaal wordt ieder half jaar door de leidinggevende beoordeeld. Afhankelijk van de mate van volledig en volwaardig functioneren van de medewerker doet de leidinggevende een voorstel aan het Managementoverleg. Dit voorstel kan de volgende inhoud hebben:

- a. er vindt nog geen overstap naar de functionele schaal plaats;
- b. er vindt een overstap naar de functionele schaal plaats;
- c. na eerste indiensttreding: werkgever en medewerker besluiten in goed overleg de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten;
- d. na promotie: werkgever en medewerker besluiten in goed overleg dat de medewerker weer de vorige functie gaat vervullen.

Er wordt vanuit gegaan dat een medewerker, binnen twee jaar na datum indiensttreding of plaatsing in een functie, in staat is de functie volledig en volwaardig te vervullen.

Een uitzondering wordt gemaakt ten aanzien van de functies waarvoor zogenaamde tussenschalen zijn vastgesteld. Deze functies zijn in bijlage 2a met een sterretje aangegeven. Om in aanmerking te komen voor de "verzwaarde functies" dient te worden voldaan aan de volgende twee criteria:

- de functie wordt voor meer dan 20 % ingevuld met taken, die passen in de hoger gelegen functie;
- deze taken worden gedurende een langere periode op kwalitatief goede wijze vervuld.

Deze functieprofielen worden op intranet gepubliceerd. De leidinggevende ziet erop toe dat in de loop der tijd aan vorenstaande voorwaarden blijvend wordt voldaan.

Bij bevordering naar een hogere salarisgroep wordt de medewerker ingeschaald op tenminste hetzelfde salaris, plus één periodiek. Indien het huidige salaris plus één periodiek niet hoger is dan het laagste schaalsalaris in de nieuwe salarisgroep, vindt inschaling in de nieuwe salarisgroep plaats met toekenning van nul periodieken. Indien indiensttreding heeft plaats gevonden tussen de 1<sup>e</sup> t/m 15<sup>e</sup> dag van enige maand, vindt verhoging plaats per de eerste van die maand. Bij indiensttreding tussen de 16<sup>e</sup> en laatste dag van de maand, gaat de verhoging in per de eerste van de daaropvolgende maand.

Bij bevordering naar een andere hogere functie wordt betrokkene direct geplaatst in de functionele schaal, mits de betreffende medewerker de functie volledig en volwaardig vervult. Indien er bij bevordering naar een andere (hogere) functie meer dan één salarisschaal verschil is tussen de huidige (oude) schaal en de nieuwe functionele schaal, dan wordt een medewerker ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende aanloopschaal waarna de overige bepalingen van de inschalingprocedure van toepassing zijn als bij eerste aanstelling.

\* Voor de begrippen "oude functie" en "nieuwe functie", zie de definities in het Sociaal Plan i.v.m. PIB/VIB en het Sociaal Plan 2000 en de daarbij behorende plaatsingsprocedures.

**Bijlage 3a.**

**PENSIOENREGLEMENT VAN DE STICHTING**

**PENSIOENFONDS VAN HET CNV**

**Artikel 1**

**Begripsomschrijvingen**

1. Fonds	De Stichting Pensioenfonds van het Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland en zijn Instellingen, gevestigd te Utrecht.
2. Bestuur	Het bestuur van het fonds.
3. Werkgever	De vereniging Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV) en de Stichting CNV-Vakanties.
4. Werknemers	De bestuurders en het personeel in dienst van de werkgever.
5. Herverzekeraar	AXENT Leven N.V. te Utrecht en met ingang van 1 januari 2002 AEGON Levensverzekering NV te DEN Haag.
6. Deelnemers	Tot de deelnemers worden gerekend:  Groep 1: werknemers van het CNV, die ingevolge artikel 2 tot het fonds zijn toegetreden;  degene wiens arbeidsovereenkomst met het CNV is verbroken vanwege arbeidsongeschiktheid;  degene wiens arbeidsovereenkomst met het CNV is verbroken vanwege het recht op een uitkering van de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding CNV;  Groep 2: werknemers van de Stichting CNV Vakanties, die ingevolge artikel 2 tot het fonds zijn toegetreden;  degene wiens arbeidsovereenkomst met de Stichting CNV-Vakanties is verbroken vanwege arbeidsongeschiktheid;  degene wiens arbeidsovereenkomst met de Stichting CNV-Vakanties is verbroken vanwege het recht op een uitkering van de SUHOR;
7. Pensioen	Een jaarlijkse periodieke uitkering.
8. Pensioendatum	Groep 1: de eerste van de maand waarin de deelnemer 63 jaar wordt. Groep 2: de eerste van de maand waarin de deelnemer 65 jaar wordt.
9. Dienstjaren	Het aantal jaren, in volle maanden nauwkeurig, dat de deelnemer aan de pensioenregeling heeft deelgenomen. Hierbij wordt ook in aanmerking genomen het aantal dienstjaren dat wordt verkregen ingevolge artikel 2 lid 5, en het aantal jaren gedurende welke een VUT-uitkering wordt genoten van de Stichting VUT-CNV en de SUHOR. Bij de vaststelling van het aantal dienstjaren wordt een gedeelte van een maand verwaarloosd.
10. Kinderen	De wettige en gewettigde kinderen van een deelnemer, alsmede de kinderen en pleegkinderen, die door een deelnemer als zijn eigen kinderen worden onderhouden, die:  a. jonger dan 21 jaar zijn; b. 21 jaar of ouder doch jonger dan 27 jaar zijn en van wie de voor werkzaamheden beschikbare tijd grotendeels in beslag wordt genomendoor of in verband met het volgen van dagonderwijs of een dagopleiding voor een beroep.
11. Salaris	Het in januari verdiende bruto maandsalaris van de deelnemer, vermenigvuldigd met 12 en verhoogd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Bij indiensttreding geldt het verdiende bruto maandsalaris van de maand van indiensttreding. Voor een parttimer wordt het salaris vastgesteld alsof sprake is van een fulltime dienstverband.
12. Samenwonende deelnemer	

Een deelnemer wordt aangemerkt als samenwonend indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a. de deelnemer en zijn/haar partner zijn beiden ongehuwd;
- b. de deelnemer en zijn/haar partner zijn geen bloed- of aanverwant van elkaar in de rechte lijn;
- c. er is een notarieel verleden samenlevingscontract, en de deelnemer en zijn/haar partner voeren gedurende tenminste een jaar aantoonbaar een gezamenlijke huishouding;
- d. de deelnemer en zijn/haar partner voeren uitsluitend met elkaar en met eventuele kinderen een gemeenschappelijke huishouding;
- e. de deelnemer en zijn/haar partner wonen op hetzelfde adres en zijn als zodanig ingeschreven in het Bevolkingsregister;
- f. de relatie is als zodanig aangemeld bij de werkgever en het bestuur van het fonds.

## **Artikel 2**

### **Toetreding**

1. Alle werknemers treden toe tot de pensioenregeling bij indiensttreding. Werknemers van CNV-Vakanties treden uitsluitend toe, indien zij zijn ingedeeld in salarisgroep V of hoger van de CAO voor het Horecabedrijf. Voor hen geldt deze pensioenregeling als een excedent boven de pensioenregeling van het Horecabedrijf.
2. Een werknemer met een inkomen dat lager is dan de franchise, is met ingang van het moment dat het inkomen boven de franchise ligt verzekerd voor een aanspraak op een WAO-aanvullingsrente, zoals omschreven in artikel 13 lid 1.
3. Samenwonende werknemers die zich als zodanig hebben aangemeld bij de werkgever worden voor wat betreft de vaststelling van de hoogte van alle pensioenen gelijk gesteld met gehuwde werknemers.
4. Indien een werknemer bij toetreding tot de pensioenregeling reeds elders pensioenrechten heeft opgebouwd, kunnen deze rechten worden overgedragen. De berekening van de daaruit voortvloeiende pensioenen en extra dienstjaren vindt plaats volgens de rekenregels van dit pensioenreglement en van de Stichting "Het Circuit".

## **Artikel 3**

### **Beëindiging deelnemerschap**

Beëindiging van het deelnemerschap vindt plaats:

1. Door het overlijden van de deelnemer.
2. Door beëindiging van het dienstverband met de werkgever, tenzij de deelnemer in het genot is gesteld van een arbeidsongeschiktheidspensioen krachtens dit reglement, of recht heeft op een VUT-uitkering en deze geniet.
3. Op de datum van ingang van het ouderdomspensioen.

## **Artikel 4**

### **Parttime dienstverband**

1. Indien de tussen een deelnemer en de werkgever overeengekomen arbeidsduur in (een deel van) de deelnemingsperiode minder bedraagt dan de normale arbeidsduur, worden de aanspraken vastgesteld met toepassing van een parttime-breuk.
2. De parttime-breuk wordt verkregen door de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur van de groep van personeelsleden waartoe de deelnemer behoort.
3. Wanneer de parttime-breuk wijzigt wordt er een gewogen parttime-breuk vastgesteld. Er wordt rekening gehouden met de parttime-breuken die hebben gegolden, en voor de tijd, dat zij hebben gegolden. Daarbij wordt aangenomen, dat de geldende parttime-breuk van kracht blijft tot de pensioendatum van de deelnemer. Bij sterk wisselende werkperiodes wordt de parttime-breuk per kalenderjaar vastgesteld.
4. Indien dit artikel van toepassing is, wordt eerst uitgegaan van de pensioengrondslag, die geldt voor de normale arbeidsduur. De op grond daarvan vastgestelde pensioenen worden vervolgens gereduceerd door deze te vermenigvuldigen met de (gewogen) parttime-breuk.
5. Gedurende de tijd dat een deelnemer voor wettelijk ouderschapsverlof in aanmerking komt, vindt om die reden geen wijziging plaats van de parttime-breuk.
6. De eigen bijdrage van de parttime deelnemer, zoals omschreven in artikel 15 van dit reglement, wordt vastgesteld uitsluitend met toepassing van de parttime-breuk.

### **Artikel 5**

#### **Aanspraken op pensioen**

De deelnemers aan deze pensioenregeling hebben recht op:

1. Een levenslang ouderdomspensioen.
2. Een tijdelijk ouderdomspensioen van 63 tot 65 jaar voor de deelnemers behorende tot groep 1.
3. Een overlevingspensioen.
4. Een wezenpensioen.
5. Een arbeidsongeschiktheidspensioen.

### **Artikel 6**

#### **Pensioengrondslag en bijdragegrondslag**

1. De pensioengrondslag is gelijk aan het salaris, verminderd met de in lid 2 van dit artikel omschreven franchise. De pensioengrondslag kan niet negatief zijn. De pensioengrondslag wordt jaarlijks bepaald.
2. De franchise wordt jaarlijks door het bestuur per 1 januari vastgesteld. Gedurende het kalenderjaar verandert de franchise niet. De franchise bedraagt per 1 januari 2005 €16.244.
3. De bijdragegrondslag is gelijk aan de pensioengrondslag.
4. Voor de deelnemers die een VUT-uitkering genieten worden de pensioengrondslag en de bijdragegrondslag vastgesteld op grond van het salaris alsof de dienstbetrekking bij aanvang VUT-uitkering was voortgezet.

### **Artikel 7**

#### **Levenslang ouderdomspensioen**

1. Een deelnemer heeft bij het bereiken van de pensioendatum recht op een levenslang ouderdomspensioen.
2. Het levenslang ouderdomspensioen bedraagt:  
voor de groepen 1 en 2: voor elk dienstjaar 1,85 % van de voor dat jaar geldende pensioengrondslag;
3. Het levenslang ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de pensioengerechtigde overlijdt.

## Artikel 8

### Tijdelijk ouderdomspensioen

1. Een deelnemer behorende tot groep 1 heeft bij het bereiken van de pensioendatum recht op een tijdelijk ouderdomspensioen.
2. Het tijdelijk ouderdomspensioen bedraagt 1,75 % per dienstjaar van de franchise voor maximaal 40 dienstjaren.  
  
De opgebouwde aanspraken van het tijdelijk ouderdomspensioen worden gemaximeerd op de fiscaal toegestane grenzen
3. Het tijdelijk ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum en wordt uitgekeerd tot en met de maand waarin de pensioengerechtigde overlijdt, doch uiterlijk tot de eerste van de maand waarin de pensioengerechtigde 65 jaar wordt.

