

Collectieve arbeidsovereenkomst

**1 januari 2006 tot 1 juni 2007**

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

## **Inhoudsopgave**

Protocol

### **Hoofdstuk 1 Definities en Algemene Bepalingen**

Artikel 1.1 Definities

Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijzigingen

Artikel 1.4 Algemene verplichtingen CAO-partijen

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever

Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging

Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker

Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden

Artikel 1.9 Geheimhouding

Artikel 1.10 Auteursrechten

Artikel 1.11 Overgangsbepalingen

### **Hoofdstuk 2 Indiensttreding en Ontslag**

Artikel 2.1 Proeftijd

Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst

Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst

Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering

### **Hoofdstuk 3 Functiegroepen en salaris**

Artikel 3.1 Algemeen

Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal

Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris

Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau

Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau

Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming

Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris

Artikel 3.8 CAO à la Carte

### **Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en dienstrooster**

Artikel 4.1 Normale arbeidsduur

Artikel 4.2 Wekelijkse/dagelijkse werktijden

Artikel 4.3 Variabele werktijden

Artikel 4.4 Overwerk

Artikel 4.5 Meeruren

Artikel 4.6 Deeltijd

Artikel 4.7 Arbeidstijdvermindering ouderen

Artikel 4.8 Vakantie

Artikel 4.9 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

Artikel 4.10 Levensloop

Artikel 4.11 Storting bovenwettelijke vakantiedagen t.b.v. pensioenopbouw

Artikel 4.12 Feestdagen

Artikel 4.13 Buitengewoon verlof

Artikel 4.14 Wet Arbeid en Zorg

Artikel 4.14a Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 4.14b Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg

Artikel 4.14c Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

Artikel 4.14d Kortdurend zorgverlof

Artikel 4.14e Ouderschapsverlof

Artikel 4.15 Sabbatical

### **Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid**

Artikel 5.1 Algemeen

Artikel 5.2 Inspanningsverplichting

Artikel 5.3 Loondoorbetaling

Artikel 5.4 Weigering/intrekking aanvulling

Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid

Artikel 5.6 Toepassing van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsongeschiktheid

Artikel 5.7 WIA-(WGA) hiaat-verzekering

Artikel 5.8 WIA-excedentverzekering

## **Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen**

Artikel 6.1 Vakantietoeslag

Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering

Artikel 6.3 Bewust belonen

Artikel 6.4 Pensioengratificatie

Artikel 6.5 Uitkering bij overlijden

## **Hoofdstuk 7 Overige bepalingen**

Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen

Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding

Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling

Artikel 7.4 Kinderopvang

Artikel 7.5 Spaarloon

Artikel 7.6 Pensioenregeling

Artikel 7.7 Reis- en onkostenvergoeding

Artikel 7.8 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer

Artikel 7.9 Verhuiskostenvergoeding

## **Hoofdstuk 8 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen**

Artikel 8.1 Vakbondsverlof

Artikel 8.2 Faciliteitenregeling

Artikel 8.3 Lidmaatschap

## **Bijlagen**

Bijlage 1 Salarisschalen

Bijlage 2 Werkgelegenheid en reorganisaties

III | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

## **Protocol**

Seniorenregeling

In deze CAO zijn twee regelingen opgenomen waarbij verlofrechten afhankelijk zijn van leeftijd. Werkgever beoogt hiermee een voor medewerkers redelijke regeling te treffen. Partijen maken voor 2 december 2006 afspraken over een leeftijdsbewust personeelsbeleid. De seniorenregelingen maken onderdeel uit van dat beleid.

Overgangsregeling voor langdurig zieken

Aanvullend op hetgeen is vastgelegd in artikel 5.3 geldt de volgende overgangsregeling voor werknemers die ziek zijn geworden na 1 januari 2004 en vóór 1 oktober 2005 en die dat bij de totstandkoming van deze CAO nog zijn:

- Bij genoemde werknemers wordt per 1 juni 2006 het salaris teruggebracht naar 90% van het bruto loon bij ziekmelding. Bij werknemers die per 1 oktober 2006 langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt zijn, wordt het loon gekort naar 75%. Deze percentages gelden bij volledige arbeidsongeschiktheid.

- Bij werknemers die na 1 oktober 2005 ziek zijn geworden, wordt de CAO-regeling op basis van de vastgestelde termijnen gehanteerd.

Salarisschalen

Naast de indexering op grond van artikel 3.1 zullen de salarissen en de salarisschalen per 1 januari 2007 verhoogd worden met 0,3%.

1 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

2 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

## **Hoofdstuk 1**

### **Definities en Algemene**

#### **Bepalingen**

Artikel 1.1 Definities

**a** Werkgever:

De Consumentenbond, te Den Haag

**b** Vakvereniging:

AbvaKabo FNV, te Zoetermeer.

**c** CAO partijen:

Werkgever ter ene zijde en vakvereniging ter andere zijde.

**d** Medewerker:

Iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in Artikel 2.2 en wiens functie is ingedeeld in de schalen zoals opgenomen in bijlage 1 van deze CAO. De volgende categorieën vallen niet onder de werkingsfeer van deze CAO:

- vakantiewerkers
- oproepkrachten
- stagiaires.

**e** Maand:

Een kalendermaand.

**f** Dienstrooster:

Een arbeidstijdregeling welke is overeengekomen met de Ondernemingsraad, die aangeeft op welke tijdstippen de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

**g Maandsalaris:**

Het bruto schaalbedrag zoals vermeld in het overzicht salarisschalen op basis van een volledige werkweek.

**h Maandinkomen:**

Het maandsalaris en vaste toeslagen als bedoeld in artikel 3.5 en overige vaste toeslagen.

**3** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**i Uursalaris:**

Het voor de medewerker geldende maandsalaris bij een werkweek van 40 uur per week, maal twaalf gedeeld door 2080.

**j Jaarsalaris:**

12 maal het maandsalaris.

**k Jaarinkomen:**

12 maal het maandinkomen, aangevuld met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

**l Relatiepartner:**

De persoon met wie een ongehuwde medewerker duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een door de werknemer aan de werkgever verstrekte verklaring volgens een door de werkgever vastgesteld model; van een relatiepartner is geen sprake indien er tussen de medewerker en de betreffende persoon een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Bij beëindiging van de als zodanig geregistreerde partnerrelatie dient de medewerker dit onverwijld bij de werkgever te melden.

**m OR:**

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

**n BW:**

Burgerlijk Wetboek.

**o Sociaal plan:**

Een regeling bedoeld voor de opvang van de sociale gevolgen van een reorganisatie (zie bijlage 2).

**Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd**

Alle artikelen uit deze CAO worden naar rato toegepast bij deeltijd werk, tenzij dit anders is aangegeven.

**Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijzigingen**

De looptijd van deze CAO is van 1 januari 2006 tot 1 juni 2007. Tussentijdse wijzigingen vinden alleen plaats na overleg tussen werkgever en vakverenigingen. Deze overeenkomst sluit toepassing van de bepalingen uit eerdere Sociaal Statuten uit.

**4** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**Artikel 1.4 Algemene verplichtingen CAO-partijen**

**1 Nakoming van de CAO**

Partijen zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt gedurende de looptijd wijziging te brengen in de CAO, met uitzondering van het gestelde in artikel 1.3.

**2 Geschillen**

Partijen zullen eventuele geschillen over de uitleg van deze CAO in redelijkheid trachten op te lossen. Daarbij geldt dat zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de bedoeling van partijen bij dit CAO-overleg. Individuele medewerkers die bezwaar hebben tegen een besluit van de werkgever over toepassing van deze CAO, kunnen hun bezwaar voorleggen aan de daartoe ingestelde Klachtencommissie.

**3 Periodiek overleg**

Partijen zullen in beginsel halfjaarlijks overleg plegen over de algemene gang van zaken in de onderneming van werkgever. Daarbij zal ook aandacht worden besteed aan het gevoerde aanstellingsbeleid.

**4 Belangenbehartiging**

De medewerker heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen, al of niet bijgestaan door een raadsman/raadvrouw. Indien de medewerker lid is van de vakbond als bedoeld in deze overeenkomst, kan hij zich bij het voordragen van zijn belangen laten bijstaan door een door die organisatie aangewezen persoon. De medewerker heeft het recht zijn belangen te laten voordragen bij de werkgever door een raadsman/raadvrouw alleen, of door een door zijn organisatie als bedoeld in de vorige volzin, aangewezen persoon alleen.

**Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever**

**1** De werkgever zal ten opzichte van de medewerker niet in ongunstige zin afwijken van deze CAO.

**2** Met iedere medewerker wordt schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangegaan waarbij tevens een exemplaar wordt verstrekt van deze CAO. Tussentijdse wijzigingen kunnen slechts schriftelijk plaats vinden.

**3** De werkgever verplicht zich tot de zorg voor goede arbeidsomstandigheden en zal hiervoor de nodige voorschriften, aanwijzingen en middelen verstrekken.

**4** De werkgever zal bij het vaststellen van de werk- en rusttijden de Arbeidstijdenwet in acht nemen.

**5** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging

De vakvereniging zal zich inzetten tot bevordering en naleving van deze CAO.

Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker

**1** De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze overeenkomst en naar de hem door of namens de onderneming gegeven voorschriften of aanwijzingen.

**2** De medewerker zal de belangen van de onderneming naar beste weten behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het tijdelijk vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

**3** De medewerker is gehouden om, wat zijn werk- en rusttijden betreft, de bepalingen binnen de onderneming in acht te nemen, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet.

**4** De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden bij werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden

**1** De medewerker dient betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden ten minste een kalendermaand vóór aanvang van die werkzaamheden bij de werkgever te melden. De werkgever zal binnen drie weken na melding al dan niet toestemming verlenen voor de betreffende werkzaamheden.

**2** De werkgever behoudt zich het recht voor die toestemming te weigeren indien de betreffende werkzaamheden de belangen dan wel de doelstellingen van de Consumentenbond kunnen schaden- en/of de dienstvervulling door de werknemer of het aanzien van zijn functie kunnen schaden.

**3** De werkgever behoudt zich het recht voor aan de toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden op het werkterrein van de Consumentenbond of van nevenwerkzaamheden die nauw samenhangen met de functie van de werknemer bij de Consumentenbond, voorwaarden te verbinden.

**6** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**4** Als nevenwerkzaamheden worden in ieder geval beschouwd:

- het verrichten van werkzaamheden voor derden
- het als zelfstandige voeren van een bedrijf
- het houden van lezingen
- het zitting hebben in commissies en besturen
- het doen verschijnen van publicaties of het verlenen van medewerking aan publicaties.

**5** Handelen, door de medewerker, in strijd met het gestelde in dit artikel, kan door de werkgever worden beschouwd als aanleiding voor schorsing zonder behoud van inkomen. Ingeval van herhaling, kan de werkgever dit beschouwen als een dringende reden voor ontslag.

**6** De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van door de werkgever niet geaccordeerde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in hoofdstuk 5 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 1.9 Geheimhouding

Gedurende het dienstverband en na beëindiging hiervan is de werknemer verplicht tot volstrekte geheimhouding over alle bondsaangelegenheden in de ruimste zin des woord waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent dan wel dient te beseffen, ongeacht de wijze waarop deze informatie ter kennis is gekomen van de (ex) werknemer. Geheimhoudingsplicht geldt ook voor eventuele persoonlijke informatie die een werknemer van of over een collega ter kennis komt. Overtreding van deze verplichting tijdens het dienstverband kan als dringende reden voor ontslag gelden. De werkgever behoudt zich het recht voor de geleden schade op de (ex) werknemer te verhalen.