## Artikel 9

### Overlevingspensioen

1. Na het overlijden van een gehuwde of een daarmee gelijkgestelde samenwonende deelnemer of gewezen deelnemer (slaper en pensioengerechtigde) gaat een overlevingspensioen in ten behoeve van zijn/haar echtgenoot/partner.
2. Het overlevingspensioen bedraagt 70 % van het levenslang ouderdomspensioen als omschreven in artikel 7, waarbij rekening wordt gehouden met de dienstjaren die tot de pensioendatum hadden kunnen worden bereikt.
3. Het overlevingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand, volgend op die, waarin de deelnemer of gewezen deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd aan de weduwe/weduwenaar/partner tot en met de maand waarin zij/hij overlijdt.
4. De deelnemer heeft de mogelijkheid om vrijwillig een verzekering te sluiten ter dekking van de gevolgen van het zogenaamde "ANW-gat".

## Artikel 10

### Bijzondere bepalingen betreffende het overlevingspensioen

1. Indien een deelnemer gehuwd is of samenwoont met een meer dan tien jaar jongere vrouw/man, wordt het overlevingspensioen voor deze medeverzekerde verminderd met 2 ½ % voor ieder vol jaar dat de medeverzekerde meer dan 10 jaar jonger is.

De korting wegens het leeftijdsverschil zoals genoemd in lid 1 van dit artikel wordt in zijn geheel tenietgedaan indien het huwelijk of samenwoningverband met de partner tenminste 10 jaar heeft geduurd.

## Artikel 11

### Pensioenverhogingen door omzetting overlevingspensioen

De deelnemer en gewezen deelnemer hebben op de pensioendatum het recht te kiezen voor extra levenslang ouderdomspensioen in plaats van het overlevingspensioen. De uitruilfactor, die

bepaalt hoeveel extra levenslang ouderdomspensioen wordt verkregen bij de uitruil van het overlevingspensioen, wordt door het bestuur vastgesteld.

Per 1 januari 2002 bedraagt de uitruilfactor 24%. Het extra levenslang ouderdomspensioen bedraagt 24% van het overlevingspensioen.

Bij het vaststellen van het extra levenslang ouderdomspensioen wordt uitgegaan van de aanspraak op overlevingspensioen zonder dat artikel 10 daarop is toegepast.

Indien de (gewezen) deelnemer kiest voor extra levenslang ouderdomspensioen vervalt zijn aanspraak op overlevingspensioen. De keus voor extra levenslang ouderdomspensioen is onherroepelijk.

De keus voor extra ouderdomspensioen door een op de pensioendatum gehuwde of daarmee gelijkgestelde samenwonende (gewezen) deelnemer kan slechts met schriftelijke toestemming van zijn partner worden uitgeoefend.

Het bestuur kan nadere regels stellen met betrekking tot het uitoefenen van de keus.

Ingang en einde van het extra levenslang ouderdomspensioen vallen samen met ingang en einde van het levenslang ouderdomspensioen.

## Artikel 12

### Wezenpensioen

1. Na het overlijden van een deelnemer of gewezen deelnemer hebben zijn/haar kinderen recht op een wezenpensioen.
2. Indien het wezenpensioen wordt uitgekeerd naast een als gevolg van dit reglement toegekend overlevingspensioen, bedraagt de uitkering voor elk kind 20 % van het in artikel 9 omschreven overlevingspensioen, maximaal voor 5 kinderen.
3. Indien en zodra geen aanspraak op een uitkering van overlevingspensioen als gevolg van dit reglement (meer) bestaat, bedraagt het wezenpensioen voor elk kind 28 % van het in artikel 7 omschreven levenslang ouderdomspensioen, rekening houdend met de dienstjaren die tot de pensioendatum hadden kunnen worden bereikt, maximaal voor 5 kinderen.
4. Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op die, waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt en wordt uitgekeerd aan de wettige voogd, respectievelijk aan het kind indien dit meerderjarig is, zolang het kind aan het in artikel 1 lid 10 gestelde voldoet. Zijn er meer dan 5 kinderen dan wordt het bedrag dat geldt voor 5 kinderen verdeeld over het totaal aantal kinderen.

## Artikel 13

### Arbeidsongeschiktheidspensioen

1. Indien een deelnemer arbeidsongeschikt wordt, heeft hij recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen. Dat pensioen bestaat uit twee elementen, die elk apart van toepassing kunnen zijn, afhankelijk van de voor hem geldende situatie:
  - a. voor een deelnemer van groep 1 een WAO-aanvullingsrente (opvulling van het "WAO-gat" voor een deelnemer aan wie na 25 januari 1993 voor het eerst een WAO-uitkering wordt toegekend, zie lid 2);
  - b. voor een deelnemer van groep 1 en groep 2 een aanvulling tot 70 % van het salaris, boven de WAO-grens (zie lid 3).
2. Een deelnemer van groep 1 heeft boven een uitkering als gevolg van de WAO recht op een WAO-aanvullingsrente ter grootte van 70 % van het salaris, verminderd met de bijbehorende WAO-vervolguitkering, vastgesteld op het moment dat de vervolguitkering ingaat. Voor deze herverzekering gelden de "Voorwaarden van WAO-aanvullingsrente".
3. Een deelnemer van groep 1 of groep 2, die een salaris heeft, dat ten tijde van het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid hoger is dan 260 maal het dagloon, dat voor de WAO maximaal in aanmerking wordt genomen, heeft recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen van 70 % van het verschil tussen het salaris en bedoeld WAO-maximum.

Voor deze herverzekering gelden de "Voorwaarden van Arbeidsongeschiktheidspensioen, schade-erkenning volgens eigen waarneming".

4. Het arbeidsongeschiktheidspensioen zoals genoemd in de leden 2 en 3 wordt, al naar gelang van de mate van arbeidsongeschiktheid, uitgekeerd tot de hieronder volgende percentages:

Bij een arbeidsongeschiktheid van:                      bedraagt de uitkering:

80 - 100 %	100 %
65 - 80 %	72,5 %
55 - 65 %	60 %
45 - 55 %	50 %
35 - 45 %	40 %
25 - 35 %	30 %
15 - 25 %	20 %

van het desbetreffende arbeidsongeschiktheidspensioen

5. Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag, waarop de deelnemer overeenkomstig de definitie van arbeidsongeschiktheid volgens de verzekeringsvoorwaarden als bedoeld in de leden 2 en 3 gedurende 52 weken onafgebroken tenminste 15 % arbeidsongeschikt is geweest en wordt uitgekeerd zolang de deelnemer tenminste 15 % arbeidsongeschikt is, doch uiterlijk tot de pensioendatum.
6. Alvorens aan een deelnemer een arbeidsongeschiktheidspensioen wordt toegekend, is de deelnemer verplicht alle door de herverzekeraar voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid nodig geachte informatie zo juist en volledig mogelijk te verstrekken.

Wanneer een arbeidsongeschiktheidspensioen eenmaal is toegekend dient de deelnemer zich te onderwerpen aan de (geneeskundige) controles die de herverzekeraar noodzakelijk acht voor het beoordelen of en in welke mate de deelnemer nog arbeidsongeschikt is. Wanneer een deelnemer deze verplichtingen niet nakomt, vervalt zijn aanspraak ingevolge het bepaalde in dit artikel en kan eventueel terugbetaling van ten onrechte reeds uitgekeerde bedragen worden gevorderd.

## Artikel 14

### Rechten bij arbeidsongeschiktheid

1. Een deelnemer, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is blijft deelnemer. Het salaris, waarop de arbeidsongeschikte deelnemer aanspraak maakt op het moment van arbeidsongeschikt worden, volgt de loonontwikkeling van de schaal, waarin de deelnemer was ingedeeld.
2. De in lid 1 bedoelde arbeidsongeschikte deelnemer behoudt volledige aanspraken op de pensioenen als omschreven in de artikelen 7, 8, 9, 10 en 12 van dit reglement en is voor de duur van de WAZ/Wajong/WAO-uitkering en naar rato van de arbeidsongeschiktheidsgraad vrijgesteld van de betaling van zijn eigen bijdrage.
3. Wanneer het dienstverband tussen een arbeidsongeschikte deelnemer en de werkgever wordt verbroken, blijft er voor de deelnemer naast de rechten bij tussentijds ontslag als omschreven in artikel 20, een premievrije aanspraak bestaan op het overige deel van de toegezegde pensioenen.

Laatstgenoemde premievrije aanspraak blijft echter beperkt tot die bedragen, waarvoor door de herverzekeraar overeenkomstig de desbetreffende voorwaarden van verzekering vrijstelling van premiebetaling in verband met arbeidsongeschiktheid wordt verleend.

## Artikel 15

## **Bijdragen**

1. De werkgever voldoet de kosten van deze regeling jaarlijks bij vooruitbetaling aan het fonds. Deze kosten zijn:
  - a. voor de deelnemers van groep 1: 37,5 % van de som van de bijdragegrondslagen van de deelnemers van groep 1 en een bedrag van 60.000 euro. In het percentage van 37,5% is begrepen een bijdrage van 3,0 % voor de WAO-aanvullingsrente, zoals genoemd in artikel 13 lid 2.
  - b. voor de deelnemers van groep 2: 34,5 % van de som van de bijdragegrondslagen van de deelnemers van groep 2.
2. De in lid 1 van dit artikel vermelde en eventueel verdere uit dit reglement voortvloeiende verplichtingen van de werkgever zijn in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en het fonds vastgelegd.
3. De werkgever heeft voor een deel van de kosten van deze regeling verhaal op de deelnemers. De deelnemers betalen krachtens de voor hen geldende arbeidsovereenkomst een eigen bijdrage. Deze bedraagt:
  - a. voor een deelnemer van groep 1: 11,525 % van zijn bijdragegrondslag. Hierin is begrepen een bijdrage van 2,9 % voor de WAO-aanvullingsrente, zoals genoemd artikel 13 lid 2.
  - b. voor een deelnemer van groep 2: 11,5 % van zijn bijdragegrondslag.

Deze bijdragen worden door de werkgever bij elke salarisbetaling voor een evenredig deel daarop ingehouden.

4. Het bestuur is bevoegd een korting te verlenen op de in dit artikel genoemde percentages. De onderlinge verhouding tussen de bedoelde percentages van werkgever en werknemers blijft daarbij gehandhaafd.
5. Een deelnemer, voor wie artikel 18 van dit reglement van toepassing is, is alleen een bijdrage aan deze pensioenregeling verschuldigd indien en voor zover de in lid 3 onder b van dit artikel genoemde bijdrage uitgaat boven de aan bedoeld bedrijfspensioenfonds verschuldigde werknemersbijdrage.

## **Artikel 16**

### **Verhoging van pensioenaanspraken, ingegane en premievrije pensioenen**

Het bestuur heeft de bevoegdheid ten laste van de reserves van het fonds of ten laste van de premieopbrengst toeslagen te verstrekken op de opgebouwde pensioenaanspraken van de (gewezen) deelnemers en de ingegane pensioenen.

## **Artikel 17**

### **Herverzekering en beperking van aanspraken**

1. Overeenkomstig artikel 3 lid 2 van de statuten van het fonds, worden de aanspraken, voortvloeiende uit de bepalingen van dit reglement, via de Stichting Bureau Pensioenzaken van de Christelijke Vakbeweging in Nederland gedekt door op collectieve basis pensioenverzekeringen als bedoeld in artikel 9 lid 1 van de Pensioen- en Spaarfondsenwet te sluiten bij de herverzekeraar.
2. De voorwaarden van verzekering, zoals deze bij de herverzekeraar van kracht zijn, worden geacht onderdeel uit te maken van dit reglement. Zij liggen voor belanghebbenden bij de werkgever ter inzage.
3. De pensioenverzekeringen worden gefinancierd door middel van jaarlijkse premies, zodanig dat de opbouw van pensioenaanspraken per ultimo van elk kalenderjaar volledig zijn gefinancierd.
4. Voor het geval de herverzekeraar ingevolge de voorwaarden van verzekering lagere bedragen uitkeert dan werden verzekerd, wordt de aansprakelijkheid van het fonds beperkt tot de van de herverzekeraar te ontvangen uitkeringsbedragen.

5. Bij tussentijds ontslag van een deelnemer wordt een eventueel tekort in de financiering van de aanspraken op de ontslagdatum ingekocht bij de herverzekeraar door middel van een koopsom. Hierin zijn eventuele backservice-achterstanden per 31 december 1999 begrepen.

## **Artikel 18**

### **Verplichtstelling bedrijfspensioenfondsen**

Een deelnemer, die wettelijk verplicht is deel te nemen aan een bedrijfspensioenfonds, bouwt alleen aanspraken op ingevolge dit reglement, indien en voor zover deze meer bedragen dan de gelijktijdig bij bedoeld bedrijfspensioenfonds op te bouwen aanspraken.

## **Artikel 19**

### **Wijze van uitkeren**

De pensioenen worden aan het eind van iedere maand door de herverzekeraar uitgekeerd, telkens één twaalfde deel van het jaarlijks pensioen.

## **Artikel 20**

### **Rechten bij tussentijds ontslag**

1. Aan een deelnemer waarvoor geen overdracht van rechten als bedoeld in artikel 2, vierde lid heeft plaatsgevonden en die korter dan één jaar heeft deelgenomen aan de pensioenregeling wordt de som van de eigen bijdragen gerestitueerd. Voor deze deelnemer blijven dan geen aanspraken ingevolge dit reglement bestaan.
2. Indien het deelnemerschap eindigt zonder dat het eerste lid van toepassing is, blijven aanspraken bestaan op een premievrij levenslang en tijdelijk ouderdomspensioen, een overlevingspensioen en een wezenpensioen. De premievrije aanspraken worden vastgesteld volgens de artikelen 7, 8, 10, 12 en artikel 9 de leden 2 en 3 op basis van de volbrachte diensttijd.
3. Bij beëindiging van de deelneming ontvangt de betrokkene een polis van de herverzekeraar, waarin de premievrije aanspraken op pensioen zijn omschreven, tenzij het bepaalde in de leden 4 of 5 van dit artikel toepassing vindt.
4. Indien een deelnemer de dienst van de werkgever anders dan door overlijden of het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd verlaat, kunnen de tot de datum van ontslag volgens dit artikel opgebouwde rechten worden overgedragen, zoals omschreven in de regels van de Stichting "Het Circuit", met inachtneming van de bepalingen in artikel 32 lid b van de Pensioen- en Spaarfondsenwet.
5. Indien na het tussentijds ontslag of op een later tijdstip de (gewezen) deelnemer zich in het buitenland heeft gevestigd heeft deze het recht, indien op het tijdstip van afkoop de hoogte van de pensioenaanspraak op het tijdstip van ingang niet meer bedraagt dan het dubbele van het bedrag, genoemd in artikel 32 lid 5 van de Pensioen- en Spaarfondsenwet, de aanspraak op pensioen af te kopen door de uitbetaling van een bedrag ineens.

## **Artikel 21**

### **Rechten bij scheiding**

#### **Geldend voor scheidingen na 30 april 1995**

1. Indien het huwelijk van een deelnemer eindigt door echtscheiding of door ontbinding na scheiding van tafel en bed, dan wel indien een samenlevingsverband eindigt, hetgeen moet blijken uit een door beiden ondertekende verklaring van beëindiging van het samenlevingsverband, verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner recht op de helft van de aanspraak op levenslang en tijdelijk ouderdomspensioen, die de deelnemer heeft

opgebouwd gedurende de tijd dat hij in de deelnemingsperiode gehuwd was/samenwoonde met die gewezen echtgenoot/partner.

Voorts verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner, voor wie overlevingspensioen was toegekend, een zodanige premievrije aanspraak op overlevingspensioen, als de deelnemer ten behoeve van die gewezen echtgenoot/partner zou hebben verkregen, indien op het tijdstip van de echtscheiding of van de ontbinding van het huwelijk of van het samenlevingsverband de deelneming zou zijn geëindigd door tussentijds ontslag uit de dienst van de werkgever.

De gewezen echtgenoot/partner van de deelnemer ontvangt een bewijs van de aanspraak. Bij eventueel hertrouwen of weer gaan samenwonen van de deelnemer ontstaat opnieuw een aanspraak op overlevingspensioen. Deze aanspraak wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 10, waarbij echter de premievrije rechten op overlevingspensioen, die aan een vroegere echtgenoot/partner van de deelnemer zijn toegekend, in mindering worden gebracht, ongeacht of die andere echtgenoot/partner nog in leven is. Op het aldus verminderde pensioen is artikel 11 weer van toepassing.

2. Indien het huwelijk van een gewezen deelnemer eindigt door echtscheiding of door ontbinding na scheiding van tafel en bed, dan wel indien een samenlevingsverband eindigt, hetgeen moet blijken uit een door beiden ondertekende verklaring van beëindiging van het samenlevingsverband, verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner recht op de helft van de aanspraak op levenslang en tijdelijk ouderdomspensioen, die de deelnemer heeft opgebouwd gedurende de tijd dat hij in de deelnemingsperiode gehuwd was/samenwoonde met die gewezen echtgenoot/partner.

Voorts verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner, voor wie overlevingspensioen was toegekend, een zodanige premievrije aanspraak op overlevingspensioen, als de deelnemer ten behoeve van die gewezen echtgenoot/partner heeft verkregen bij het beëindigen van zijn deelneming. De gewezen echtgenoot/partner van de gewezen deelnemer ontvangt een bewijs van de aanspraak.

3. Uitbetaling door de herverzekeraar van het pensioen na scheiding toekomend aan de ex-echtgenoot/partner zal slechts plaatsvinden, indien binnen twee jaar na de scheiding daarvan mededeling is gedaan aan de herverzekeraar door middel van een daartoe strekkend formulier. Daarbij geldt als tijdstip van echtscheiding de datum van inschrijving van de beschikking in de registers van de burgerlijke stand, en van scheiding van tafel en bed de datum, waarop de beschikking in kracht van gewijsde gaat.
4. Het bepaalde in het eerste en tweede lid van dit artikel vindt geen toepassing, indien de echtgenoten/partners verdeling van pensioen hebben uitgesloten bij de huwelijkse voorwaarden, of bij scheiding via een schriftelijke overeenkomst anders overeengekomen. Een dergelijk overeenkomst is slechts geldig, indien daaraan een verklaring van de verzekeraar is gehecht, waarin hij verklaart bereid te zijn een uit de overeenkomst voortvloeiend pensioenrisico te dekken.
5. Er vindt geen verdeling van pensioen plaats indien op het tijdstip van scheiding het deel van het pensioen, waarop het recht op uitbetaling ontstaat, niet meer bedraagt dan het in artikel 32 lid 5 van de Pensioen- en Spaarfondsenwet genoemde bedrag.
6. Het recht op de uitbetaling van het ouderdomspensioen aan de ex-echtgenoot/partner eindigt op de eerste van de maand volgend op het overlijden van de gewezen deelnemer, of op de eerste van de maand volgend op het overlijden van de ex-echtgenoot/partner. In dat laatste geval gaat het recht van uitbetaling weer over op de gewezen deelnemer zelf.
7. De aanspraak op overlevingspensioen ten behoeve van de ex-echtgenoot/partner van een deelnemer of gewezen deelnemer kan zonder diens toestemming niet via een overeenkomst tussen de (gewezen) deelnemer en het fonds of de (ex-) werkgever worden verminderd. Elk beding, strijdig met het bepaalde in de vorige zin, is nietig.

8. De herverzekeraar is bevoegd om de kosten van verevening voor de helft aan ieder der ex-echtgenoten/partners in rekening te brengen, dan wel in mindering te brengen op de aan hen uit te betalen bedragen, een en ander volgens de daarvoor vastgestelde regels.

#### **Bepalingen voor scheidingen vóór 1 mei 1995**

9. Indien het huwelijk van een deelnemer eindigt door echtscheiding of door ontbinding na scheiding van tafel en bed, dan wel indien een samenlevingsverband eindigt, hetgeen moet blijken uit een door beiden ondertekende verklaring van beëindiging van het samenlevingsverband, verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner, voor wie overlevingspensioen was toegekend, een zodanige premievrije aanspraak op overlevingspensioen, als de deelnemer ten behoeve van die gewezen echtgenoot/partner zou hebben verkregen, indien op het tijdstip van de echtscheiding of van de ontbinding van het huwelijk of van het samenlevingsverband de deelneming zou zijn geëindigd door tussentijds ontslag uit de dienst van de werkgever.

De gewezen echtgenoot/partner van de deelnemer ontvangt een bewijs van de aanspraak. Bij eventueel hertrouwen of weer samenwonen van de deelnemer ontstaat opnieuw een aanspraak op overlevingspensioen.

Deze aanspraak wordt vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 10, waarbij echter de premievrije rechten op overlevingspensioen, die aan een vroegere echtgenoot/partner van de deelnemer zijn toegekend, in mindering worden gebracht, ongeacht of die andere echtgenoot/partner nog in leven is. Op het aldus verminderde pensioen is artikel 11 weer van toepassing.

10. Indien het huwelijk van een gewezen deelnemer eindigt door echtscheiding of door ontbinding na scheiding van tafel en bed, dan wel indien een samenlevingsverband eindigt, verkrijgt de gewezen echtgenoot/partner een zodanige premievrije aanspraak op overlevingspensioen, als de deelnemer ten behoeve van die gewezen echtgenoot/partner heeft verkregen bij het beëindigen van zijn deelneming. De gewezen echtgenoot/partner van de gewezen deelnemer ontvangt een bewijs van de aanspraak.
11. Het bepaalde in het negende en tiende lid van dit artikel vindt geen toepassing, indien de echtgenoten/partners via een notariële akte anders overeenkomen, of de rechter bij het vonnis tot echtscheiding of tot ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed op hun gemeenschappelijk verzoek anders beslist.  
Partijen leggen daarbij aan de notaris of de rechter een verklaring van de herverzekeraar over, waarin hij verklaart bereid te zijn een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken.
12. De aanspraak op overlevingspensioen ten behoeve van de ex-echtgenoot/partner van een deelnemer of gewezen deelnemer kan zonder diens toestemming niet via een overeenkomst tussen de (gewezen) deelnemer en het fonds of de (ex-) werkgever worden verminderd. Elk beding, strijdig met het bepaalde in de vorige zin, is nietig.

#### **Artikel 22**

##### **Overgangsbepalingen**

1. Voor deelnemers, tot en met 31 december 1987 behorende tot groep 1 van het toen geldende pensioenreglement (de werknemers onder de rechtspositieregeling, en met pensioenleeftijd 63 jaar), die vóór 1 januari 1979 reeds deelnemer waren, gelden de volgende bijzondere bepalingen.
  - a. Dienstjaren gelegen vóór 1 januari 1979 worden omgerekend naar deelnemersjaren; hiervoor wordt een dienstjaar vermenigvuldigd met een breuk, waarvan de teller 35 is en de noemer 35 plus het aantal jaren dat de betrokken deelnemer jonger was dan 28 jaar toen hij bij de werkgever in dienst trad, respectievelijk deelnemer werd.
  - b. Het pensioenpercentage per dienstjaar als bedoeld in de artikelen 7 lid 2, 8 lid 2c, 9 lid 2 en 20 lid 3 bedraagt 2 % voor elk deelnemersjaar gelegen vóór 1 januari 1979 en 1,85 % voor elk dienstjaar gelegen na 1 januari 1979.
2. Voor deelnemers die vóór 1 januari 1988 uit een andere bij het CNV aangesloten organisatie zijn overgekomen, gelden de volgende bijzondere bepalingen.

- a. Dienstjaren die zijn doorgebracht bij een bij het CNV aangesloten organisatie worden meegeteld voor de bepaling van het aantal dienstjaren. Dienstjaren vóór de 25-ste verjaardag tellen niet mee.
  - b. De bij die organisatie opgebouwde rechten worden in mindering gebracht op de rechten die op grond van dit reglement worden opgebouwd.
  - c. Op deze elders doorgebrachte dienstjaren zijn de leden 1a en 1b van dit artikel van overeenkomstige toepassing.
3. De deelnemers van groep 2, die vóór 1 januari 1989 reeds verplicht deelnemer waren van het Bedrijfspensioenfonds Horeca, zijn een eigen bijdrage verschuldigd volgens artikel 15 lid 3b. De aan het Bedrijfspensioenfonds verschuldigde premie komt ten laste van het fonds.
  4. Voor deelnemers van groep 1 die vóór 1 januari 2003 deelnemer waren gelden de volgende bepalingen:  
de opbouw van de aanspraken van het levenslang ouderdomspensioen tot 1 januari 2003, wordt bepaald door 1,85 % van de pensioengrondslag per dienstjaar, gebaseerd op het salaris per 31 december 2002, met een maximum van het aantal dienstjaren per 31 december 2002 maal 1,85 %. Deze aanspraken zijn per 1 januari 2003 volledig afgefinancierd.