Binnen de Consumentenbond is een privacyreglement van kracht.

Artikel 1.10 Auteursrechten

Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen wordt, komen de rechten van de maker in de zin van de Auteurswet toe aan de werkgever. Dit geldt ten aanzien van:

- de producten die de werknemer vervaardigt op verzoek van de werkgever
- producten op het werkterrein van de werkgever die door de werknemer zijn samengesteld of vervaardigd op basis van kennis en/of ervaring die hij heeft verworven door het uitoefenen van functies bij de werkgever.

**7** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

## Artikel 1.11 Overgangsbepalingen

Binnen de Consumentenbond wordt in 2005/2006 de functiesystematiek herijkt. Er zijn nog enkele werknemers die formeel niet in de huidige, 13 jaar oude systematiek zijn ingedeeld. Zij zullen bij gelegenheid van deze herijking alsnog in de voor hun passende functie worden ingedeeld. Als het loon van de betrokken werknemer hoger ligt dan het maximum van de functie die de werknemer uitoefent, dan heeft de werknemer recht op een persoonlijke toeslag. Deze toeslag is een vast onderdeel van het inkomen en telt mee voor alle verhogingen en berekeningen over het inkomen. Hiermee wordt beoogd de betreffende medewerker dezelfde rechten te laten behouden als de oorspronkelijke garantieregeling.

**8** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007  
Hoofdstuk 2

## Indiensttreding en ontslag

### Artikel 2.1 Proeftijd

De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst gelden als proeftijd, tenzij er sprake is van een contract voor bepaalde tijd voor een periode van 6 maanden of korter. In dat geval is sprake van een proeftijd van 1 maand.

### Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst

Bij werkgever vindt aanstelling plaats voor:

- a onbepaalde tijd
- b bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden eveneens schriftelijk aangegaan. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zal tenminste de volgende bepalingen bevatten: datum indiensttreding, functie, duur van de overeenkomst, lengte proeftijd, aantal dagen waarop wordt gewerkt, salaris, lengte opzegtermijn, aantal vakantiedagen, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, deelname pensioenregeling en vermelding van de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling.

### Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst

1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Bij contracten van 7 maanden of langer herinnert werkgever de medewerker circa 2 maanden voor afloop van het contract aan de einddatum. Indien het tijdelijke contract verlengd wordt, zal dit ten minste 1 maand voor afloop van de contractdatum aan de medewerker worden meegedeeld.

**9** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

2 Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de volgende opzegtermijnen in maanden:

*werkgever medewerker*

- < 10 jaar 2 2
- 10-15 jaar 3 2
- > 15 jaar 4 2

3 Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de medewerker dient schriftelijk aan de werkgever tegen het einde van de kalendermaand te gebeuren.

### Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering

De arbeidsovereenkomst eindigt op de eerste dag van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

**10** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007  
Hoofdstuk 3

## Functiegroepen en salaris

### Artikel 3.1 Algemeen

De functies binnen de organisatie worden volgens een bepaalde methodiek (USB) gewogen, waarna een salarisschaal aan de functie wordt toegekend. De medewerker ontvangt schriftelijk bericht over de schaalindeling van de functie die hij uitoefent.

De primaire salarisverhogingen volgen de CAO-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek, (totaal CAO-sectoren, CAO-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen, eerst gepubliceerde cijfers) tenzij van overheidswege een maatregel wordt getroffen die bindend is.

Per 1 juni 2006 worden de salarissen verhoogd met een percentage dat overeenkomt met de CAO-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek in de maand april 2006 plus 1/12 deel daarvan. Dit ter compensatie van het verschuiven van de verhogingsdatum met één maand naar achteren. Het percentage is 1,72.

### Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal

De medewerker wordt, wanneer hij voldoet aan de voor de functie gestelde functie-eisen, ingedeeld in de aan de functie toegekende salarisschaal. De medewerker ontvangt een schriftelijke bevestiging van zijn schaalindeling.

Voldoet de medewerker niet aan de functie-eisen dan zal hij gedurende maximaal twee jaar lager worden ingeschaald. In geval van een functie op het niveau tot schaal 18 is een lagere schaalindeling maximaal één jaar van kracht, en maximaal tot een verschil van 10% van het bedrag in trede 0 in de betreffende schaal. In geval van een

functie op het niveau van schaal 18 of hoger is de lagere schaal indeling maximaal twee jaar van kracht en maximaal tot een bedrag van 15% van het verschil in trede 0 in de betreffende schaal.

Wanneer een lagere schaalindeling aan de orde is, dient een scholings- en begeleidingsplan opgesteld te worden door de leidinggevende in samenspraak met de medewerker en met P&O. Dit actieplan is erop gericht dat de medewerker zich zo snel mogelijk – doch binnen de hierboven aangegeven termijnen – kwalificeert voor de betrokken functie.

Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris

**1** De beoordelingsperiode loopt vanaf het moment van indiensttreding dan wel vanaf het moment dat tussen leidinggevende en medewerker afspraken zijn gemaakt over de toe te passen beoordelingselementen tot en met het einde van het kalenderjaar waarin over de periodieke verhoging moet worden beslist.

**2** De wijze van toekennen van de periodieke verhoging is vastgelegd in het beoordelingssysteem. De periodieke verhoging gaat, nadat deze op basis van de beoordeling is vastgesteld, in op 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar.

**3** Een medewerker komt alleen voor een periodieke verhoging in aanmerking op basis van het beoordelingsresultaat.

Een medewerker die het maximum van de schaal nog niet heeft bereikt komt in aanmerking voor 0, 1/2, 1, 1 1/2, of 2 periodieken. Wanneer een leidinggevende op basis van de beoordeling meer dan 1 periodiek wil toekennen, dan overlegt de leidinggevende eerst met de directie.

**4** Een beoordelingsperiode dient minimaal 6 maanden te omvatten. Als dit niet het geval is (bijvoorbeeld door de datum indiensttreding of door volledige arbeidsongeschiktheid) kan er geen beoordeling plaatsvinden en derhalve geen aanpassing van het salaris per 1 januari van het volgende kalenderjaar.

**5** Topschaal: een medewerker die het maximum van zijn salarisschaal heeft bereikt en gedurende drie opeenvolgende jaren een totaalresultaat heeft behaald dat is omschreven met 'excellent' kan door de leidinggevende worden voorgedragen voor toelating tot de topschaal. Toelating is ter beoordeling aan de directie.

Binnen de topschaal kunnen bij voortgaande excellente beoordelingen nog twee periodieke verhogingen bereikt worden (topschaal 1, 2 en 3). Wanneer niet langer een excellente beoordeling wordt behaald, zal het salaris stapsgewijs (jaarlijks maximaal 1 stap) worden teruggebracht totdat het schaalmaximum wederom is bereikt. Toelating tot en verschuiving binnen de topschaal kan jaarlijks eenmaal plaatsvinden op basis van het beoordelingsgesprek.

**6** Aanpassing van het salaris vindt per 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar plaats.

**12** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau

**1** Salarisschaalverhoging wordt toegekend bij aanvaarding van een functie die aan de hand van het vigerende functiewaarderingssysteem is ingedeeld in een hogere salarisschaal, met inachtneming van artikel 3.2.

Het salaris wordt vastgesteld op hetzelfde of het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Vervolgens wordt het salaris verhoogd met één periodiek. Voor de medewerker die op basis van de laatste beoordeling een extra halve periodiek heeft ontvangen wegens goed functioneren, wordt het salaris verhoogd met anderhalve periodiek.

**2** Salarisschaalverhoging wordt toegekend bij herwaardering van een functie aan de hand van het vigerende functiewaarderingssysteem, waarbij deze als gevolg daarvan in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, met inachtneming van artikel 3.2. Het salaris wordt vastgesteld op het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld.

Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau

**1** Salarisverlaging wordt toegepast bij vrijwillige aanvaarding van een functie die aan de hand van het vigerende functiewaarderingssysteem in een lagere salarisschaal is ingedeeld. In deze situatie wordt het salaris vastgesteld op het naasthogere bedrag in de lagere schaal. Voor zover het ingepaste salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de periodieken doorlopen op de wijze zoals omschreven in artikel 3.3. Als het laatst verdiende salaris hoger is dan het maximumsalaris in de lagere salarisschaal, wordt de medewerker ingedeeld op het maximumsalaris in de lagere salarisschaal.

**2** Bij aanvaarding van een functie die aan de hand van het vigerende functiewaarderingssysteem in een lagere salarisschaal is ingedeeld als gevolg van het vervallen van de laatst vervulde functie, vindt geen salarisverlaging plaats. De medewerker wordt ingedeeld op het naasthogere bedrag in de lagere salarisschaal. Voor zover het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de periodieken doorlopen op de wijze als omschreven in artikel 3.3. Als het laatst verdiende salaris hoger is dan het

maximum van de lagere salarisschaal, wordt een toeslag gegeven ter grootte van het verschil tussen het maximum van de lagere salarisschaal en het laatst verdiende salaris. Het salaris wordt bevroren totdat het maximumsalaris van de **13** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007 lagere salarisschaal tenminste even hoog is geworden als het laatst verdiende salaris van de medewerker.

#### Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming

**1** Van waarnemen is sprake als de medewerker op verzoek van de organisatie gedurende langer dan twee maanden aaneengesloten een hoger ingeschaalde functie geheel waarneemt, inclusief alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

**2** De medewerker ontvangt in geval van waarnemen met ingang van de tweede maand een vergoeding. Voor het berekenen van de vergoeding wordt het salaris van de medewerker vergeleken met het naasthogere bedrag van de salarisschaal van de waargenomen functie en vervolgens met een periodiek verhoogd. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan echter niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hogere functie die wordt waargenomen.

#### Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris

De uitbetaling en/ of overmaking van het salaris over de afgelopen maand geschiedt uiterlijk in de laatste week van elke kalendermaand.

#### Artikel 3.8 CAO à la Carte

Medewerkers hebben de mogelijkheid keuzes te maken over de besteding van een gedeelte van hun inkomen of betaling van bepaalde kosten. Zo kan de eindejaarsuitkering als pensioenstorting worden verwerkt. Bovenwettelijke verlofdagen kunnen worden uitbetaald of als pensioenstorting verwerkt (artikel 7.6). Daar waar mogelijk streeft de werkgever naar uitbreiding van het aantal keuzemogelijkheden.

**14** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007  
Hoofdstuk 4

### **Arbeidsduur en dienstrooster**

#### Artikel 4.1 Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt, exclusief pauzes, 40 uur per week.

#### Artikel 4.2 Wekelijkse/dagelijkse werktijden

**1** De wekelijkse werkdagen zijn van maandag tot en met vrijdag. De dagelijkse werktijden liggen op deze dagen tussen 7:00 en 19.00 uur. Voor bepaalde categorieën medewerkers- te weten de afdeling Service & Advies en voor zover noodzakelijk individuele medewerkers van de afdeling Ondersteunende Diensten- zijn ruimere werktijden vastgesteld, te weten van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur.