De opbouw van de aanspraken van het tijdelijk ouderdomspensioen tot 1 januari 2003, wordt volledig gegarandeerd.

De afgefinancierd aanspraken per 31 december 2002 betreffende het tijdelijk ouderdomspensioen ten behoeve van deelnemers en gewezen deelnemers en het overlevingspensioen worden verhoogd met een toeslag ten behoeve van de verschuldigde premie AOW/ANW. De hoogte van de toeslag wordt vastgesteld op 31 december 2002. Deze aanspraken zijn per 1 januari 2003 volledig afgefinancierd.

Voor het bepalen van het aantal dienstjaren per 31 december 2002, zoals bedoeld in de leden a, b en c van dit artikel, geldt dat deze tellen vanaf de datum indiensttreding tot 1 januari 2003 bij de werkgever. Dienstjaren die vallen voor het bereiken van de 25-jarige leeftijd tellen niet mee.

Indien voor of op 31 december 2002 een pensioen is ingegaan op basis van artikel 13 van dit reglement blijven deze rechten onverkort gehandhaafd.

De per 31 december 2002 opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdomspensioen, tijdelijk ouderdomspensioen, overlevingspensioen en wezenpensioen delen mee in de toeslagen conform artikel 16 die het bestuur aan deelnemers toekent.

De per 31 december 2002 opgebouwde aanspraken op toeslagen op het tijdelijk ouderdomspensioen en overlevingspensioen ten behoeve van de verschuldigde premie AOW/ANW delen niet mee in de toeslagen conform artikel 16 die het bestuur aan deelnemers toekent.

## Artikel 23

### Garantiebepalingen

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op degenen die zowel op 31 december 2001 als op 1 januari 2002 deelnemer zijn.
2. Voor elke deelnemer worden de premievrije aanspraken vastgesteld op levenslang ouderdomspensioen, tijdelijk ouderdomspensioen en overlevingspensioen alsof hun deelnemerschap zou eindigen op 2 januari 2002 onder het tot en met 31 december 2001 geldende reglement. Deze bedragen blijven gedurende 3 jaar ongewijzigd gehandhaafd als respectievelijk garantie levenslang ouderdomspensioen, garantie tijdelijk ouderdomspensioen en garantie overlevingspensioen.
3. Tot en met 1 januari 2005 gelden de volgende garanties voor de opgebouwde aanspraken volgens het vanaf 1 januari 2002 geldende reglement.

De opgebouwde aanspraken op tijdelijk ouderdomspensioen zijn minstens zo groot dat deze samen met de opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdomspensioen en het fictief extra levenslang ouderdomspensioen gelijk zijn aan de som van garantie levenslang ouderdomspensioen en garantie tijdelijk ouderdomspensioen.

- a. Indien de opgebouwde aanspraken op levenslang ouderdomspensioen samen met het
- b. fictief extra levenslang ouderdomspensioen lager zijn dan het garantie levenslang ouderdomspensioen, heeft de deelnemer aanspraak op een levenslang ouderdomspensioen vanaf 65 jaar ter grootte van dit verschil.
- c. De opgebouwde aanspraken op overlevingspensioen zijn minstens gelijk aan het garantie overlevingspensioen.  
Hierin is het fictief extra levenslang ouderdomspensioen gelijk aan 24 % van het verschil tussen de op 1 januari 2002 en 31 december 2001 opgebouwde aanspraken op overlevingspensioen.

4. Bij tussentijds ontslag worden premievrije aanspraken meegegeven op basis van artikel 20 lid 2 met inachtneming van deze garantieregeling.

## **Artikel 24**

### **Informatie over de pensioenrechten**

1. Iedere deelnemer ontvangt een exemplaar van het reglement en de statuten.
2. Jaarlijks worden de deelnemers van wijzigingen in de statuten, het reglement en/of de hoogte van de franchise op de hoogte gesteld.
3. Jaarlijks wordt aan de deelnemers een overzicht (pensioenopgave) van het te bereiken pensioen verstrekt. Daarnaast ontvangt de deelnemer een opgave van de in het desbetreffende of voorgaande kalenderjaar toe te rekenen waardeaan groei van pensioenaanspraken overeenkomstig artikel 3:127 van de Wet inkomstenbelasting 2001 en de daarop berustende bepalingen. Het eerste jaar waarover de opgave van de waardeaan groei van de pensioenaanspraken als bedoeld in de vorige volzin wordt verstrekt is 2001.
4. Op verzoek van een deelnemer of gewezen deelnemer wordt binnen drie maanden na het verzoek een opgave van de hoogte van de opgebouwde aanspraken verstrekt.
5. De deelnemers worden direct in kennis gesteld wanneer de werkgever van de betreffende deelnemers door ingrijpende wijziging van omstandigheden zijn bijdrage aan de pensioentoezegging zal verminderen of zal staken.
6. De deelnemers worden direct in kennis gesteld wanneer de werkgever van de deelnemer de pensioentoezegging garandeert door middel van het sluiten van verzekeringsovereenkomsten. Ook van wijzigingen met betrekking tot het voorgaande in dit lid worden de deelnemers direct in kennis gesteld.

## **Artikel 25**

### **Onvoorziene gevallen**

In gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur.

## **Artikel 26**

### **Wijziging of opheffing van de pensioenregeling**

Indien in enig jaar de algemene economische toestand in Nederland zich zodanig wijzigt, dan wel de financiële situatie van de werkgever van zodanige aard is, dat het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is deze pensioenregeling te wijzigen of op te heffen, kan de werkgever in overleg met het bestuur van het fonds en na raadpleging van deskundigen de premiebetaling geheel of gedeeltelijk staken.

De ter dekking van de pensioenaanspraken gesloten verzekeringen bij de herverzekeraar kunnen worden verlaagd of premievrij gemaakt. De reeds door betaling van premies en/of koopsommen aan de herverzekeraar verkregen rechten kunnen nimmer worden aangetast.

## **Artikel 28**

### **Datum van ingang**

Dit reglement is in werking getreden op 1 oktober 1979, is voor het laatst gewijzigd per 1 april 2005, en is in de plaats getreden van de vóór 1 oktober 1979 geldende regeling.

Dit reglement is niet van toepassing voor hen, van wie de deelneming voor 1 oktober 1979 is geëindigd.

Artikel 11 is niet van toepassing voor hen van wie de deelneming voor 1 januari 2002 is geëindigd.

## **Bijlage 3b.**

### **VUT REGLEMENT**

**Versie 9 december 2004**

### **REGLEMENT van de STICHTING VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING CNV**

#### **Artikel 1: Begripsomschrijvingen**

- |                         |   |
|-------------------------|---|
| a) De Stichting VUT-CNV | De Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding CNV   |
| b) Het Bestuur          | Het bestuur van de Stichting VUT-CNV  |
| c) Werkgever            | De vereniging Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland (CNV)   |
| d) Werknemer            | De bestuurders en het personeel in dienst van de werkgever, die deelnemer zijn van het pensioenfonds.   |
| e) Deelnemer            | De (voormalige) werknemer, die aan de voorwaarden van artikel 3 voldoet   |
| f) Pensioenfonds        | De Stichting Pensioenfonds van de vereniging Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland  |
| g) Pensioenreglement    | Het reglement van het pensioenfonds   |
| h) De loonsom           | Het totaal van de in enig jaar aan alle werknemers uitbetaalde bruto salarissen, inclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerk e.d. plus het bedrag aan beloning, dat deelnemers vallend onder artikel 3 lid 3 zouden hebben genoten indien zij in dienst van de werkgever zouden zijn gebleven. |



grondslag zal worden gewijzigd overeenkomstig de wijzigingen in de salarisschalen zoals worden overeengekomen in de rechtspositieregeling bestuurders en de collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers.

- 2 De uitkering bedraagt 80 procent van de grondslag zoals bedoeld in het vorige lid.
- 3 De uitkeringen zullen geschieden aan het einde van elke maand ter grootte van één twaalfde van de uitkering op jaarbasis. Op de maandelijkse uitkeringen wordt een vakantietoeslag ingehouden waarvan het percentage gelijk is aan dat van de rechtspositieregeling voor bestuurders en de collectieve arbeidsovereenkomst voor medewerkers.
- 4 De over het lopende kalenderjaar in te houden vakantietoeslag wordt in de maand mei uitgekeerd. Bij begin of beëindiging van een uitkering in de loop van een kalenderjaar wordt een evenredig deel van de vakantietoeslag uitgekeerd.
- 5 De deelnemer ontvangt in de maand december (of indien eerder: bij beëindiging van de uitkering) een eindejaarsuitkering ter grootte van 2,5 % van de maanduitkering, exclusief vakantietoeslag, over de maand december (of over de laatstgenoten uitkering) vermenigvuldigd met het aantal maanden, waarover in het lopende jaar een uitkering is verstrekt.

#### **Artikel 6: Overlijden van de uitkeringsgerechtigde**

Bij overlijden van de uitkeringsgerechtigde ontvangen zijn nagelaten betrekkingen een bedrag gelijk aan de uitkering over het resterende deel van de maand van overlijden vermeerderd met de uitkeringen over de drie daarop volgende maanden.

#### **Artikel 7: Het verrichten van betaalde werkzaamheden**

- 1 Indien de uitkeringsgerechtigde tegen betaling werkzaamheden verricht, is hij verplicht dit te melden aan het bestuur van de Stichting VUT-CNV.
- 2 De uit de werkzaamheden genoten bruto-inkomsten worden, indien en voorzover zij meer bedragen dan € 3.000,- bruto per jaar, in mindering gebracht op de uitkering.
- 3 Inkomsten, die voortvloeien uit werkzaamheden, die reeds één jaar voor ingang van de VUT-uitkering bestonden blijven buiten beschouwing bij het vaststellen van het maximum zoals genoemd in het voorgaande lid.

#### **Artikel 8: Verrekening met pensioen of andere uitkeringen**

- 1 Wanneer de deelnemer bij het begin of tijdens de periode, waarin hij een uitkering ontvangt in aanmerking komt voor een WAO- of WW-uitkering dan wel voor een pensioenuitkering of doorbetaling tijdens ziekte dient hij dit te melden aan de Stichting VUT-CNV. Tevens is de deelnemer verplicht elke wijziging in de WAO-, de WW-, de pensioenuitkering en de doorbetaling tijdens ziekte te melden aan de Stichting VUT-CNV.
- 2 De in lid 1 van dit artikel genoemde inkomsten worden in mindering gebracht op de VUT-uitkering.

#### **Artikel 9: Inhoudingen**

Op de maandelijkse uitkering, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering worden ingehouden:

- a) De verschuldigde loonbelasting en premies volksverzekeringen;
- b) De werknemerspremies overeenkomstig artikel 6 en artikel 15 van het pensioenreglement;
- c) Het werknemersdeel van de premie Ziekenfondswet respectievelijk de particuliere ziektekostenverzekering, die de werkgever heeft afgesloten.

#### **Artikel 10: Werkgeversdeel ziektekostenverzekering**

Het werkgeversdeel van de ziekenfondswet respectievelijk de werkgeversbijdrage aan de particuliere ziektekostenverzekering komen voor rekening van de Stichting VUT-CNV.

### **Artikel 11: Deelnemersschap pensioenfonds**

1 Gedurende de periode, waarin een uitkering wordt genoten blijft de uitkeringsgerechtigde deelnemer aan het pensioenfonds.

2 De werkgever is verplicht gedurende de uitkeringsperiode de voor de VUT-uitkeringsgerechtigde verschuldigde pensioenpremie aan het pensioenfonds, op grond van het pensioenreglement voor rekening van de werkgever komt aan het pensioenfonds door te betalen.

### **Artikel 12: Financiering**

De middelen van de Stichting VUT-CNV bestaan uit:

a) Een door de werkgever gefinancierde reserve van € 363.024, gestort op 1 januari 1984;

b) Tot 1 januari 2004 2,7 % van de loonsom;

c) Rendement op beleggingen, giften en overige baten;

### **Artikel 13: Taak van het Bestuur en verplichtingen van de uitkeringsgerechtigde**

1 Het Bestuur is belast met het toezicht op de naleving en uitvoering van de in dit reglement gegeven voorschriften.

2 De deelnemer is verplicht alle gevraagde informatie betrekking hebbend op de uitvoering van dit reglement aan het Bestuur te verstrekken.

### **Artikel 14: Geschillen**

1 Alle geschillen welke in verband met deze regeling mochten ontstaan tussen het bestuur, de werkgever of een deelnemer worden onderworpen aan de bindende uitspraak van door partijen aan te wijzen onafhankelijke scheidspersonen. Een geschil wordt geacht aanwezig te zijn indien één der partijen zulks beweert onder schriftelijke opgave van het punt van geschil aan de wederpartij.

2 Ieder der partijen wijst een scheidspersoon aan. De partij, die het geschil aanhangig heeft gemaakt geeft binnen 8 dagen na de in lid 2 van dit artikel bedoelde opgave de naam van zijn scheidspersoon door aan de wederpartij. De wederpartij wijst binnen 8 dagen na ontvangst van deze naam een scheidspersoon aan en geeft diens naam terstond door aan de andere partij. Beide scheidspersonen benoemen in gezamenlijk overleg een voorzitter.

Verzuimt één der partijen binnen de gestelde termijn een scheidspersoon aan te wijzen dan beslissen de reeds aangewezen scheidspersonen c.q. -persoon.

3 De benoemde scheidspersonen zijn vrij in de bepaling van de procedure en zullen uitspraak doen als goede personen naar billijkheid.

4 De kosten van de procedure zijn voor rekening van de verliezende partij. De scheidspersonen zijn echter bevoegd een deel van de kosten ten laste van de andere partij te brengen.

### **Artikel 15: Financiële verslaggeving**

1 Het boekjaar van de Stichting VUT-CNV loopt samen met het kalenderjaar. Het eerste boekjaar loopt van 1 januari 1984 tot en met 31 december 1984.

2 Het Bestuur stelt jaarlijks binnen negen maanden na het einde van het boekjaar een door een externe accountant gecontroleerd jaarverslag vast, waarin een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen en het resultaat van de Stichting VUT-CNV wordt gegeven.

3 Het jaarverslag van de Stichting VUT-CNV ligt gedurende 3 maanden na datum van vaststelling ten kantore van de werkgever ter inzage voor de werknemers.

**Artikel 16: Onvoorziene gevallen**

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist het Bestuur volgens de regels van redelijkheid en billijkheid.

**Artikel 17: Opheffing van de Stichting**

Over de opheffing van de stichting is in gezamenlijk overleg beslist door de werkgever en de vakbond. Daarbij is tevens vastgesteld op welke wijze de resterende gelden worden verdeeld over de werknemers. De desbetreffende overeenkomst is als bijlage aan dit reglement gevoegd.

**Artikel 18: Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 1984 en is gewijzigd in juni 1986, oktober 1988, mei 1990, 18 december 2003 en 1 januari 2004.

## **REGELING ZIEKTEKOSTENVERZEKERING**

(Bijlage 4, behorende bij de CAO-CNV)

---

### **Artikel 1**

Voor medewerkers (en bestuurders), die niet (meer) verzekerd zijn op grond van de Ziekenfondswet, wordt bij een nader te bepalen maatschappij een collectieve verzekering tegen ziektekosten afgesloten.

### **Artikel 2**

Medeverzekering is onder de volgende voorwaarden mogelijk:

- a. Medeverzekerd kunnen zijn:
  - de partner;
  - tot het huishouden behorende kind(eren), voor wie de deelnemer als kostwinner is aan te merken;
  - studerende kinderen tot 27 jaar, die niet op grond van wettelijke regelingen inzake ziektekosten verzekerd zijn.
- b. Medeverzekering geldt alleen in die gevallen waarbij het inkomen van een deelnemer als regel tenminste de helft bedraagt van het totale inkomen van de deelnemer vermeerderd met dat van zijn partner.
- c. Er is geen medeverzekering mogelijk indien elders aanspraak gemaakt kan worden op een ziektekostenregeling.

### **Artikel 3**

- a. De verzekering wordt afgesloten op basis van een acceptabel niveau van voorwaarden, waarin in ieder geval is opgenomen:
  - ziekenhuisverpleging;
  - specialistische hulp met bijkomende kosten;
  - verplegingsklasse III;
  - huisarts en medicijnen.Op verzoek van betrokkene kan een hogere verplegingsklasse worden verzekerd.
- b. De verzekering wordt geaccepteerd ongeacht de gezondheidstoestand van betrokkenen, mits aanmelding geschiedt binnen dertig dagen na indiensttreding c.q. beëindiging van verplichte ziekenfondsverzekering.
- c. Voor medewerkers, van wie de partner verplicht verzekerd is, kan een aanvullende klasseverzekering worden afgesloten.

### **Artikel 4**

- a. Voor medewerkers en de deelnemers in de VUT-regeling vergoedt de werkgever 50 % van de premie op basis van verpleegklasse III.
- b. De werkgeversbijdrage is niet van toepassing indien er sprake is van medeverzekering
  - Voor zover het het daarmee samenhangende premiegedeelte betreft en
  - de medeverzekerde aanspraken op een tegemoetkoming elders kan doen gelden.
- c. De verzekering voor tandheelkundige hulp en/of een aanvullende klasseverzekering komen geheel voor rekening van de medewerker.
- d. Studerende kinderen vanaf 18 jaar komen in aanmerking voor de "standaardpakketpolis voor studenten". Zodra meeverzekerde studerende kinderen de leeftijd van 18 jaar bereiken, worden uitsluitend de kosten van de "standaardpakketpolis" voor 50 % door de werkgever vergoed.

Utrecht, cvr, 10juni2003, CAOZKV

### **Artikel 1**

- a.** De medewerker heeft vanaf het moment van zijn indiensttreding recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen zijn woonplaats en de standplaats.
- b.** De vergoeding bestaat uit de te maken kosten van openbaar vervoer (tweede klasse) tot een maximum van 50 km. enkele reis.  
Indien het dienstbelang dit vraagt kan de werkgever een vergoeding toekennen voor het gebruik van een eigen auto. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld.
- c.** 1. Onder woon-werkverkeer wordt verstaan het reizen, eventueel meerdere keren per dag, van de woning naar het kantoor (het kantoor van de CNV Vakcentrale of regiokantoor);  
2. Indien de medewerker niet reist naar zijn kantoor, maar rechtstreeks naar een andere bestemming, dan is dit geen woon-werkverkeer;
3. Reist de werknemer via kantoor naar een andere bestemming, dan valt de reis woning-kantoor onder het tarief voor woon-werkverkeer en vervolgens de reis kantoor naar het andere (vergader) doel onder de dienstreizenregeling (bijlage 7 van de CAO).

### **Artikel 2**

- a.** De vergoeding zoals verwoord in lid b van artikel 1 van deze regeling bestaat uit de kosten van bus, tram, metro of trein (tweede klasse) berekend op basis van een jaarkaart, tot een maximum van € 2.241,00 (niveau 01-01-2005) per jaar, welke omgerekend wordt tot een bedrag per maand; ongeacht het in de praktijk gebruikte vervoermiddel;
- b.** De bedragen opgenomen onder de leden a. en b. van dit artikel worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan dat waarmee het prijsindexcijfer vervoersdiensten, zoals dit wordt gepubliceerd door het CBS, per oktober van het voorgaande jaar ten opzichte van het indexcijfer van oktober van het daaraan voorafgaande jaar is gestegen of gedaald.
- c.** Bij ziekte van de werknemer zullen geen reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed over volle kalendermaanden waarin de werknemer ziek is, met ingang van twee maanden volgend op die, waarin de eerste verzuimdag lag.
- d.** Wanneer op minder dan 4 dagen wordt gereisd, zal de vergoeding naar rato worden toegepast.

### **Artikel 3**

De werknemer dient ten genoegen van de werkgever aan te tonen welke kosten hij heeft gemaakt. Bij wijziging van het bedrag dient de werknemer de werkgever hiervan schriftelijk in kennis te stellen.

### **Artikel 4**

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet treft de werkgever een billijke regeling.

## **DIENSTREIZENREGELING** ((bijlage 6, behorende bij CAO-CNV)

### **Artikel 1**

De medewerker, die voor het uitoefenen van zijn functie (anders dan woon-werkverkeer) noodzakelijkerwijs gebruik moet maken van een auto, heeft recht op een vergoeding per kilometer op basis van het bepaalde in artikel 2 van deze regeling.  
De noodzaak van het gebruik van een auto wordt bepaald door de werkgever.

### **Artikel 2**

De vergoeding als bedoeld in artikel 1 bedraagt netto € 0,18 (niveau 1 januari 2004) per kilometer. Als overgangsregeling geldt voor de jaren 2004, 2005 en 2006 het volgende: de door de medewerker gereden kilometers die boven het aantal van 2.835 kilometer per jaar uitstijgen worden vergoed tegen een bedrag van netto € 0,29 per kilometer. Voor de specifieke toepassing van dit artikel verwijzen u naar pre-ambule E van de CNV-CAO.

### **Artikel 3**

- a. De werkgever verstrekt op verzoek van de medewerker een lening ten behoeve van de aanschaf van een deugdelijke auto, waarover de medewerker dient te beschikken voor een goede uitoefening van zijn functie.
- b. De lening bedraagt maximaal de (bij) te betalen prijs voor de (nieuwe) auto, maar mag echter niet meer bedragen dan € 14.750,00.
- c. Over het geleende bedrag is de wettelijke rente, per januari van het jaar geldig, verschuldigd.
- d. Bij een lening van maximaal € 4.500,-- dient de werknemer tenminste € 175,-- per maand af te lossen.  
Bij een lening van € 4.501,-- - € 11.500,-- dient de werknemer tenminste € 230,-- per maand af te lossen.  
Bij een lening van € 11.501,-- - € 14.750,-- dient de werknemer tenminste € 275,-- per maand af te lossen.
- e. Indien de medewerker gedurende drie aaneengesloten kalendermaanden zijn auto niet voor het uitoefenen van zijn functie heeft gebruikt, kan hij - desgewenst - de maandelijksse aflossing met ingang van de vierde maand beëindigen.  
De aflossing dient te worden hervat uiterlijk in de maand volgend op het tijdstip, waarop de werknemer zijn auto weer is gaan gebruiken voor het uitoefenen van zijn functie.
- f. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is het restant van de lening, verhoogd met de verschuldigde rente, direct opeisbaar.

### **Artikel 4**

De werknemer is verplicht de auto waarvoor hij bij de werkgever een lening heeft afgesloten en die hij voor de uitoefening van zijn functie gebruikt, WA-casco te verzekeren.  
Tevens dient hij een ongevallen-inzittenden verzekering af te sluiten.

### **Artikel 5**

Voor dienstreizen verder dan 250 km. van de standplaats dient - behoudens ontheffing van de werkgever - gebruik te worden gemaakt van het openbaar vervoer.

### **Artikel 6**

Dienstreizen per trein worden door de werkgever vergoed op basis van eerste klasse.

### **Artikel 7**

De werknemer heeft recht op vergoeding van werkelijk gemaakte - sober gehouden - noodzakelijke verblijfskosten.

### **Artikel 8**

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet treft de werkgever een billijke regeling.