**2** Het aantal te werken uren per dag en/of per week wordt vastgelegd in het rooster. Het rooster omvat maximaal een tweewekelijkse cyclus. De werknemer mag, mits de werksituatie en de personele bezetting dat toelaten, werkdagen van 9 uren maken. Voor een rooster waarin 9-urige werkdagen zijn opgenomen, is een akkoord vooraf van de manager nodig. Dit kan beargumenteerd geweigerd worden als de bezetting of de aard van het werk verlenging van de werkdag ongewenst maken.

#### Artikel 4.3 Variabele werktijden

Medewerkers op wie het variabele werktijdensysteem van toepassing is, dat wil zeggen dat de arbeidstijden liggen tussen 7.00 uur en 19.00 uur, worden geacht aanwezig te zijn tussen 10.00 en 16.00 uur.

#### Artikel 4.4 Overwerk

**1** Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur, zoals genoemd in artikel 4.1, wordt overschreden met meer dan 30 minuten, is er sprake van overwerk.

**15** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**2** Van overwerk is voor een deeltijdmedewerker eerst sprake indien deze medewerker meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de normale arbeidsduur per dag of per week van een medewerker met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden.

**3** Iedere medewerker kan opdracht krijgen overwerk te verrichten, met uitzondering van zwangere vrouwen en medewerkers ouder dan 55 jaar.

**4** De medewerker die een functie bekleedt die wordt gewaardeerd op schaal 18 of hoger kan geen aanspraak maken op vergoedingen die verband houden met verrichten van overwerk. De werkgever kan in bijzondere gevallen hiervan afwijken.

**5** In principe wordt geen opdracht gegeven overwerk te verrichten op zon- of feestdagen, tenzij dit redelijkerwijs tot de functie van de betrokkene behoort, een en ander ter beoordeling van de werkgever.

**6** Overwerk- en overwerktoeslag worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij met de werkgever uitbetaling wordt overeengekomen. Compensatie in vrije tijd moet

binnen drie maanden na het verrichten van het betreffende overwerk geschieden.

**7** De compensatie van overwerk bestaat uit het werkelijk aantal uren dat is overgewerkt plus de toeslag conform onderstaande tabel.

*van tot toeslag*

06.00 uur 07.00 uur 40%

19.00 uur 20.30 uur 40%

20.30 uur 00.00 uur 50%

00.00 uur 06.00 uur 100%

Zaterdag, zondag of feestdagen 100%

Artikel 4.5 Meeruren

**1** Als meeruren worden aangemerkt de uren die, zonder opdracht van de leidinggevende, boven het voor de medewerker geldende dienstrooster worden gewerkt.

**2** Over meeruren wordt geen toeslag berekend.

**3** Meeruren worden in overleg met de werkgever gecompenseerd in vrije tijd.

**4** Voor meeruren geldt zowel voor voltijd- als deeltijdmedewerkers een maximum van 10 uur boven het voor de medewerker geldende dienstrooster.

**16** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Artikel 4.6 Deeltijd

**1** Iedere medewerker heeft het recht in deeltijd te werken. De werkgever kan op grond van dienstbelang hiervan afwijken, welke afwijking met redenen wordt omkleed.

**2** Er wordt schriftelijk vastgelegd op welke dagen en welke uren de werknemer werkt. Valt op de afgesproken werkdagen een feestdag, dan behoeven de daardoor gemiste uren niet gecompenseerd te worden. Evenzo kunnen vrije uren die vallen op een feestdag niet op een ander tijdstip opgenomen worden.

**3** Wanneer de medewerker met een deeltijdbetrekking meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een voltijd medewerker, wordt over deze extra uren een toeslag van 25% van het uursalaris betaald.

Artikel 4.7 Arbeidstijdvermindering ouderen

**1** De medewerker met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft recht op de volgende arbeidstijdvermindering met behoud van het volledige salaris:

- in het jaar waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt: 4 uur per week
- in het jaar waarin de 61-jarige leeftijd wordt bereikt: 6 uur per week
- in het jaar waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt: 8 uur per week
- in het jaar waarin de 63-jarige leeftijd wordt bereikt: 12 uur per week
- in het jaar waarin de 64- en 65-jarige leeftijd wordt bereikt: 16 uur per week

**2** De arbeidstijdvermindering zal worden opgenomen in uren per dag of per week.

In incidentele gevallen kan de medewerker in overleg met de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidstijdvermindering op andere wijze opnemen, waaronder begrepen opname in enig jaar waarin het recht is ontstaan.

**3** Gedurende geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid alsmede tijdens vakantie ontstaat geen aanspraak op arbeidstijdvermindering.

**4** De arbeidstijdvermindering welke de medewerker geniet zal niet mogen leiden tot aantasting van zijn functieniveau. Indien eventueel toch van functieaanpassing sprake is, dan zal werkgever dit schriftelijk nader motiveren.

**17** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Artikel 4.8 Vakantie

**1** Iedere medewerker heeft, op basis van voltijd dienstverband, tenminste recht op het aantal vakantiedagen/uren zoals vermeld in onderstaande tabel:

*Leeftijd Aantal uren Aantal dagen*

Tot 30 264 33

30-39 272 34

40-44 280 35

45-49 288 36

50-54 296 37

55-59 304 38

60-64 312 39

**2** Per opgenomen vakantiedag wordt het aantal uren dat men ingeroosterd is dan wel gewoonlijk op die dag gewerkt zou hebben afgeschreven.

**3** De duur van de vakantie wordt vastgesteld in evenredigheid met aantal dagen/uren waarop de medewerker recht zou hebben als hij het hele jaar in dienst was.

Als een medewerker op een andere dag dan de eerste van de maand in- of uit dienst treedt, wordt het aantal vakantiedagen/uren naar rato berekend.

**4** Overeengekomen vakantie kan door de werkgever slechts om dringende redenen worden ingetrokken. De werkgever vergoedt dan de aantoonbare schade die door deze intrekking ontstaat.



**5** De werkgever stelt binnen 2 weken na een voorstel van de medewerker de vakantie vast.

**6** Medewerkers die het gehele jaar in dienst zijn moeten minimaal 15 vakantiedagen per kalenderjaar opnemen waarvan twee weken aaneengesloten. In overleg met de werkgever kan voor een ander opnamepatroon gekozen worden. Een vakantie omvat maximaal vier weken aaneengesloten tenzij de leidinggevende toestemming geeft voor een langere periode.

**7** De medewerker die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten, heeft over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op vakantiedagen/ uren.

**8** Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid worden de vakantiedagen/ uren naar rato opgebouwd.

**18** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**9** In geval dat de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie ontstaat, behoudt de medewerker aanspraak op dientengevolge gemiste vakantiedagen/ uren, mits hij aan de volgende voorwaarden heeft voldaan:

- de medewerker moet zich terstond ziekmelden en na afloop van de arbeidsongeschiktheid terstond beter melden bij de werkgever
- de medewerker moet een doktersverklaring overleggen aan de bedrijfsarts
- de bedrijfsarts moet instemmen met de hiervoor bedoelde doktersverklaring

**10** De werkgever kan in overleg met de OR maximaal 3 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen.

**11** De medewerker kan jaarlijks – met inachtneming van artikel 4.8, lid 6 – aan de leidinggevende aangeven of hij gebruik wil maken van de mogelijkheden tot besteding van de bovenwettelijke vakantiedagen conform artikel 4.9, artikel 4.10 of artikel 4.11. In geval een medewerker geen gebruik wenst te maken van deze mogelijkheden dan vervallen conform artikel 642 boek 7 BW de opgebouwde vakantierechten na een periode van 5 jaar.

Artikel 4.9 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

**1** Jaarlijks kan de medewerker voor 1 december een verzoek doen tot uitbetaling van een aantal of alle reeds opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen. (op fulltime basis bedraagt het wettelijke aantal vakantiedagen 20).

**2** Na controle en afschrijving van deze bovenwettelijke vakantiedagen vindt uitbetaling plaats in de maand december.

**3** De medewerker ontvangt voor elk vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur in datzelfde kalenderjaar.

**4** De vergoeding van de vakantie-uren telt niet mee in de berekening, de eindejaarsuitkering of de pensioengrondslag.

Artikel 4.10 Levensloop

De Consumentenbond stelt medewerkers die dat willen in de gelegenheid gebruik te maken van een levensloopspaarregeling conform de daarover bestaande wetgeving. Daarbij gelden de volgende bijzonderheden:

- Voor het opnemen van verlof in het kader van een levensloopregeling gelden de normale regels voor verlofopname.
- Wanneer een werknemer ervoor kiest om voorafgaand aan de pensioendatum volledig onbetaald verlof op te nemen onder gebruikmaking van een

**19** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

levensloopspaarregeling, dan wordt dat gedurende maximaal 3 jaren toegestaan. In dat geval zorgt werkgever voor de voortzetting van de pensioenopbouw. Voorwaarde hierbij is dat het volledige aantal contracturen verlof wordt genomen. Wanneer een werknemer deze vorm van langdurig verlof is overeengekomen, kan de werknemer geen recht op werken meer doen gelden.

- Wanneer een werknemer gebruik wil maken van de levensloopregeling voor het opnemen van ouderschapsverlof, dan zal werkgever meewerken aan de hantering van het fiscale voordeel.

Artikel 4.11 Storting bovenwettelijke vakantiedagen t.b.v.

pensioenopbouw

Jaarlijks, vóór 1 december of vóór 1 juni, kan de medewerker een verzoek doen aan de werkgever om de tegenwaarde van de aanspraken (uitgaande van de tegenwaarde op 1 januari van datzelfde kalenderjaar) die hij kan doen ten aanzien van bovenwettelijke vakantiedagen, zoals die zijn opgebouwd, te doen storten ten behoeve van zijn persoonlijke pensioenopbouw.

Artikel 4.12 Feestdagen

**1** Als feestdagen gelden Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag, alsmede, in de lustrumjaren 5 mei.

**2** Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

**3** Indien op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

**4** De medewerker die voor de viering van een niet-Christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden verleend, danwel zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.

Artikel 4.13 Buitengewoon verlof

**1** De medewerker heeft in de volgende gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van het salaris, mits de medewerker zo mogelijk 1 dag van tevoren en

**20** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007 eventueel onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verlof kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.

Eén dag:

- op de dag van ondertrouw van de medewerker
- op de dag van de huwelijksplechtigheid van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen, pleegkinderen of adoptiefkinderen
- op de dag van de 25-jarige of 40-jarige ambtsvervulling van de medewerker of van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer
- op de dag van de feestelijkheden ter gelegenheid van het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk van de medewerker, zijn ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of adoptiefkinderen
- op de dag van de begrafenis- of crematieplechtigheid van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad
- op de dag van verhuizing, eenmaal per jaar als de werkgever geen verhuiskostenvergoeding toekent

Twee dagen:

- op de dag van verhuizing als de werkgever een verhuiskosten vergoeding toekent plus één dag

Vier dagen:

- op de dag van huwelijk van de medewerker en de dagen daaropvolgend
- op de dag van overlijden van ouders, schoonouders, echtgenoot (note), kinderen, relatiepartner, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen, pleegkinderen, of adoptiefkinderen en de dagen daaropvolgend
- op de dag van overlijden van bloed- en aanverwanten tot en met derde graad niet hierboven genoemd, als de medewerker belast is met het regelen van de begrafenis of crematie en de dagen daaropvolgend

Maximaal 5 dagen per kalenderjaar:

- voor het leidinggeven aan of het verzorgen van vakantie-reizen met een 'ideële achtergrond' zoals jeugd-, bejaarden-, of invalidenreizen. De duur van het verlof is de helft van de duur van de reis met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar

Benodigde tijd:

- voor bezoek aan arts, tandarts, specialist, fysiotherapeut, etc. voor zover dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden. Deze bezoeken moeten zoveel mogelijk aan het begin of het einde van de werkdag plaatsvinden

**21** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Door de werkgever vast te stellen benodigde tijd:

- voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen
- bij ernstige ziekte van ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, echtgenoot(note), kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen, adoptiefkinderen, of de relatiepartner

**2** De in dit artikel genoemde dagen betreffen werkdagen, onafhankelijk van het aantal uren dat de werknemer volgens diens rooster werkzaam is. Er vindt dus geen verrekening naar de parttimefactor plaats. Wanneer er sprake is van 4 of 5 dagen, is bedoeld een periode van 4 c.q. 5 aaneensluitende dagen. Wanneer in deze periode parttime dagen vallen waarop de werknemer normaal niet werkt, dan heeft hij geen recht op buitengewoon verlof op een ander moment.

**3** De werkgever kan voorts in gevallen waarin daartegen naar zijn oordeel geen bezwaar bestaat, buitengewoon verlof verlenen al dan niet met behoud van salaris. Als buitengewoon verlof verleend wordt zonder behoud van salaris, heeft de werkgever het recht de pensioenpremie/sociale premies en dergelijke op de medewerker te verhalen. Hierover worden vooraf afspraken tussen medewerker en werkgever gemaakt.

Artikel 4.14 Wet Arbeid en Zorg

**1** De werkgever past de wettelijke bepalingen uit de wet Arbeid en Zorg toe. In de wet zijn geregeld: adoptieverlof, pleegouderverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kraamverlof en calamiteiten – en ander kortdurend verlof.

**2** Voor zover bepalingen uit de wet Arbeid en Zorg niet hieronder zijn opgenomen en in geval van onduidelijkheden of niet adequate weergave, zijn altijd de bepalingen uit de wet van toepassing.

#### **Artikel 4.14.a Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

**1** Het recht op zwangerschapsverlof gaat in vanaf zes weken vóór de dag van de uitgerekende datum van de bevalling en uiterlijk vier weken daarvoor.

**2** Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.

**22** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**3** De medewerkster dient een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige aan de werkgever te overleggen waarin de vermoedelijke datum van de bevalling is aangegeven.

**4** De medewerkster moet uiterlijk drie weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.

**5** Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling dient de medewerkster haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden.

**6** De medewerkster heeft gedurende de wettelijke verloftermijn recht op een uitkering. De uitkering wordt uiterlijk twee weken voordat het zwangerschapsverlof ingaat door de medewerkster via de werkgever aangevraagd bij het UWV.

#### **Artikel 4.14.b Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg**

**1** Bij binnenlandse adoptie heeft de medewerker recht op betaald verlof voor de helft van de benodigde tijd, doch maximaal 5 dagen per jaar.

**2** Bij buitenlandse adoptie heeft de medewerker recht op betaald verlof voor de helft van de benodigde tijd, doch maximaal 10 dagen per jaar.

**3** Wanneer meer tijd benodigd is ten behoeve van adoptie dan heeft de medewerker recht op onbetaald verlof van ten hoogste vier aaneengesloten weken, minus aftrek van de in lid 1 of lid 2 vermelde dagen. De medewerker heeft voor deze periode recht op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.

De medewerker moet deze uitkering uiterlijk twee weken voordat het adoptieverlof of het recht op uitkering ingaat via de werkgever aanvragen bij het UWV. Tijdens de periode van uitkering vindt geen opbouw van pensioen en vakantietoeslag plaats. Op grond van de vakantiewetgeving zoals geregeld in het BW, gaat de opbouw van vakantiedagen tijdens het adoptieverlof gewoon door.

**4** Het verlof moet worden opgenomen binnen een tijdvak van achttien weken. Dit tijdvak vangt aan twee weken voordat de feitelijke opnemingsdatum ter adoptie heeft plaatsgevonden of zal plaatshebben.

**5** De medewerker meldt zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de ingang van het verlof dat hij adoptieverlof opneemt onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof.

**6** De medewerker dient de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of voor duurzame pleegzorg is of zal worden opgenomen, en waarin tevens de datum van opnemingsdatum is aangeduid.

**23** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### **Artikel 4.14.c Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

**1** De medewerker heeft recht op betaald verlof voor korte tijd wanneer hij zijn arbeid op een reguliere werkdag niet kan verrichten om de volgende redenen:

**a** Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, daaronder is in ieder geval begrepen:

- De bevalling van de echtgenote of relatiepartner (2 dagen)
- Het overlijden en de begrafenis van een van de huisgenoten van de medewerker of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn (1 dag)

Voorts kan gedacht worden aan calamiteiten als:

- Gesprongen waterleiding
- Plotselinge ziekte van kind
- Onvoorziene uitval van partner die het kind verzorgt.

In deze gevallen zal de werkgever een redelijk verzoek tot calamiteitenverlof toekennen.

**b** Een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in de vrije tijd kan plaatsvinden

**c** De uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden.

#### **2 Kraamverlof**

De medewerker heeft gedurende 4 weken na de bevalling van de echtgenote, relatiepartner of degene van wie hij het kind erkent, recht op verlof met behoud van loon voor 2 werkdagen.

**3** De medewerker die gebruik wenst te maken van het calamiteiten- of kort verzuimverlof of het kraamverlof, moet dit vooraf melden aan de werkgever. De medewerker moet daarbij ook de reden vermelden. Alleen wanneer het niet mogelijk is om deze melding vooraf te doen, mag de medewerker dit achteraf

melden, maar wel zo spoedig mogelijk. De werkgever mag achteraf van de medewerker verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn werk niet heeft kunnen verrichten wegens één van de redenen van het wettelijk calamiteiten- en kortverlof.

4 Het loon kan worden verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen/uitkeringen uit dienstbetrekkingen en/of onkostenvergoedingen.

24 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### **Artikel 4.14.d Kortdurend zorgverlof**

1 Het kortdurend zorgverlof stelt de medewerker in staat zelf gedurende korte tijd een ziek thuiswonend kind, een partner of een ouder te verzorgen. Daarbij moet het gaan om:

- De echtgenoot of relatiepartner
- Een inwonend kind tot wie de medewerker als ouder in een familierechtelijke betrekking staat
- Een inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner
- Een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind (een ouder)
- Een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op jeugdzorg

2 Er moet sprake zijn van 'noodzakelijke verzorging'. Dat betekent:

- Het betreft de verzorging van een persoon zoals genoemd onder 4.14.d lid 1
- Het moet noodzakelijk zijn dat de medewerker die zorg verleent en dat die zorg niet op andere wijze verstrekt kan worden.

3 Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de medewerker het opnemen ervan meldt aan de werkgever.

4 Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

5 Als een medewerker aanspraak kan maken op zowel calamiteiten- of kortverzuimverlof als op kortdurend zorgverlof, dan eindigt het eerstgenoemde verlof na één dag.

6 De medewerker behoudt gedurende de periode dat hij kortdurend zorgverlof geniet, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende minimumloon.

7 Het loon kan worden verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen/uitkeringen uit dienstbetrekkingen en/of onkostenvergoedingen.

8 De werkgever kan het kortdurend zorgverlof weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Indien hier sprake van is, dan zal de werkgever dit vóóraf, direct of tussentijds aan de medewerker kenbaar maken. In dit laatste geval kan het ingegane zorgverlof tussentijds eindigen.

25 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

9 De werkgever kan van de medewerker (achteraf) verlangen dat hij aannemelijk maakt dat er sprake was van een noodzakelijke verzorging waardoor hij de arbeid niet kon verrichten.

#### **Artikel 4.14.e Ouderschapsverlof**

1 De medewerker die tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, kan gebruikmaken van onbetaald ouderschapsverlof. Het verlof kan worden opgenomen voor een kind jonger dan 8 jaar. Het kan daarbij gaan om een eigen kind, erkend kind, adoptie-kind of een kind dat bij de medewerker woont en door hem duurzaam wordt verzorgd.

2 In geval van een meerling heeft de medewerker recht op tweemaal de aanspraak op ouderschapsverlof.

3 De omvang van het verlof is maximaal 13 maal de arbeidsduur per week (ten hoogste drie maanden bij een fulltime aanstelling).

4 De vorm waarin het onbetaald verlof wordt opgenomen, is onderwerp van overleg tussen medewerker en leidinggevende.

5 De medewerker moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever melden.

6 Tijdens de periode van ouderschapsverlof vindt geen opbouw plaats van vakantierechten.

#### **Artikel 4.15 Sabbatical**

1 Aan werknemers die tenminste 5 jaar in dienst zijn wordt de mogelijkheid geboden gedurende maximaal een half jaar onbetaald verlof te nemen in de vorm van een Sabbatical. Het inplannen van deze periode gebeurt in overleg met de leidinggevende.

2 Gedurende het Sabbatical ontvangt de werknemer geen salaris en bouwt hij geen verlofrechten op. Werknemer betaalt zelf de werknemersdelen van WGA-gat- en WIA-excedentverzekering en van de pensioenopbouw. De werkgever zorgt voor doorbetaling van de werkgeverspremies en het werkgeversdeel van

de pensioenafticht.

**26** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**3** Aan de werknemer wordt terugkeer in zijn oude functie na de geplande beëindiging van het Sabbatical gegarandeerd. Bij eerdere terugkeer heeft werkgever een inspanningsverplichting om werknemer te laten werken, maar biedt geen garantie dat er werk is. Daarmee wordt ook het salaris tot de beoogde terugkeerdatum niet gegarandeerd.

**4** Bij verlate terugkomst vervalt de baangarantie, behalve wanneer vertraging wordt veroorzaakt door onvoorziene calamiteiten en mits deze uiterlijk 1 dag vóór de beoogde hervatting wordt gemeld.

## Hoofdstuk 5

### Arbeidsongeschiktheid

#### Artikel 5.1 Algemeen

Indien de medewerker ten gevolge van ziekte of ongeval zijn arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem de bepaling van artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) en wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voor zover hierna niet anders bepaald. Medewerkers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden en bij de inwerkingtreding van deze CAO nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, blijven vallen onder de regelingen van de 'oude' WAO-wetgeving.

De hier vermelde regelingen gelden niet voor werknemers die verzuimen als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof of in verband met daaraan gerelateerde arbeidsongeschiktheid. Zij vallen in de zogenoemde 'vangnetregeling' binnen de Ziektewet.

De Consumentenbond voert een gericht verzuimbeleid, dat als doel heeft verzuim zoveel mogelijk te voorkomen en uitval zover als haalbaar te beperken. Kernonderdeel van dit beleid is – conform de Wet Verbetering Poortwachter – frequent contact met de zieke medewerker. Medewerker en werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een snelle re-integratie. Leidinggevend zijn opgeleid om passende verzuimbegeleiding te kunnen bieden. Er is een contract met de Arbo-dienst waarin enerzijds de leidinggevende optimale ruimte heeft om te sturen in de benodigde ondersteuning, en anderzijds verscheidene deskundigen beschikbaar zijn ter ondersteuning van het herstel.