CAOCNV02reisdiv

## **PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSBUDGET**

Bijlage 7, behorende bij CAO-CNV

1. De medewerker van het CNV met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft een individueel scholingstrekkingsrecht. De omvang van het fonds waaruit deze individuele trekkingsrechten ten behoeve van scholing (Persoonlijk OntwikkelingsBudget-POB) wordt gevormd door de jaarlijkse reservering van de loonsom. (Onder loonsom wordt in dit verband verstaan; twaalf maandsalarissen plus vakantietoeslag en eindejaarsuitkering).
2. Het individuele trekkingsrecht wordt bepaald door het aantal formatie-uren per jaar op basis van het dienstverband van de medewerker te vermenigvuldigen met het percentage van reservering van de gemiddelde loonsom per uur van de gehele werkorganisatie.
3. De medewerkers hebben de mogelijkheid om het POB te reserveren voor toekomstige scholingswensen.
4. De medewerkers hebben de mogelijkheid om een voorschot op het POB-budget van één jaar te nemen.
5. Scholingsfaciliteiten die in aanmerking komen voor financiering uit het POB-budget betreffen alle mogelijke scholingsvormen die arbeidsmarktgerelateerd zijn voor de medewerker of wordt ingezet ter voorbereiding op pensionering. Onder scholingsfaciliteiten worden ook verstaan de financiering van boeken.
6. Voordat de medewerker gebruik maakt van het POB-budget dient hij daartoe een verzoek in bij zijn hiërarchisch leidinggevende. De leidinggevende toetst marginaal in overleg met de medewerker of de scholingswensen voldoen aan het gestelde in lid 5 van deze regeling.
7. Het is mogelijk om scholingsfaciliteiten te financieren uit het POB-budget in combinatie met het algemene scholingsbudget vanwege de werkgever, voorzover het laatstgenoemd budget toereikend is.
8. Collectieve scholingsvormen, georganiseerd door de werkgever, worden niet gefinancierd uit het POB-budget.
9. Het trekkingsrecht op het POB-fonds heeft alleen als doel scholingsfaciliteiten te financieren. Het POB kan niet uitgekeerd worden in geld; het is geen loon.
10. Bij uitdiensttreding kan derhalve geen aanspraak worden gemaakt op door de individuele medewerker opgebouwde trekkingsrechten. Deze trekkingsrechten worden gestort in het collectieve scholingsfonds.
11. Bij uitdiensttreding behoeft, met uitzondering van verstrekte voorschotten, eventuele benutte trekkingsrechten niet te worden terugbetaald. De in de CAO genoemde terugbetalingsregeling scholingskosten is dus niet van toepassing op de rechten voortvloeiende uit het Persoonlijk Ontwikkelingsbudget (POB).
12. CAO-partijen ontvangen jaarlijks een overzicht van het gevormde budget in het kader van deze regeling en de op dit budget verrichte mutaties.
13. De medewerkers ontvangen jaarlijks een overzicht van de individueel opgebouwde en gemuteerde trekkingsrechten.
14. Partijen evalueren jaarlijks de ontwikkeling van de gespaarde bedragen en de benutting van de regeling, waarbij voorkomen wordt dat een stuwmeer van gespaarde bedragen ontstaat.

# REGLEMENT VOOR DE SPAARLOONREGELING WET '94

## ARTIKEL 1 BEGRIPSOMSCHRIJVING

(Relatie van C&E-bank)

Dit reglement verstaat onder:

- Werkgever: **Christelijk Nationaal Vakverbond**
- Deelnemer: Iedere werknemer die overeenkomstig artikel 3 van dit reglement is toegetreden tot de spaarloonregeling.
- Spaarbank: De stichting: Stichting Regio Bank, gevestigd te Amsterdam.
- Spaarloon: Brutoloon dat overeenkomstig de bepalingen van deze regeling door de deelnemer in geblokkeerde vorm wordt gespaard.
- Spaarloonrekening: De op grond van dit reglement ten name van de deelnemer geopende bijzondere spaarrekening.
- Partner: Indien de deelnemer ongehuwd is, de partner met wie hij duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.
- Blokkeringstermijn: Periode van 16 kalenderkwartalen, waarin het spaarloon op de spaarloonrekening moet blijven staan.
- Wet: De Wet op de Loonbelasting 1964; de Coördinatiewet Sociale Verzekering.
- Uitvoeringsregeling: Uitvoeringsregeling werknemersspaarregelingen en winstdelingsregelingen.

## ARTIKEL 2 DOEL

De spaarloonregeling heeft ten doel het sparen door werknemers in tegenwoordige dienstbetrekking te stimuleren en duurzame bezitsvorming te bevorderen.

## ARTIKEL 3 DEELNEMING

- a. Iedere werknemer die in tegenwoordige dienstbetrekking staat of geacht wordt te staan tot de werkgever, kan aan deze spaarloonregeling deelnemen.
- b. Toetreding tot de spaarloonregeling geschiedt door de werkgever te machtigen het spaarloon in te houden en af te dragen aan de Regio Bank. De machtiging kan worden verleend door middel van het invullen en ondertekenen van een aanmeldingsformulier. Een kopie van de machtiging tezamen met een kopie van een geldig legitimatiebewijs dient te worden gezonden aan de Regio Bank. Indien de deelnemer minderjarig is, dient de wettelijk vertegenwoordiger van de deelnemer mede te ondertekenen.
- c. Toetreding tot dit reglement kan - behalve bij het in werking treden van dit reglement - plaatsvinden per de eerste van elke kalendermaand, mits het in lid b genoemde formulier tijdig bij de werkgever is ingeleverd.
- d. Het door de werkgever in te houden bedrag kan per de eerste van elk kalenderkwartaal worden gewijzigd. De deelnemer dient dit tenminste één maand van te voren aan de werkgever te berichten.

#### **ARTIKEL 4 INHOUDINGEN VAN SPAARLOON**

- a. Bij de uitbetaling van loon houdt de werkgever spaarloon in ter grootte van minimaal € 11,35 per inhouding op het brutoloon van de deelnemer.
- b. Het spaarloon kan slechts worden ingehouden indien en voor zover de inhouding door de werkgever kan worden verricht op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, respectievelijk op daarvoor in de plaats tredende uitkeringen of aanvullingen op uitkeringen die door of via de werkgever worden verstrekt.
- c. Indien de uitkeringen en aanvullingen op uitkeringen in lid b genoemd niet via de werkgever worden verstrekt, worden de inhoudingen opgeschort tot het tijdstip waarop de deelnemer zijn werkzaamheden hervat of andere werkzaamheden voor de werkgever gaat verrichten. Lid e van dit artikel is overeenkomstig van toepassing.
- d. Indien de deelnemer voor de eerste oefening zijn militaire dienstplicht vervult en de dienstbetrekking niet is beëindigd, wordt de inhouding opgeschort tot het tijdstip waarop de deelnemer zijn werk hervat. Dit geldt eveneens, voor zover nodig, voor de tijd die de deelnemer voor herhalingsoefeningen in militaire dienst doorbrengt. Lid e van dit artikel is overeenkomstig van toepassing.
- e. De deelnemer kan, na het hervatten van de werkzaamheden binnen een kalenderjaar, de werkgever verzoeken om de op grond van de leden c of d niet ingehouden bedragen, in één keer op het loon in te houden en te storten op de spaarloonrekening.
- f. Het totaal van het ingevolge deze regeling op het loon van de werknemer ingehouden spaarloon mag in ieder kalenderjaar niet meer bedragen dan het in artikel 34a, eerste en tweede lid, van de Wet op de Loonbelasting 1964, vermelde bedrag.
- g. Onder loon wordt voor toepassing van deze regeling verstaan het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering.

#### **ARTIKEL 5 SPAARREKENING**

- a. Het overeenkomstig artikel 4 ingehouden spaarloon zal door de werkgever onmiddellijk na de inhouding worden overgemaakt op de spaarloonrekening van de deelnemer.
- b. Op de spaarloonrekening mogen geen andere bedragen worden bijgeschreven respectievelijk uitstaan dan:
  1. het ingehouden spaarloon;
  2. op het tegoed gekweekte inkomsten.
- c. De deelnemer mag de op zijn spaarloonrekening uitstaande bedragen niet geheel of gedeeltelijk overdragen of in onderpand geven, dan wel op enigerlei wijze bezwaren.

#### **ARTIKEL 6 VRIJKOMEN VAN SPAARTEGOED**

Over de in enig kwartaal ingehouden spaarloonbedragen kan door de deelnemer vrij worden beschikt, nadat deze bedragen na het kwartaal van bijschrijving 16 volle kwartalen op de spaarloonrekening hebben uitgestaan. De aldus vrijgekomen bedragen worden overgeheveld naar het vrije deel van de spaarloonrekening. De op de spaarbedragen gekweekte inkomsten zijn na bijschrijving direct opneembaar.

#### **ARTIKEL 7 ERKENDE BESTEDINGEN**

- a. Over het tegoed op de spaarloonrekening dat korter dan 16 kalenderkwartalen op de spaarloonrekening heeft uitgestaan, mag - ongeacht in welk jaar het werd ingehouden - geheel of gedeeltelijk worden beschikt:

1. Ter zake van de aankoop van een woning.  
Hieronder wordt verstaan de verwerving van een tot hoofdverblijf dienende eigen woning door de deelnemer of diens echtgenoot of partner. Hieronder wordt mede begrepen de betalingen ter verwerving van een lidmaatschap van een coöperatieve vereniging waarvan de leden enkel op grond van hun lidmaatschap het recht van uitsluitend gebruik hebben van een aan de coöperatieve vereniging in eigendom toebehorend gebouw, dan wel een afzonderlijk gedeelte van een zodanig gebouw.
  2. Ter zake van premies voor een levensverzekering waarbij een lijfrente is verzekerd, mits wordt voldaan aan de in artikel 8 vermelde voorwaarden.
  3. Ter zake van premies voor een levensverzekering waarbij een kapitaaluitkering bij in leven zijn is verzekerd, mits voorts wordt voldaan aan de in artikel 9 vermelde voorwaarden.
  4. Ter zake van regelmatige inleggingen waartoe de deelnemer of diens echtgenoot of partner zich heeft verplicht ingevolge een overeenkomst met een spaarinstelling tot sparen met levensverzekering, mits wordt voldaan aan de in artikel 8 en 9 vermelde voorwaarden. Onder spaarinstelling wordt verstaan spaarbanken, handelsbanken, landbouwkredietinstellingen, bouwkasen, spaarfondsen, verzekeringsmaatschappijen, en daarmee vergelijkbare rechtspersonen met volledige rechtsbevoegdheid.
- b. Het op de spaarloonrekening aanwezige tegoed dat voor de in lid a genoemde doeleinden wordt besteed, zal ter beschikking van de deelnemer worden gesteld, nadat hij deze bestemming heeft aangetoond, de daartoe strekkende bewijsmiddelen ten behoeve van de werkgever heeft overgelegd aan de Regio Bank en deze instelling het verschuldigde ten laste van het spaartegoed van de deelnemer zal hebben voldaan aan diens crediteur.
- c. Met betrekking tot de in dit artikel lid a sub 2 tot en met 4 genoemde bestedingen, is ten laste van het geblokkeerde tegoed op de rekening slechts één dispositie per kwartaal toegestaan, tenzij het niet mogelijk blijkt een regeling te treffen, waarbij ter voldoening van die verplichting met één betaling per kwartaal kan worden volstaan. Bestedingen vinden telkens plaats ten laste van het eerst op de spaarloonrekening bijgeschreven tegoed, is dit niet toereikend, dan van het daarna oudste tegoed, enzovoort.

#### **ARTIKEL 8**

- a. De termijnen voor een lijfrente als bedoeld in artikel 7 lid a sub 2 kunnen behoudens in geval van overlijden, niet eerder ingaan dan in het vijfde jaar nadat de premies zijn voldaan.
- b. De polis van de in artikel 7 lid a sub 2 genoemde levensverzekering moet onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de deelnemer of zijn echtgenoot.
- c. Bij de overeenkomst van levensverzekering moet een lijfrente zijn verzekerd als bedoeld in artikel 45, eerste lid, onderdeel g, onder 1,3,4 of 5 en vierde lid, van de Wet op de Inkomstenbelasting 1964, bij een verzekeraar als bedoeld in het vijfde lid van dat artikel.

#### **ARTIKEL 9**

- a. De in artikel 7 lid a onder punt 3 genoemde overeenkomst van levensverzekering moet:  
voldoen aan artikel 1, eerste lid, onderdeel b van de Wet Toezicht Verzekeringsbedrijf en zijn aangegaan  
met een levensverzekeraar als bedoeld in onderdeel g van dat lid.  
door de werknemer of zijn echtgenoot of partner zijn gesloten op het eigen leven, op dat van zijn  
echtgenoot of partner, dan wel kinderen, waarvoor de werknemer, zijn echtgenoot of partner op 1 januari van het jaar waarin de premie is voldaan ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet recht op kinderbijslag had, of die zelf recht hadden op studiefinanciering op grond van hoofdstuk 2 van de Wet op de Studiefinanciering.

- voorzien in een looptijd van tenminste 4 jaren, voor zover het tijdstip van uitkering niet wordt bepaald door het overlijden van de verzekerde.
- b. De polis moet onbezwaard deel uitmaken van het vermogen van de werknemer of dat van diens echtgenoot of partner.

#### **ARTIKEL 10**

Deelnemers aan de spaarloonregeling worden in staat gesteld om speciaal op het bedrijfsparen afgestemde verzekeringsproducten af te sluiten, via het Assurantiebedrijf van de Crediet en Effecten Bank.