De Consumentenbond onderstreept het belang van gezond leven en verantwoord werken. Er bestaat een pakket van preventieve maatregelen om RSI te voorkomen: een bewegingsprogramma, werkplekinrichting, voorlichting en pauzebeleid op de beeldschermwerkplekken. Er zijn sportfaciliteiten in het gebouw aanwezig. De Consumentenbond moedigt het gebruik hiervan aan. Deze faciliteiten zijn tevens beschikbaar voor begeleide fysiotherapeutische hulp.

**29** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### Artikel 5.2 Inspanningsverplichting

Gedurende de periode waarin de werknemer arbeidsongeschikt is, zijn zowel werknemer als werkgever verplicht zich optimaal in te spannen om herstel en werkhervatting te bevorderen. Werkgever houdt zich aan de actiepunten en toetsmomenten die de Wet Verbetering Poortwachter voorschrijft.

#### Artikel 5.3 Loondoorbetaling

Conform de Wet Verlengde Loondoorbetaling betaalt de werkgever zolang het dienstverband bestaat gedurende de eerste twee ziektejaren (een deel van) het salaris door. In de loop van de maanden na de eerste ziekte dag vindt een afbouw van het te betalen loon plaats. Deze afbouw betreft uitsluitend de uren waarop de werknemer arbeidsongeschikt is. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt aanpassing naar evenredigheid plaats. Wanneer en zolang de werknemer werkt op arbeidstherapeutische basis, gelden deze uren nog als arbeidsongeschiktheid. Gedurende de eerste maand na de eerste ziekte dag wordt het volledige maandinkomen inclusief alle vaste toeslagen doorbetaald.

Na een maand arbeidsongeschiktheid stopt de uitbetaling van de reiskostenvergoeding en van andere vaste kostenvergoedingen. Het loon wordt dan nog volledig doorbetaald.

Zes maanden na de eerste dag arbeidsongeschiktheid wordt de betaling teruggebracht naar 90% van het bruto maandsalaris.

Na een jaar arbeidsongeschiktheid wordt per de eerste dag van de dertiende maand na de eerste ziekmelding de betaling teruggebracht naar 75% van het bruto maandsalaris.

#### Artikel 5.4 Weigering / intrekking aanvulling

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten ten aanzien van de medewerker die:

- door opzet arbeidsongeschikt is geworden
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor

de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd

**30** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

- zijn genezing heeft belemmerd en vertraagd
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften zoals door de organisatie bepaald)
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsarts
- weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt
- misbruik maakt van de voorziening
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van door de werkgever niet geaccordeerde nevenwerkzaamheden

Daarnaast kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen indien een medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften) overtreedt. Werkgever heeft de mogelijkheid om van voornoemde sanctie(s) af te zien. Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid

Periodes van arbeidsongeschiktheid met tussenpozen van maximaal een maand waarin medewerker wel werkzaam is geweest, worden conform de wet als aaneensluitende arbeidsongeschiktheidsperioden beschouwd.

Artikel 5.6 Toepassing van de wet Werk en Inkomen naar

Arbeidsongeschiktheid

Enkele maanden voor het verstrijken van het tweede ziektejaar vindt via het UWV een toetsing plaats waarbij wordt vastgesteld in hoeverre en in welke mate er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid. Op basis daarvan wordt door het UWV vastgesteld welk gedeelte van de WIA van toepassing is. Bij deze vaststelling is de richtlijn niet langer het aantal uren dat de werknemer in staat is te werken, maar de loonwaarde die hij met inachtneming van de bestaande beperkingen, in staat wordt geacht te verdienen.

**31** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

De werkgever past deze regelingen als volgt toe:

**1** Wanneer er sprake is van volledige (meer dan 80%) en duurzame arbeidsongeschiktheid, krijgt de werknemer na 2 ziektejaren recht op een uitkering vanuit het UWV. De werkgever zal dan een ontslagvergunning aanvragen en na ontvangst hiervan de arbeidsovereenkomst beëindigen.

**2** Wanneer er sprake is van gedeeltelijke (tussen 35% en 80%) verdiencapaciteit, dan stelt de werkgever vast welke loonwaarde de werknemer door zijn werk genereert. Dit wordt de reële verdiencapaciteit genoemd. Als de verwachting is dat de reële verdiencapaciteit tussen het moment van toetsing en zes maanden na de start van het derde ziektejaar nog zal verbeteren, wordt bij de vaststelling van de reële verdiencapaciteit uitgegaan van de te verwachten situatie.

**2.1** Als de reële verdiencapaciteit meer dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit, dan neemt de werkgever de reële verdiencapaciteit als uitgangspunt. De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt aangepast op de punten functieniveau, het aantal te werken uren en de beloning die daarbij past. Deze aanpassing noemen we herplaatsing. Werknemer heeft recht op een aanvullende uitkering van 70% die conform de WIA door het UWV wordt uitgekeerd.

Van het verschil tussen het inkomen dat aldus ontstaat uit de combinatie van salaris op basis van de herplaatsing met de WIA-uitkering enerzijds en de 75% van het salaris die tijdens het tweede ziektejaar over de uren arbeidsongeschiktheid zijn uitbetaald, vult de werkgever gedurende het derde ziektejaar nog de helft aan.

**2.2** Als de reële verdiencapaciteit minder dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdiencapaciteit, leidt dat tot de conclusie dat de werkgever niet in staat is de werknemer in een passende functie te herplaatsen. In dat geval wordt (als dat niet al eerder is gebeurd) een traject ingezet waarbij de werknemer wordt ondersteund bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever. Deze ondersteuning bestaat uit:

- Begeleiding door een re-integratie-, outplacement of loopbaanadviesbureau, waarbij werkgever als opdrachtgever optreedt
- Vergoeding van de kosten van opleidingen die een reële vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt bieden
- Eventueel stagewerk binnen de eigen organisatie of de gelegenheid om op basis van detachering elders stage- dan wel werkervaring op te doen.

Voor een dergelijk traject wordt een jaar beschikbaar gesteld. Als werknemer gedurende dat jaar in enige mate al dan niet op stage- of arbeidstherapeutische basis werkzaamheden verricht, vult de werkgever de WGA-uitkering van 70% aan tot 80% van het inkomen dat werknemer genoot op het moment van diens ziekmelding.

Wanneer het tegen het einde van het derde ziektejaar niet zeker is dat de werknemer een passende functie elders vindt, start de werkgever de procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Wanneer de werknemer er zelf voor kiest om tegen een lager inkomen in dienst te blijven, dan zal de Consumentenbond deze werknemer niet ontslaan. Het UWV verstrekt dan geen WGA-uitkering. De Consumentenbond vult het inkomen niet verder aan.

3 Wanneer er sprake is van minder dan 35% loonverlies, vindt vaststelling plaats van de reële verdien capaciteit. Op basis daarvan wordt de werknemer herplaatst. Van het verschil tussen de reële verdien capaciteit na herplaatsing en het inkomen aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid, vult de werkgever gedurende het derde ziektejaar nog 50% aan.

Artikel 5.7 WIA-(WGA) hiaat-verzekering

De werkgever sluit een collectieve verzekering af ter dekking van het risico op het zogenoemde WGA-hiaat. De werknemer kan aangeven zich niet bij deze verzekering te willen aansluiten. Werkgever betaalt 50% van de individuele verzekeringspremie.

Artikel 5.8 WIA-excedentverzekering

1 De werkgever sluit op verzoek van een medewerker van wie het salaris de loongrens voor WIA overschrijdt, een invaliditeitsverzekering af voor een aanvullende uitkering boven de WGA- uitkering tot 70% van het laatstgenoten salaris voor het intreden van arbeidsongeschiktheid, ook na het verbreken van het dienstverband. Bij het beëindigen van het dienstverband is het dan geldende percentage arbeidsongeschiktheid bepalend voor de hoogte van de uitkering op grond van deze verzekering.

2 De werkgever betaalt 50% van de individuele verzekeringspremie.

33 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

34 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Hoofdstuk 6

### Bijzondere beloningen

Artikel 6.1 Vakantietoeslag

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

2 De medewerker ontvangt een vakantietoeslag ter grootte van 8% over het in het vakantietoeslagjaar verdiende jaarsalaris.

3 Bij de vakantietoeslag geldt een minimumtoeslag van €2.258 op jaarbasis. Met ingang van 1 juni 2006 bedraagt deze toeslag €2.297 en met ingang van 1 januari 2007 €2.304.

4 De uitbetaling vindt eenmaal per jaar in de maand mei plaats.

Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering

1 De medewerker ontvangt een eindejaarsuitkering ter grootte van 4% van het jaarsalaris. Deze periode loopt vanaf de maand januari tot en met de maand december van het jaar waarin de eindejaarsuitkering wordt uitbetaald. De uitkering wordt berekend naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het betreffende jaar.

2 De uitbetaling vindt eenmaal per jaar in de maand december plaats.

Artikel 6.3 Bewust belonen

1 Collectieve bonus

De jaardoelstellingen van de Consumentenbond worden vastgelegd in het jaarplan en door de Raad van Toezicht vastgesteld. Bij de formulering van de doelstellingen voor de collectieve bonus die worden afgeleid van de jaardoelstellingen, is het management betrokken en is medezeggenschap voor medewerkers via de OR mogelijk. Jaarlijks wordt in overleg met de vakbond vastgesteld welke van deze doelstellingen de basis worden van een collectieve bonusafpraak. De kwantitatieve waarde van deze doelstelling staat daarbij niet ter discussie.

35 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Bij het behalen van de overeengekomen targets wordt de volgende beloningstabel gehanteerd:

Variabel A B

Onvoldoende / zwak 0,0% 0,0%

Voldoende 0,0% 0,0%

Goed = op norm 0,5% 2,0%

Zeer goed 1,0% 4,0%

Uitstekend 1,5% 6,0%

De voorwaarden voor toekenning zijn als volgt:

- De peildatum is 1 januari 2007; de uitkering wordt gedaan in maart 2007.
- Er moet tenminste sprake zijn van een dienstverband van 6 maanden in 2006, zodat een beoordeling heeft kunnen plaatsvinden.
- De schriftelijke beoordeling moet uiterlijk 1 maart 2007 bij de afdeling P&O zijn ingeleverd conform de interne spelregels.
- De bonusuitkering vindt plaats aan die medewerkers die op 1 maart 2007 in dienst zijn van de Consumentenbond en die voldoen aan de gestelde voorwaarden.
- Medewerkers die langdurig ziek zijn geweest in 2006 (voor tenminste de helft van hun werktijd op jaarbasis) komen niet in aanmerking voor een bonusuitkering.
- De in dit artikel beschreven bonusregeling is niet van toepassing op PAOmanagers en de directie.

## **2 Gratificaties en bonussen.**

**a** Medewerkers die succesvolle en relevante resultaten bereiken kunnen in aanmerking komen voor een directiegratificatie.

**b** De directie kan voor bepaalde projecten vooraf vaststellen dat aan voltooiing onder vooraf vastgestelde voorwaarden een projectbonus is verbonden. Het betreft hier een groepsbeloning, de toekenning (achteraf) en de vaststelling van de hoogte (vooraf) is ter beoordeling aan de directie.

### **Artikel 6.4 Pensioengratificatie**

**1** Een medewerker die bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd tien jaar of langer in dienst van de Consumentenbond is, ontvangt een gratificatie gelijk aan één maandsalaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

**36** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**2** Als een medewerker met deeltijdpensioen gaat, wordt de pensioengratificatie uitgekeerd op het moment dat de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De uitkering betreft het salaris op basis van het oorspronkelijk aantal gewerkte uren. De halfjaarlijkse salarisaanpassing en de eventuele periodieken toegekend in de periode van deeltijdpensioen, worden in de berekening van het salaris voor de gratificatie verrekend.

### **Artikel 6.5 Uitkering bij overlijden**

**1** Bij het overlijden van de medewerker wordt een bedrag van 3 maal het maandsalaris uitgekeerd aan:

**a** de echtgenoot van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde of de relatiepartner

**b** de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen als de onder a. genoemde persoon ontbreekt

**c** degene (n) met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens onderhoud hij grotendeels voorzag, als de onder a. en b. genoemde personen ontbreken

**d** de natuurlijke persoon die de uitvaart regelt als de onder a., b. en c. genoemde personen ontbreken

**2** Deze uitkeringen worden niet verminderd met uitkeringen op grond van verzekeringen en sociale verzekeringswetten.

**37** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**38** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

## **Hoofdstuk 7**

### **Overige bepalingen**

#### **Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen**

De Consumentenbond is een kennisintensieve organisatie. In dat kader is een continue inspanning van werkgever en medewerker ten behoeve van het optimaliseren van kennis, houding en vaardigheden (competenties) van groot belang. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de werkgever als bij de medewerker. Scholing en opleiding is zowel bedoeld om de huidige inzetbaarheid te vergroten, alsmede de toekomstige inzetbaarheid, intern dan wel extern. Om scholing en opleiding zoveel mogelijk gestructureerd en in relatie tot organisatie-doelstellingen te laten plaatsvinden, worden sectie- of afdelingsopleidingsplannen opgesteld. Jaarlijks zal naar de Ondernemingsraad een rapportage worden gegeven inzake budget, besteding, doelstellingen e.d.

#### **Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding**

**1** Iedere medewerker kan in aanmerking komen voor gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten, die verbonden zijn aan het volgen van een interne of externe studie, één en ander met inachtneming van het bepaalde in het vervolg van dit artikel. Alle afspraken over de studie of opleiding worden schriftelijk vastgelegd in een studieovereenkomst. De medewerker gaat ermee akkoord dat P&O hierover informatie inwint bij het instituut waar gestudeerd wordt.

**2** Een studie die al was aangevangen op het moment dat het dienstverband met de werkgever begon, en die expliciet voldoet aan de eisen zoals gesteld in dit artikel, kan naar evenredigheid voor een vergoedingsregeling in aanmerking



komen.

**3** Een eventuele nog te betalen studieschuld uit een vorig dienstverband, kan worden overgenomen door werkgever, indien de studie voldoet aan de eisen zoals vermeld in dit artikel.

**39** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**4** Voor studiekosten komen in aanmerking:

**a** Categorie a

Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie. Deelname hieraan kan verplicht worden gesteld. De kosten worden voor 100% vergoed, de opleidingstijd komt eveneens voor rekening van de werkgever. Parttimers mogen eventueel hun werkdagen ruilen ten behoeve van deelname.

**b** Categorie b

Opleidingen die groei ondersteunen naar de volgende functie. Kosten worden voor 80 % vergoed. Er wordt een individuele afspraak gemaakt over de tijdsinvestering, in principe wordt maximaal 5 werkdagen studieverlof toegekend. Afwijkingen naar boven kunnen worden toegestaan tot een maximum van 50% eigen tijd – 50% werktijd.

**5** Onder studiekosten in het vorige lid worden verstaan:

- les gelden
- Inschrijfgelden
- kosten lesmateriaal
- studieboeken
- tentamen- en examengelden

**6** De reiskosten gemaakt in verband met een door werkgever volledig vergoede studie of opleiding, worden vergoed overeenkomstig de regels van het reglement Reis- en verblijfkosten dienststreizen.

**7** De studie of opleiding wordt in het algemeen geacht buiten werktijd te worden gevolgd. Als de studie of opleiding geheel of gedeeltelijk tijdens de werktijd wordt gegeven, kan aan de medewerker daarvoor studieverlof met behoud van salaris worden gegeven. De werkgever bepaalt de tijd dat een medewerker zijn werkzaamheden niet kan verrichten door het volgen van een studie of opleiding. Studieverlof geldt voor alle studies die (gedeeltelijk) door de werkgever worden vergoed.

**8** Het Hoofd Personeel & Organisatie beslist na overleg met management of een studie zoals genoemd in dit artikel voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling

Een terugbetalingsregeling is niet aan de orde bij studie en opleiding die in artikel 7.2.4 onder categorie a. valt.

**40** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Van terugbetaling is sprake in de volgende situaties:

**a** Indien aantoonbaar verzuim of nalatigheid van de kant van de medewerker leidt tot voortijdig staken van de studie of opleiding of tot het vooruitzicht dat de studie of opleiding niet met een bevredigend resultaat kan worden afgerond, is de werknemer verplicht de tot op dat moment vergoede kosten van de studie of opleiding terug te betalen. Een beslissing hierover wordt door het Hoofd Personeel & Organisatie genomen, nadat met de betrokken medewerker en het betrokken instituut overleg is gepleegd. In incidentele gevallen, ter beoordeling van het Hoofd Personeel & Organisatie kan van deze terugbetalingsregeling worden afgeweken. Het bedrag dat aan werkgever moet worden terugbetaald, wordt verrekend met het salaris.

**b** Bij categorie b (zie artikel 7.2, lid 5), indien:

- de kosten van de te volgen studie/opleiding tussen €1400 en €2400 bedragen en de medewerker het dienstverband beëindigt binnen een half jaar na afronding van de studie/opleiding. Elke maand na feitelijke afronding van de studie/opleiding wordt 1/6 e deel kwijtgescholden

- Indien de kosten van te volgen studie/opleiding tussen de €2400 en €7000 bedragen en de medewerker binnen 2 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dit geval geldt dat elke maand 1/24 e deel wordt

kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding

- Indien de kosten van te volgen studie/opleiding meer dan €7000 bedragen en de medewerker binnen 3 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dat geval geldt dat elke maand 1/36 e deel wordt

kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding

In de hierboven gestelde gevallen is de terugbetalingsregeling eveneens van kracht wanneer genoemde bedragen bereikt worden door opvolging van een aantal cursussen in een periode van 12 maanden

- In die gevallen waar aanvullend studieverlof wordt toegekend, kan tevens een

afpraak worden gemaakt over terugbetaling van het extra verlof

#### Artikel 7.4 Kinderopvang

Ten behoeve van de medewerkers van de Consumentenbond is voorzien in een regeling voor kinderopvang. Jaarlijks wordt voor kinderopvang een budget van €100.000 beschikbaar gesteld.

Conform de wet Kinderopvang vergoedt de Consumentenbond aan zijn medewerkers een deel van de kosten voor kinderopvang. Hieronder vallen ook **41 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007** voorschoolse en buitenschoolse opvang van kinderen van 0 tot en met 12 jaar, mits de opvang geschiedt in een erkende instelling voor kinderopvang of via een erkend gastouderbureau. De vergoeding betreft maximaal het aantal dagdelen op de volgens het rooster gewerkte dagen die de werknemer bij de Consumentenbond in dienst is en wordt alleen verstrekt als de werknemer bij de aanvraag kan aantonen dat de andere ouder ook werkt, of als de werknemer alleenstaande ouder is. De hoogte van de vergoeding is als volgt:

- Voorschoolse opvang (0-4 jaar) : 1/6 deel van de kindplaatsprijs met een maximum van 20 euro per dagdeel (onafhankelijk van het aantal uren).
- Buitenschoolse opvang (4-12 jaar): 1/6 deel van de kindplaatsprijs met een maximum van 25 euro per dag.

Deze vergoedingen worden toegekend en verrekend op basis van kopie-facturen zolang het totale budget dat toelaat.

#### Artikel 7.5 Spaarloon

Voor de medewerker bestaat de mogelijkheid deel te nemen aan een spaarloonregeling.

De spaarloonregeling mag wettelijk niet worden gecombineerd met een levensloopregeling. Tegen het einde van elk kalenderjaar kan de werknemer te kennen geven van regeling te willen veranderen.

#### Artikel 7.6 Pensioenregeling

**a** Werkgever heeft voor medewerker een pensioenregeling getroffen.

**b** De rechten en plichten worden vastgelegd in een afzonderlijk pensioenreglement. Dit reglement wordt vastgesteld in overleg met de OR en voor de financiële afspraken met de vakorganisatie. Per 1 januari 2003 bedraagt de totale pensioenpremie 22,5% van de pensioengrondslag. Van de totale bijdrage komt 4,37% voor rekening van de werknemer en 18,13% voor rekening van de werkgever.

**c** Ten behoeve van hun persoonlijke pensioenopbouw zijn individuele werknemers gerechtigd om op hun individuele stortingen te doen dan wel door de werkgever te doen storten de tegenwaarde van de aanspraken die zij kunnen doen ten aanzien van eindejaaruitkering, directiegratificatie, roosteruren, pensioengratificatie, waarnemingsvergoeding, uren arbeidstijdvermindering, ouderen- en vakantiedagen (tot aan het minimum aantal vakantiedagen en voor **42 | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007** zover wettelijk toegestaan). Echter niet eerder dan op het moment dat deze aanspraken voor de betreffende medewerker geldig zijn geworden.

Dergelijke stortingen door de werkgever kunnen uitsluitend plaatsvinden op verzoek van de medewerker. De medewerker kan hiertoe tweemaal per jaar (namelijk vóór 1 juni of vóór 1 december) de wens te kennen geven bij de afdeling P&O.

**d** Stortingen als bedoeld in lid c. kunnen alleen plaatsvinden indien en voor zover de fiscale wetgeving deze niet belemmert.

#### Artikel 7.7 Reis- en onkostenvergoeding

De medewerker die in opdracht van de werkgever in het kader van de functie vervulling reis- en onkosten maakt heeft recht op vergoeding van deze kosten. Nadere regels voor de vergoeding van de reis- en onkosten zijn na overleg met de OR in een regeling vastgelegd.

#### Artikel 7.8 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer

Met ingang van 1 mei 2004 is een nieuwe vergoedingsregeling van woonwerkverkeer van toepassing en wel als volgt:

- Alle medewerkers komen in aanmerking voor een vergoeding woonwerkverkeer, ongeacht het middel van vervoer (fiets, openbaar vervoer, auto).
- Elke medewerker krijgt een maal per jaar de keuze of hij/zij per OV of met een privé-vervoermiddel (auto of fiets) wil reizen. Reizen per OV moet worden aangetoond door overlegging van een kopie van de openbaar-vervoerbewijzen aan de salarisadministratie.
- Wie kiest voor reizen per OV ontvangt een vergoeding op basis van het goedkoopste OV-tarief, tot een maximum van 1.200 Euro per jaar.
- Desgewenst kan voor de aanschaf van een jaartrajectkaart een renteloze lening worden verstrekt. Per maand wordt 1/12 deel van het verstrekte bedrag op het salaris ingehouden.
- Wie kiest voor een privé vervoermiddel ontvangt een vergoeding van 19 cent per

kilometer, tot een maximumbedrag van €1.200 per jaar.

- De reisafstand wordt door de Salarisadministratie bepaald op basis van de postcode op basis van het planprogramma Route 66 (snelste manier per auto). Dit is noodzakelijk ter bepaling van de afstand met betrekking tot de geldende fiscale regels.