#### **ARTIKEL 11 BEËINDIGING DEELNAME**

- a. Indien de deelname eindigt door beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden van de deelnemer, mag het gehele tegoed van de spaarloonrekening ter beschikking worden gesteld van de erfgenamen van de werknemer.
- b. Indien het tegoed wordt opgenomen door de erfgenamen wordt voor de toepassing van de Wet op de Loonbelasting 1964 en de Coördinatiewet Sociale Verzekering voor elk vol kalenderkwartaal gedurende welk het spaarloon binnen een termijn van vier jaren is opgenomen een evenredig deel van het spaarloon aangemerkt als loon verstrekt door de werkgever, niet zijnde spaarloon. Dit loon wordt geacht te zijn genoten ten tijde van het beschikken.
- c. Indien de dienstbetrekking eindigt anders dan door overlijden van de deelnemer blijft het bepaalde in dit reglement van toepassing op het bij de beëindiging aanwezige tegoed, behoudens dat geen inhoudingen en bijschrijvingen als bedoeld in artikel 4, artikel 5a en artikel 5b sub 1 meer zullen plaatsvinden.

#### **ARTIKEL 12 ADMINISTRatieve BEPALINGEN**

De Regio Bank is door de werkgever belast met:

- a. het administreren van de spaarloonrekening;
- b. het ten behoeve van de werkgever in ontvangst nemen en bewaren van de bewijsstukken als bedoeld in artikel 7 lid b;
- c. het uitvoeren van betalingsopdrachten ten laste van de spaarloonrekening voortvloeiend uit volgens het reglement toegelaten bestedingen.

#### **ARTIKEL 13**

- a. Een verzoek om overboeking of opname in contanten zal schriftelijk worden ingediend bij de Regio Bank, waar deze regeling is geadmistreerd. Het verzoek dient te zijn ondertekend door de deelnemer.
- b. De toegelaten bestedingen als bedoeld in artikel 7 kunnen uitsluitend geschieden ten laste van het tegoed op de spaarloonrekening en door overboeking door de Regio Bank naar de betreffende crediteur.
- c. De deelnemer is gehouden alle stukken aan de Regio Bank over te leggen, die de Regio Bank meent nodig te hebben voor de uitoefening van haar in artikel 12 omschreven taak.
- d. Indien overboeking naar de crediteur niet mogelijk blijkt, kan in tegenstelling tot het gestelde in lid b het bedrag dat door de deelnemer uit privémiddelen voor een erkende besteding is voldaan, aan hem ter beschikking worden gesteld, mits daartoe wordt verzocht binnen 2 maanden, nadat de betaling heeft plaatsgevonden. Naast het betreffende bewijsstuk, dient dan tevens een betaalbewijs te worden ingeleverd. Er kan nooit meer ter beschikking worden gesteld, dan het bedrag dat op de datum van betaling op de spaarloonrekening aanwezig was.

## **ARTIKEL 14 EIGENDOM**

De werkgever zal nimmer aanspraak kunnen maken op het tijdelijk onder zijn berusting zijnde ingehouden spaarloon om daarop een eventuele vordering op de deelnemer, die hij meent te hebben wegens het niet nakomen van verplichtingen van de werknemer tegenover de werkgever, te verhalen.

Dit geldt ook ten aanzien van al dan niet gefundeerde vorderingen wegens schade aan de werkgever door de deelnemer toegebracht door onjuiste handelingen, nalatigheid of verzuim.

## **ARTIKEL 15 RENTEBIJSCHRIJVING; RENTEBIJSCHRIJVING: AFSCHRIFTENVERZENDING**

a. Door de Regio Bank wordt aan iedere deelnemer over het spaartegoed op de rekening rente vergoed. Het in artikel 5 lid a genoemde spaartegoed komt na het verstrijken van de in artikel 6 genoemde blokkeringstermijn ter beschikking te staan van de deelnemer en kan desgewenst worden opgenomen.

Indien het vrijgekomen spaarsaldo (rente en/of spaarbedragen die 16 volle kwartalen hebben uitgestaan) niet wordt opgenomen, zal daarover het zelfde rentepercentage worden vergoed als over het geblokkeerde saldo.

b. De rente wordt eenmaal per jaar bijgeschreven en is vrij opneembaar. Het rentejaar loopt van 16 november tot en met 15 november.

c. Van het verloop van de spaarloonrekening wordt de deelnemer geïnformeerd, door:

1. een kwartaalafschrift, na afsluiting van een kalenderkwartaal, waarop alle mutaties van het desbetreffende kwartaal worden vermeld. De bedragen worden gesplitst in een geblokkeerd tegoed en een vrij tegoed.
2. een jaaroverzicht, na afsluiting van een kalenderjaar, waarop het geblokkeerde tegoed wordt gesplitst naar het jaar van ontstaan en de opgave van de datum waarop de saldi vrijkomen.

d. Indien de deelnemer veronderstelt, dat het kwartaalafschrift of het jaaroverzicht niet het tegoed aanwijst waarop hij meent recht te hebben, dient hij zich schriftelijk te wenden tot de afdeling Controle van het hoofdkantoor van de Regio Bank, Postbus 321, 1000 AH AMSTERDAM.

## **ARTIKEL 16 SLOTBEPALINGEN**

a. Dit reglement is van toepassing met ingang van 1 januari 1996. Iedere deelnemer wordt in kennis gesteld van eventuele toekomstige wijzigingen, welke niet zonder overleg met de Regio Bank zullen worden doorgevoerd en welke niet mogen afwijken van de wettelijk geldende bepalingen.

b. Het is de werkgever bekend dat dit reglement is opgesteld onder de per 1 januari 1994 geldende wet en uitvoeringsregeling.

c. De in het belang van een juiste en doelmatige administratie noodzakelijke wijzigingen kunnen eenzijdig door de Regio Bank worden doorgevoerd.

d. De fiscale consequenties op grond van onjuiste deblokkering door de Regio Bank komen voor rekening van de Regio Bank.

Aldus getekend,

(plaats,

datum)

Christelijk  
Nationaal  
Vakverbond  
in  
Nederland  
Ravellaan 1  
- Postbus  
2476  
3500 GL  
UTRECHT

## **KINDEROPVANGREGELING INGAANDE 01 JANUARI 2005**

(bijlage 9, behorende bij de CAO-CNV)

### **Artikel 1**

In deze regeling wordt beschreven welke opvang valt binnen de Wet Kinderopvang nl.:

- Dagopvang van nul tot vierjarigen
- Buitenschoolse/naschoolse opvang voor basisschoolkinderen
- Opvang door gastouders via een gastouderbureau.

Het kindercentrum of gastouderbureau moet voldoen aan de wettelijke kwaliteitseisen.

### **Artikel 2**

1. De financiering van deze regeling wordt verricht uit het kinderopvangfonds, wat wordt gevormd door de jaarlijkse reservering, genoemd in artikel 28 lid 2 van de CAO-CNV.
2. Niet opgenomen bedragen in een jaar blijven in het fonds.
3. De medewerkers die gebruik maken van deze regeling krijgen een werkgeversbijdrage, zijnde 1/6 deel van de werkelijke jaarkosten van de kinderopvang. De werkelijke jaarkosten zijn kosten die direct verband houden met opvang (kosten personeel, huisvesting, organisatie, administratie, kosten voor gastouders, vervoerskosten tussen school en naschoolse opvang).
4. De werkgever zal regelmatig doch tenminste eenmaal per jaar een overzicht van de baten en lasten van het fonds aan de cao-partijen verstrekken.
5. Partijen zullen aan de hand van dit overzicht jaarlijks overleg voeren over de omvang van het fonds in relatie tot het aantal ingediende verzoeken en zonodig komen tot afspraken over bijstelling van de financiering.

### **Artikel 3**

Om voor deze werkgeversbijdrage in aanmerking te komen moet je als werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Een aanvraag voor een werkgeversbijdrage wordt uitsluitend gehonoreerd als de werknemer beschikt over een kinderopvangcontract waarvan het bureau geregistreerd staat bij de gemeente en voldoet aan de wettelijke kwaliteitseisen.
2. Een aanvraag voor een werkgeversbijdrage wordt uitsluitend gehonoreerd als de werknemer beschikt over een kinderopvangcontract, zoals genoemd onder bovenstaand punt, waarin vermeld de werkelijke jaarkosten van de kinderopvang, of een verklaring van het kindercentrum of gastouderbureau. Op basis van deze gegevens kan de CNV Vakcentrale de werkgeversbijdrage vaststellen. De verklaring van het kinderopvangcentrum of gastouderbureau is bepalend voor het berekenen van de werkgeversbijdrage.
3. Een aanvraag voor een werkgeversbijdrage wordt uitsluitend gehonoreerd als het kosten voor de zoals in de wet omschreven kinderopvang betreft.
4. Een aanvraag voor een werkgeversbijdrage dient vergezeld te gaan van een kopie van het kinderopvangcontract en een geldig registratiebewijs van het kindercentrum of gastouderbureau.

5. Indien het kindercentrum of gastouderbureau zijn registratie verliest kan er met onmiddellijke ingang geen aanspraak meer gemaakt worden op de werkgeversbijdrage. Onterecht uitgekeerde bedragen zullen alsnog teruggevorderd worden.
6. Wijzigingen in het kinderopvangcontract en in de registratie van het kindercentrum of gastouderbureau moeten onmiddellijk schriftelijk aan de werkgever worden gemeld.
7. Een aanvraag heeft (alleen) betrekking op kinderen
  - tot en met de basisschoolleeftijd en tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet onderwijs voor die kinderen begint (leeftijdindicatie tot en met 12 jaar of zoveel langer het kind op de basisschool zit);
  - tot de basisschoolleeftijd en tot de eerste dag van de maand waarop het basis onderwijs voor die kinderen begint (leeftijdindicatie tot en met 3 jaar).
8. Een werkgeversbijdrage wordt uitsluitend verstrekt indien de werknemer in een dienstbetrekking werkzaam is bij de CNV Vakcentrale en bij aanvang van de opvang een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft.
9. De hoogte van de werkgeversbijdrage is maximaal 1/6 deel van de werkelijke jaarkosten van de kinderopvang. De jaarkosten worden bepaald en in rekening gebracht bij de werknemer door het kindercentrum of gastouderbureau.
10. De werkgeversbijdrage zal maandelijks (via de salarisadministratie) aan werknemer uitbetaald worden.
11. Er zal met ingang van 1 januari 2005 GEEN gebruik meer worden gemaakt van bemiddelingsbureaus.
12. In het kader van de nieuwe wet zal aan de werknemer een actueel bewijs van dienstbetrekking van de partner worden gevraagd.
13. De werknemer dient maandelijks of per kwartaal facturen in te leveren bij afdeling P&O.
14. De claims op het kinderopvangfonds worden bij gelijktijdigheid gehonoreerd naar de volgende regels:  
alleenstaande ouders hebben voorrang; daarna volgt het principe: wie het eerst komt, wie het eerst maalt, met dien verstande dat tweede en volgende kinderen altijd voorrang hebben.

#### **Artikel 4**

1. Wanneer een partner langer dan 6 maanden werkloos is, of gedeeltelijk/volledig in de WAO zit vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling.
2. Wanneer de medewerker langer dan één jaar volledig arbeidsongeschikt is en de middelen die opgenomen zijn in het reïntegratieproces niet worden toegepast, vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van deze regeling. In geval van onredelijkheid of onbillijkheid kan ten gunste van de werknemer van dit lid worden afgeweken.

3. Bij uitdiensttreding van de werknemer, die van deze regeling gebruik maakt, komt de werkgeversbijdrage te vervallen per datum uitdiensttreding te vervallen.

## **REGLEMENT ARBITRAGECOMMISSIE**

---

(Bijlage 10., behorende bij CAO-CNV)

### **Artikel 1. Taak van de commissie**

De arbitragecommissie (hierna te noemen commissie) heeft tot taak:

- a. een bindende uitspraak te doen in geschillen als bedoeld in artikel 30 van de CAO-CNV;
- b. een niet bindend advies te geven indien een bindende uitspraak niet mogelijk is.

### **Artikel 2. Samenstelling commissie**

De commissie bestaat uit drie leden, waarvan één lid wordt aangewezen door de werkgever, partij bij de cao ter ener zijde, en één lid door de vakorganisatie, partij bij de cao ter andere zijde. Deze twee leden wijzen in overleg een onafhankelijke voorzitter aan.

### **Artikel 3. Adviseurs**

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de commissie zijn bevoegd zich in de vergaderingen van de commissie te doen bijstaan door adviseurs. Deze bezitten een adviserende stem.