**43** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

- De vergoeding van privé vervoer en openbaar vervoer wordt middels een vast bedrag per maand verrekend, afhankelijk van het aantal werkdagen per week en op basis van de norm dat over 205 werkdagen per jaar op fulltime basis wordt vergoed. De vergoeding stopt bij ziekte langer dan een maand.
- Medewerkers voor wie de kosten woon-werkverkeer hoger liggen dan 1.200 Euro per jaar, kunnen ervoor kiezen de extra kosten via tijdelijke verlaging van hun bruto salaris fiscaal optimaal te verrekenen. Dit is een extra optie in het à la carte-menu.
- Medewerkers die per fiets naar het werk komen, kunnen in plaats van een maandelijkse vergoeding ook kiezen voor een fietsvergoeding. Dat betekent dat zij eenmaal per drie jaar een fiets vergoed kunnen krijgen met een maximale cataloguswaarde van €749 inclusief BTW.
- Medewerkers dienen voor 1 december aan te geven welke vorm van vergoeding zij wensen te ontvangen voor het volgende kalenderjaar. Medewerkers die hebben gekozen voor een fietsvergoeding, kunnen pas na afloop van de daarvoor geldende termijn van drie jaren kiezen voor een andere basis voor de vergoeding woon-werkverkeer.

Artikel 7.9 Verhuiskostenvergoeding

Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd of van minimaal 3 jaar, die binnen 24 maanden gerekend vanaf de datum van indiensttreding gaat wonen binnen een afstand van 10 kilometer van de plaats van zijn arbeidsplaats, terwijl hij eerst op een afstand van meer dan 10 kilometer van zijn arbeidsplaats woonde; of door de verhuizing de reisafstand tussen zijn woning en de arbeidsplaats (gemeten langs de meest gebruikelijke weg) met ten minste 50% en ook met ten minste 10 kilometer bekort, komt in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding. Met de medewerker van wie bij indiensttreding wordt vastgesteld dat hij zodanig ver weg woont dat verhuizing naar Den Haag of omgeving wenselijk is, wordt afgesproken dat hij in aanmerking komt voor de regeling Verhuiskostenvergoeding. Als van de medewerker met een dienstverband van minder dan twee jaar dat dienstverband wordt omgezet in één van onbepaalde tijd of van langer dan 2 jaar, kan de medewerker binnen 12 maanden gerekend vanaf de datum van omzetting in aanmerking komen voor de in lid 1 bedoelde verhuiskostenvergoeding. Als bij een verhuizing meerdere medewerkers van de bond betrokken zijn, heeft slechts één van de medewerkers recht op een vergoeding.

**44** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

De volgende kosten worden vergoed indien gebruik wordt gemaakt van een erkend verhuisbedrijf:

- De werkelijke transportkosten van de inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken.
- De werkelijke kosten voor het vervoer tijdens de verhuizing van de medewerker en zijn gezinsleden.
- Vergoeding wordt gegeven voor de (met bonnen) aantoonbare stofferingskosten (verf, gordijnen, vloerbedekking e.d. en kasten, geen andere meubels of inrichtingselementen) tot een maximum van 12% van het jaarsalaris of €5.445. Deze vergoeding is netto, en wordt uitgekeerd met inachtneming van de fiscale regels voor de exacte bepaling van het toe te kennen bedrag.

Als een medewerker die op grond van deze regeling een verhuiskostenvergoeding heeft ontvangen, binnen twee jaar na de datum van verhuizing op grond van artikel 7.678 BW ontslagen wordt, of zelf ontslag neemt, moet hij de volledige verhuiskostenvergoeding terugbetalen, verminderd met 1/24 e deel voor elke maand

die de arbeids-overeenkomst na de datum van verhuizing heeft voortgeduurd; één en ander ter beoordeling van de directie.

Op de verhuiskostenregeling bedoeld in dit artikel is het op moment van verhuizing geldende fiscale regime van toepassing.

**45** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

**46** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

Hoofdstuk 8

### **Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen**

Artikel 8.1 Vakbondsverlof

Voor het bijwonen van vergaderingen van een vakvereniging of een centrale van vakverenigingen, indien de medewerker lid is van het bestuur van de vakvereniging

of centrale, ontvangt de medewerker verlof met behoud van inkomen overeenkomstig de duur van die vergaderingen. Het hier bedoelde verlof is op jaarbasis gemaximeerd op 15 dagen.

#### Artikel 8.2 Faciliteitenregeling

Met inachtneming van de bij de werkgever geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

- De vakverenigingen kunnen elk uit de kring van hun leden binnen de onderneming van de werkgever een kaderlid aanwijzen; van deze aanwijzing wordt de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.
- De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen via het interne e-mail systeem of op Intranet.
- De werkgever zal – als regel buiten werktijd – bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
- De werkgever zal een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen het kaderlid en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging.

Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. Indien de werkgever besluit de faciliteiten op te schorten, zullen vooraf de vakverenigingen worden geïnformeerd.

De werkgever draagt er zorg voor dat het kaderlid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed zal ondervinden in zijn positie als medewerker.

De werkgever zal, behoudens ingeval van dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW, het kaderlid niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor medewerkers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

#### Artikel 8.3 Lidmaatschap

De Consumentenbond geeft haar medewerkers de keuzemogelijkheid om de kosten voor het vakbondslidmaatschap via het bruto salaris fiscaal voordelig te verrekenen.

Aldus overeengekomen te Den Haag op 11 mei 2006

Namens Abvakabo FNV, namens Consumentenbond,

R. Kuin S.F.M. Cohen

48 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### Bijlagen

##### Bijlage 1 Salarisschalen

49 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

*maand uurloon maand uur*

per 1-6-2006 per 1-6-2006 per 1-1-2007 per 1-1-2007

Schaal Trede

11 0	1.519	8,76	1.524	8,79
1	1.533	8,84	1.538	8,87
2	1.557	8,98	1.562	9,01
3	1.588	9,16	1.593	9,19
4	1.623	9,36	1.628	9,39
5	1.662	9,59	1.667	9,62
6	1.697	9,79	1.703	9,82
7	1.730	9,98	1.736	10,01
8	1.759	10,15	1.765	10,18
9	1.786	10,30	1.792	10,33
10	1.809	10,44	1.815	10,47
11	1.826	10,53	1.832	10,57
12	1.840	10,62	1.846	10,65
12 0	1.606	9,27	1.611	9,29
1	1.625	9,38	1.630	9,40
2	1.653	9,54	1.658	9,57
3	1.692	9,76	1.698	9,79
4	1.736	10,02	1.742	10,05
5	1.782	10,28	1.788	10,31
6	1.827	10,54	1.833	10,57
7	1.870	10,79	1.876	10,82
8	1.909	11,01	1.915	11,05
9	1.938	11,18	1.944	11,21
10	1.966	11,34	1.972	11,38
11	1.987	11,46	1.993	11,50
12	2.003	11,56	2.010	11,59
13 0	1.645	9,49	1.650	9,52
1	1.670	9,63	1.676	9,66
2	1.711	9,87	1.717	9,90
3	1.764	10,18	1.770	10,21
4	1.827	10,54	1.833	10,57
5	1.891	10,91	1.897	10,94
6	1.956	11,28	1.962	11,32
7	2.017	11,64	2.024	11,67
8	2.067	11,93	2.074	11,96

9 2.112 12,18 2.119 12,22  
10 2.150 12,40 2.157 12,44  
11 2.182 12,59 2.189 12,63  
12 2.207 12,73 2.214 12,77

**50** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

*maand uurloon maand uur*

per 1-6-2006 per 1-6-2006 per 1-1-2007 per 1-1-2007

Schaal Trede

14 0 1.684 9,72 1.690 9,74  
1 1.720 9,92 1.726 9,95  
2 1.772 10,22 1.778 10,25  
3 1.840 10,62 1.846 10,65  
4 1.920 11,08 1.926 11,11  
5 2.001 11,54 2.008 11,58  
6 2.085 12,03 2.092 12,06  
7 2.160 12,46 2.167 12,50  
8 2.229 12,86 2.236 12,90  
9 2.285 13,18 2.292 13,22  
10 2.336 13,48 2.344 13,52  
11 2.374 13,70 2.382 13,74  
12 2.405 13,88 2.413 13,92  
15 0 1.791 10,33 1.797 10,36  
1 1.833 10,58 1.839 10,61  
2 1.897 10,94 1.903 10,98  
3 1.980 11,42 1.986 11,46  
4 2.078 11,99 2.085 12,02  
5 2.181 12,58 2.188 12,62  
6 2.281 13,16 2.288 13,20  
7 2.374 13,70 2.382 13,74  
8 2.456 14,17 2.464 14,21  
9 2.526 14,57 2.534 14,62  
10 2.585 14,91 2.593 14,96  
11 2.633 15,19 2.641 15,24  
12 2.673 15,42 2.682 15,47  
16 0 1.820 10,50 1.826 10,53  
1 1.872 10,80 1.878 10,83  
2 1.951 11,26 1.957 11,29  
3 2.057 11,87 2.064 11,90  
4 2.183 12,59 2.190 12,63  
5 2.312 13,34 2.319 13,38  
6 2.440 14,08 2.448 14,12  
7 2.560 14,77 2.568 14,81  
8 2.664 15,37 2.672 15,42  
9 2.753 15,88 2.762 15,93  
10 2.829 16,32 2.838 16,37  
11 2.889 16,67 2.898 16,72  
12 2.938 16,95 2.947 17,00

**51** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

*maand uurloon maand uur*

per 1-6-2006 per 1-6-2006 per 1-1-2007 per 1-1-2007

Schaal Trede

17 0 1.913 11,04 1.919 11,07  
1 1.975 11,39 1.981 11,43  
2 2.074 11,97 2.081 12,00  
3 2.201 12,70 2.208 12,74  
4 2.352 13,57 2.360 13,61  
5 2.512 14,49 2.520 14,54  
6 2.668 15,39 2.677 15,44  
7 2.809 16,21 2.818 16,25  
8 2.937 16,94 2.946 17,00  
9 3.047 17,58 3.057 17,63  
10 3.140 18,12 3.150 18,17  
11 3.213 18,54 3.223 18,59  
12 3.273 18,88 3.283 18,94  
18 0 2.003 11,56 2.010 11,59  
1 2.081 12,01 2.088 12,04  
2 2.195 12,66 2.202 12,70  
3 2.348 13,55 2.356 13,59  
4 2.524 14,56 2.532 14,61  
5 2.711 15,64 2.720 15,69  
6 2.893 16,69 2.902 16,74  
7 3.062 17,67 3.072 17,72  
8 3.213 18,54 3.223 18,59  
9 3.341 19,28 3.352 19,33  
10 3.448 19,89 3.459 19,95  
11 3.535 20,39 3.546 20,46  
12 3.605 20,80 3.616 20,86  
19 0 2.165 12,49 2.172 12,53  
1 2.253 13,00 2.260 13,04  
2 2.386 13,77 2.394 13,81

3 2.560 14,77 2.568 14,81  
 4 2.762 15,93 2.771 15,98  
 5 2.978 17,18 2.987 17,23  
 6 3.186 18,38 3.196 18,44  
 7 3.382 19,51 3.393 19,57  
 8 3.554 20,50 3.565 20,57  
 9 3.702 21,36 3.714 21,42  
 10 3.825 22,07 3.837 22,13  
 11 3.925 22,64 3.937 22,71  
 12 4.005 23,11 4.018 23,18