### **Artikel 4. Duur van het lidmaatschap**

De leden en de plaatsvervangende leden van de commissie hebben per geschil zitting in de commissie voor de periode waarin het geschil wordt aangemeld tot en met de dag waarop de commissie uitspraak doet.

### **Artikel 5. Beëindiging van het lidmaatschap**

- a. Tijdens de in lid 4 genoemde periode kan het lidmaatschap van de commissie eindigen door:
  - bedanken;
  - overlijden;
  - de verklaring van de vereniging, die de benoeming deed, dat de betrokkene niet langer als lid fungeert.
- b. In een dergelijke situatie zal terstond voorzien worden in de aanstelling van een nieuw commissielid door oftewel de betreffende cao-partij oftewel de twee overgebleven commissieleden in het geval het de voorzitter is van wie het lidmaatschap van de commissie eindigt.

### **Artikel 6. Secretariaat**

- a. De commissie benoemt een secretaris.
- b. Het secretariaat van de commissie is gevestigd:  
CNV Vakcentrale, Postbus 2475, 3500 GL Utrecht, telefoon 030-2913911.

### **Artikel 7. Beraadslaging en stemmen**

- a. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten indien drie leden van de commissie aanwezig zijn.

- b. De commissie neemt haar besluit unaniem en doet haar uitspraken schriftelijk en met redenen omkleed. De leden handelen daarbij als goede bestuursleden naar billijkheid.
- c. Indien de commissie niet tot een unaniem besluit kan komen, wordt dit aangehouden tot de volgende vergadering. Indien dan nog niet gekomen kan worden tot een unanieme beslissing, dan onthoudt de commissie zich van een uitspraak en hebben partijen in het geschil de bevoegdheid het geschil aan de burgerlijke rechter ter beoordeling voor te leggen.

#### **Artikel 8. Behandeling van geschillen**

- a. Geschillen worden door de klagende partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.
- b. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een duidelijke toelichting, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.
- c. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.
- d. De wederpartij is bevoegd, binnen veertien dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.
- e. Het secretariaat zendt terstond een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- f. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van veertien dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

#### **Artikel 9. Mondelinge toelichting**

- a. Elk van het geschil hebbende partijen heeft het recht binnen veertien dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mee te delen, dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
- b. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge toelichting vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen, alsmede aan de leden van de commissie.

#### **Artikel 10. Afwijkingen**

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in artikel 8 en 9 van dit reglement genoemde termijnen.

#### **Artikel 11. Getuigen en/of deskundigen**

Elk van de partijen in het geschil is bevoegd één of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat dezen door de commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bekendgemaakt.

#### **Artikel 12. Nadere inlichtingen**

- a. De commissie is bevoegd, alvorens een advies uit te brengen of een besluit te nemen, nadere inlichtingen in te winnen van partijen zowel als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter nadere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van één week.
- b. Uit weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen zal de commissie de conclusies trekken, die haar geraden voorkomen.

#### **Artikel 13. Wraking**

In de commissie kunnen geen personen benoemd worden die rechtstreeks bij het geschil zijn betrokken.

#### **Artikel 14. Advies**

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter van de commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie.

#### **Artikel 15. Kosten**

- a. Aan de leden van de commissie wordt een onkostenvergoeding verleend en eventueel in overleg een dagdeelvergoeding.
- b. De kosten van de commissie worden gedragen door de werkgever. Kosten die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt, kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte.

#### **Artikel 16. Geheimhouding**

- a. Voor de commissieleden geldt binnen de organisatie geheimhouding als het gaat om vertrouwelijk voorgelegde informatie en om de privacy van personen.
- b. Buiten de organisatie geldt volledige geheimhouding.

#### **Artikel 17. Handelwijze**

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet stelt de commissie procedures en de eigen handelwijze vast.

**Artikel 18. Wijziging reglement**

Dit reglement kan uitsluitend door partijen bij de cao in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

CAOarbiregl

## **FIETSREGELING**

(Bijlage 11a., behorende bij CAO-CNV)

---

In het cao-overleg is afgesproken dat iedere medewerker een fiets kan betrekken via de werkgever. In korte lijnen komt het erop neer dat in aansluiting op de geboden mogelijkheden door de fiscus fiscaal vriendelijk een fiets wordt verstrekt. De medewerker levert brutoloon in en ontvangt daarvoor een fiets voor het woon/werkverkeer. De medewerker wordt van de fiets eigenaar.

### **Regeling**

1. De werkgever stelt aan de medewerker eenmaal per drie jaar een fiets naar keuze, met een aanschafprijs van maximaal de cataloguswaarde van € 749,- (inclusief BTW) plus accessoires e.d. voor een bedrag van € 250,- (incl. BTW) en verzekering, ter beschikking. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de medewerker een aanvraagformulier in.
2. In aanmerking voor deze regeling komt de medewerker die dagelijks van woonadres naar werkplek en vice versa moet reizen en dit per fiets doet.
3. Niet voor deze regeling komen medewerkers in aanmerking die:
  - in dienst zijn als oproepkracht;
  - een tijdelijk dienstverband hebben van één jaar of korter;
  - in dienst zijn als stagiaire;
  - die gebruik maken van artikel 3 van bijlage 7 (Dienstreisregeling) van de cao;
  - werkzaam zijn als uitzendkracht of op basis van een detacheringsovereenkomst.
4. Het is niet mogelijk om door middel van bijbetaling een hoger bedrag te besteden ten behoeve van de aanschaf met bijkomende kosten van de fiets.
5. De medewerker wordt eigenaar van de fiets.
6. Onderhoud en reparaties komen voor rekening van de medewerker.
7. In geval van diefstal wordt geen nieuwe fiets verstrekt.
8. De medewerker vrijwaart de werkgever tegen aanspraken van derden voortvloeiend uit of verband houdend met het gebruik van de fiets.

**Bijlage 11b**  
**Aanvraagformulier fietsregeling**

Ondergetekende:

Naam :

Adres :

Postcode/Woonplaats :

Functie :

Afdeling :

Huidig vervoer woon/werk :

Per fiets te overbruggen afstand :

Afstand woon/werkverkeer of :

Gedeeltelijk afstand woon/werkverkeer\* :

Handtekening:

Datum:

(bijlage 13a., behorende bij CAO-CNV)

**Artikel 1.**

1. Deze regeling is van toepassing op medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. De medewerker kan bronnen inzetten om bepaalde geoormerkte doelen te bereiken:
  - bronnen zijn: a. maximaal 2 % van het maandsalaris;
  - b. overwerkvergoedingen;
  - c. de bovenwettelijke verlofuren.
  
  - doelen zijn: a. uitbreiding van vakantie;
  - b. langdurig verlof;
  - c. kort verlof ten behoeve van de zorg voor kinderen;
  - d. de aanschaf van een PC, bureau of bureaustoel (hiervoor mag maximaal vijf verlofdagen per kalenderjaar besteed worden);
  - e. fietsregeling.
3. Ieder kalenderjaar, vóór 1 november, geeft de medewerker schriftelijk aan welke bronnen hij wenst in te zetten ten behoeve van deze regeling.
4. Op basis van een rekenfactor worden deze bronnen vertaald in geld. De omrekening geschiedt via de salarisadministratie, waarbij uitgegaan wordt van bruto salariseenheden.
5. De omrekenfactor wordt bepaald door het fulltime maandsalaris te delen door 156\*\*; de waarde van een verlofdag, bedoeld onder artikel 1 lid 2 letter d. van deze regeling, is vastgesteld op € 158,82. Bij een parttime dienstverband wordt de waarde van deze verlofdag naar rato vastgesteld.
6. De genoemde bedragen onder punt 4 van deze regeling worden gestort in een apart fonds. Per medewerker vindt in dat fonds verantwoording plaats.
7. Zes maanden voor het beoogde moment van de toepassing van de doel a, b en c treedt de medewerker in overleg met de werkgever.
8. Met kinderen zoals bedoeld onder punt d van artikel 2 wordt bedoeld en inwonend kind van de medewerker (daaronder begrepen een inwonend stief- of pleegkind) in de leeftijd van 0 tot 16 jaar.
9. De wijze van berekening van de bedragen genoemd in punt 4 van deze regeling en het onttrekken van de middelen uit het fonds is opgenomen in het fondsreglement, wat wordt opgenomen in het "Handboek".
10. Eventuele nadelige gevolgen op fiscaal gebied of het terrein van sociale zekerheid zijn voor rekening van de medewerker. Voordat deze regeling wordt toegepast vindt echter overleg plaats met de Belastingdienst. Indien voor de medewerker onredelijke of onbillijke nadelen plaats vinden zal in overleg met de werkgever een oplossing worden gezocht.
11. Ultimo kalenderjaar 2003 zal van deze regeling door cao-partijen een evaluatie worden gemaakt.

\* is 52 weken á 36 uur gedeeld door 12.

Utrecht, cvr, 16september02, CAOverlofsp

62

**Bijlage 13b.**

## Overeenkomst van verlofsparen

De CNV Vakcentrale, verder te noemen werkgever, en de heer/mevrouw.....(sedert ..... in dienst van de CNV Vakcentrale), verder te noemen medewerker komen het volgende overeen.

1. Medewerker neemt vanaf ..... deel aan de verlofspaarregeling, zoals omschreven in bijlage 17 van de CAO-CNV.
2. Medewerker spaart op basis van de volgende bronnen:
  - 0 A. maximaal 10 % van het bruto jaarsalaris (12 maandsalarissen);
  - 0 B. Overwerk voor een aantal uren van .....
  - 0 C. Het aantal verlofuren voor een aantal van .....
3. De werkgever verplicht zich ten behoeve van het gespaarde onder 2 punt A een op naam van de medewerker gestelde rekening bij de bank te openen; deze rekening is alleen bedoeld voor door de werkgever gestorte gespaarde bedragen, terwijl op deze rekening rente wordt aangekweekt.
4. De werkgever verplicht zich ten behoeve van het gespaarde onder 2 punten B en C een fonds aan te houden door middel van een aparte rekening bij de bank; dit fonds wordt per deelnemer geadministreerd en is alleen bedoeld voor in dit fonds door de werkgever gestorte gespaarde bedragen en de door de werkgever verrichte bijstortingen ten behoeve van het op niveau houden van het laatst verdiend salaris. Daarnaast wordt in dit fonds rente aangekweekt.
5. Het gespaarde saldo genoemd onder de punten 3 en 4 samen, kan niet meer bedragen dan de duur van een verlof over één jaar.
6. Per jaar kan niet meer gespaard worden dan een geldwaarde van 10 % van het bruto jaarinkomen.
7. Bij wijziging van de formatie van de medewerker wordt de toetsing genoemd onder punten 5 en 6 direct aangepast.
8. Bij overschrijding van de grenzen genoemd onder de punten 5 en 6 wordt het meerdere als belast loon uitbetaald aan de medewerker.
9. Het opgebouwde saldo genoemd onder de punten 3 en 4 kan niet worden vervreemd,

afgekocht  
en bezwaard worden tot zekerheidstelling.

10 Het saldo kan niet worden omgezet in verlof binnen één jaar voor aanvang van een pensioenregeling of een regeling vervroegde uittreding.

63

11 Bij het opnemen van verlof in het kader van deze regeling wordt het saldo genoemd onder de punten 3 en 4 gestort op de rekening van de werkgever, waaruit het loon doorbetaald kan worden. Bij onvermogen van de werkgever (zoals faillissement) wordt het saldo gestort op rekening van de medewerker.

12 Bij ontslag kan de medewerker de volgende keuzes maken:

- aansluitend op ontslag neemt medewerker het gespaarde verlof op, werkgever verricht loondoorbetaling als zijnde loon uit tegenwoordige dienstbetrekking;
- het gespaarde verlof wordt afgekocht, de werkgever houdt loonbelasting in als zijnde loon uit vroegere dienstbetrekking;
- het gespaarde verlof wordt ingebracht in de verlofspaarregeling van de nieuwe werkgever.

13 Bij overlijden van de medewerker wordt het saldo genoemd onder de punten 3 en 4 gestort op rekening van de erfgenamen van de medewerker.

De medewerker verklaart bij een vorige werkgever de volgende/geen\* aanspraken (zie bijlage) volgens een regeling voor verlofsparen te hebben opgebouwd.

Voor akkoord,

Utrecht, d.d.

Werkgever,

Medewerker,