**52** | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

*maand uurloon maand uur*

per 1-6-2006 per 1-6-2006 per 1-1-2007 per 1-1-2007

Schaal Trede

20 0 2.565 14,80 2.573 14,84  
 1 2.660 15,35 2.668 15,39  
 2 2.813 16,23 2.822 16,28  
 3 3.015 17,39 3.025 17,45  
 4 3.250 18,75 3.260 18,81  
 5 3.493 20,15 3.504 20,21  
 6 3.725 21,49 3.737 21,55  
 7 3.932 22,68 3.944 22,75  
 8 4.109 23,71 4.122 23,78  
 9 4.254 24,54 4.267 24,62  
 10 4.371 25,22 4.385 25,29  
 11 4.466 25,77 4.480 25,84  
 21 0 2.805 16,18 2.814 16,23  
 1 2.916 16,82 2.925 16,87  
 2 3.091 17,83 3.101 17,89  
 3 3.325 19,18 3.335 19,24  
 4 3.596 20,75 3.607 20,81  
 5 3.875 22,36 3.887 22,42  
 6 4.142 23,90 4.155 23,97  
 7 4.378 25,26 4.392 25,33  
 8 4.579 26,42 4.593 26,50  
 9 4.747 27,39 4.762 27,47  
 10 4.881 28,16 4.896 28,24  
 11 4.990 28,79 5.005 28,87  
 22 0 3.340 19,27 3.351 19,33  
 1 3.459 19,96 3.470 20,02  
 2 3.663 21,13 3.674 21,20  
 3 3.938 22,72 3.950 22,79  
 4 4.246 24,50 4.259 24,57  
 5 4.555 26,28 4.569 26,36  
 6 4.837 27,91 4.852 27,99  
 7 5.085 29,34 5.101 29,42  
 8 5.289 30,51 5.305 30,61  
 9 5.451 31,45 5.468 31,54  
 10 5.578 32,18 5.595 32,28

**Bijlage 2 Werkgelegenheid en reorganisaties**

Organisatieontwikkelingen, tot uitdrukking komend in organisatiewijzigingen en -aanpassingen kunnen gevolgen hebben (= functie vervallen) voor de functie van meerdere medewerkers dan wel voor een individuele medewerker. De Consumentenbond is zich, of het nu collectieve dan wel individuele gevolgen betreft, bewust van zijn verantwoordelijk als werkgever. Werkgever wil deze verantwoordelijkheid, voortkomend uit het feit dat een organisatieverandering niet op een keuze van de medewerker berust, noch een gevolg is van onvoldoende functioneren, als volgt invullen:

**Procedures**

*Collectieve gevolgen*

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze CAO niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet Melding collectief Ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SERfusiegedragsregels, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag zal werkgever wanneer wordt overwogen:

- een fusie aan te gaan
- en bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

de sociale gevolgen hierbij betrekken

De werkgever zal de vakverenigingen, de OR en de betrokken medewerkers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de OR en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken medewerkers voortvloeiende sociale gevolgen. Aan de Ondernemingsraad zal – indien dit aan de

orde is – advies worden gevraagd conform artikel 25 van de WOR. Met vakverenigingen betrokken bij dit CAO-overleg zal overleg worden gepleegd over de wenselijkheid van een sociaal plan. Mocht een sociaal plan aan de orde zijn, dan zal, rekening houdend met de positie van de Ondernemingsraad, met vakverenigingen in ieder geval worden gesproken over mogelijke toepassing van de volgende instrumenten:

**53** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

- herplaatsing intern
- bemiddeling/ondersteuning naar andere werkgever
- om- her- en bijscholing
- salarissuppletie danwel toeslagen bij lager gewaardeerde functie
- vertrekstimuleringsregeling

De voorkeur van werkgever gaat in eerste instantie uit naar het bemiddelen naar ander werk (intern of extern).

#### *Individuele gevolgen*

Waar sprake is van organisatieaanpassingen of -wijzigingen waardoor een individuele medewerker boventallig wordt zal de OR worden geïnformeerd, tenzij er sprake is van een situatie waardoor artikel 25 WOR van toepassing is. In overleg met betrokken medewerker(s) zal – nadat deze is geïnformeerd door werkgever – door P&O een onderzoek plaatsvinden naar de mogelijkheden voor interne herplaatsing. Dit onderzoek duurt maximaal 2 weken. Indien zich mogelijkheden voordoen/liken voor te gaan doen, dan zal betrokkenen medewerker met voorrang worden geplaatst. Bij eventuele plaatsing zal gekeken worden naar geschiktheid voor alsmede naar de passendheid van de functie (maximaal 2 schalen lager). Ten behoeve van plaatsing kan een omscholingstraject worden ingezet.

Wanneer interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort wordt door P&O met betrokken medewerker het vervolgtraject besproken. De opties zijn:

- externe ondersteuning/bemiddeling. Hiertoe wordt in overleg met betrokken medewerker een extern bureau ingeschakeld en een traject uitgezet. Wanneer dit traject binnen de afgesproken termijn, onverhoopt niet tot externe plaatsing leidt, zal de Consumentenbond de arbeidsrelatie beëindigen.
- beëindiging van het dienstverband door werkgever met een (aanvullings)regeling conform de regeling zoals hieronder opgenomen (aanvulling WW-uitkering).

Betrokken medewerker kan zich te allen tijde tijdens het overleg over genoemde opties laten bijstaan door een raadsman.

In het periodieke overleg dat werkgever heeft met vakbonden zal werkgever de CAO-partners informeren over situaties zoals hierboven aan de orde gesteld.

**54** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### **Aanvulling op WW**

##### *Grondslagen voor de aanspraak*

De medewerker werkzaam op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt ontslagen wegens opheffing van zijn functie, verandering in de organisatie of in het algemeen wegens inkrimping van de werkzaamheden, heeft – als aanvulling op de hem op grond van de Werkloosheids Wet (WW) toekomstige uitkeringen – aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering overeenkomstig de hierna gestelde regels en voorwaarden.

##### *Voorwaarden*

De aanspraak op aanvulling op de WW-uitkering bestaat alleen indien en voor zolang de (ex) medewerker een WW-uitkering ontvangt en de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

##### *Duur*

De in artikel 1 bedoelde aanvulling wordt, behoudens het bepaalde in lid 2 van dit artikel, voor maximaal vier jaar verstrekt, volgens het navolgende schema:

##### *dienstverband bij de werkgever maximale duur aanvulling*

1 tot 5 jaar 6 maanden

5 tot 15 jaar 1 jaar

15 tot 25 jaar 2 jaar

25 tot 35 jaar 3 jaar

35 jaar en langer 4 jaar

Is de medewerker ouder dan 57,5 jaar en was hij minstens 10 jaar in dienst bij de werkgever, dan wordt de aanvulling verstrekt tot het bereiken van de pensioendatum.

Het tijdvak waarover de gerechtigde aanvulling op de WW-uitkering geniet, vangt aan op het tijdstip waarop het ontslag, bedoeld in artikel 1, ingaat.

Bij vaststelling van het tijdvak waarover een gerechtigde aanvulling op de WW-uitkering geniet, wordt een deel van een maand naar boven afgerond tot een maand.

**55** | ABCDEFGHIJKLMNOP | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### *Hoogte*

De aanvulling geschiedt:

- gedurende de eerste 6 maanden tot 90 %
- gedurende de tweede 6 maanden tot 80 %
- en de jaren daarna tot 70 % van het laatstverdiende brutosalaris, inclusief de eventuele uitkeringen uit hoofde van de sociale wetgeving.

Wanneer de gerechtigde inkomsten geniet uit of in verband met arbeid en/of onderneming, ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan de aanvulling op de WW-uitkering is verleend hem is aangezegd, wordt hem in afwijking van het bepaalde in artikel 5 als aanvulling op de WWuitkering een aanvulling op die inkomsten verleend tot een zodanig bedrag, dat de som van de aanvulling en die inkomsten tezamen 10 % hoger is dan de inkomsten die hij zou hebben wanneer hij aanspraak zou maken op het in dit reglement toegezegde, met dien verstande dat het totaal van eigen inkomsten plus aanvulling niet meer zal bedragen dan het laatstelijk bij de werkgever genoten salaris.

#### *Uitkering*

De aanvulling op de WW-uitkering wordt maandelijks uitgekeerd.

#### *Verval van de aanspraak*

Het recht op aanvulling op de WW-uitkering vervalt indien de gerechtigde

- zich tijdens werkloosheid niet als werkzoekende inschrijft
- geacht moet worden werkloos te zijn of te blijven doordat hij in onvoldoende mate tracht arbeid te krijgen
- nalaat passende arbeid te aanvaarden
- door eigen schuld of eigen toedoen geen arbeid verkrijgt of behoudt
- een arbeidsongeschiktheiduitkering geniet. Een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering schort het recht op aanvulling op de WWuitkering op voor de duur van de tijdelijkheid

De werkgever is bevoegd de uitkering van de aanvulling op de WW-uitkering op te schorten indien gegrond vermoeden bestaat dat de gerechtigde voor hem uit deze bepalingen voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt.

56 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

#### **Premies ziekenfonds/ziektekostenverzekering**

De gerechtigde die op het tijdstip van ontslag verplicht verzekerd is bij een ziekenfonds, daarin niet kan blijven en zich deswege na dat tijdstip vrijwillig bij een ziekenfonds verzekert, heeft ten laste van de werkgever over het tijdvak waarover hij aanvulling op de WW-uitkering geniet, recht op een vergoeding gelijk aan het werkgeversaandeel in de ziekenfondspremie. De premie wordt berekend over het bedrag van de aanvulling op de WW-uitkering.

De gerechtigde die op het tijdstip van ontslag niet verplicht verzekerd was en zich reeds vóór dat tijdstip tegen ziektekosten had verzekerd en deswege een vergoeding ontving van de werkgever, heeft ten laste van de werkgever over het tijdvak waarover hij aanvulling op de WW-uitkering geniet, recht op voortzetting van die vergoeding, met dien verstande, dat het bedrag van de vergoeding niet hoger kan zijn dan tijdens het dienstverband bij de werkgever bedroeg.

Het in de leden 1 en 2 van dit artikel gestelde is niet van toepassing in het geval dat de gerechtigde aanspraak heeft op regelingen of vergoedingen van soortgelijke strekking door een ander.

#### **Pensioenverzekering**

Gedurende de periode dat de gerechtigde aanspraak heeft op aanvulling op de WWuitkering, als bedoeld in dit reglement, blijft hij deelnemen in de pensioenregeling van de Consumentenbond op dezelfde voorwaarden als voor de datum van ontslag.

Het bepaalde in lid 1 vindt geen toepassing indien en voor zover de situatie als bedoeld in artikel 4 lid 2, zich voordoet.

#### **Cessie**

Teneinde een goede uitvoering van de regeling met betrekking tot aanvulling op de WW-uitkering te bevorderen cedeert de gerechtigde zijn aanspraken op de WWuitkeringen aan de werkgever.

#### **Hardheidsclausule**

Indien de toepassing van dit reglement in individuele gevallen tot een onbillijke situatie zou leiden, kan door de werkgever in voor de medewerker gunstige zin van deze regeling worden afgeweken.

57 | ABCDEFGHIJKLMNO | Collectieve arbeidsovereenkomst | 1 januari 2006 - 1 juni 2007

[ABCDEFGHIJKLMNO](#)