

## #252190 CAO AVEBE (HAY)

Gehanteerde afkortingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst:

BBA	Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
(C)OR	(Centrale) Ondernemingsraad
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CWI	Centrum voor werk en Inkomen
FNV	Federatie Nederlandse Vakverenigingen
IVA	Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten
UWV	Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen
VUT	Vervroegde uittrekking
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

## INHOUD

	Pagina
<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b>	
Artikel 1	Definities 3
Artikel 2	Verplichtingen van partijen 3
Artikel 3	Verplichtingen van de werkgever 3
Artikel 4	Verplichtingen van de medewerker 4
<b>SOCIAAL BELEID</b>	
Artikel 5	Sociaal beleid 4
Artikel 6	Deeltijdarbeid 4
<b>TOTSTANDKOMING EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND</b>	
Artikel 7	Totstandkoming van het dienstverband 5
Artikel 8	Einde van het dienstverband 5
<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIDJEN</b>	
Artikel 9	Arbeidsduur 6
Artikel 10	Werktijden 6
Artikel 11	Verzuim 6
Artikel 12	Vakantie 6
<b>SALARIS EN VERGOEDINGEN</b>	
Artikel 13	Functie-indeling 8
Artikel 14	Salarisvaststelling 9
Artikel 15	Salarisaanpassing 9
Artikel 16	Plaatsing in een hogere salarisgroep 10
Artikel 17	Plaatsing in een lagere salarisgroep 10
Artikel 18	Algemene aanpassing van de salarissen 10
Artikel 18A	Eenmalige uitkering 10
Artikel 19	Betaling van het maandinkomen 11

**BIJZONDERE BELONINGEN**

Artikel 20	Vakantietoeslag	11
Artikel 21	Variabele beloning	11

**ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN**

Artikel 22	Arbeidsongeschiktheid (1 <sup>e</sup> ziektedag voor 1 januari 2004)	11
Artikel 22A	Arbeidsongeschiktheid ( 1 <sup>e</sup> ziektedag op of na 1 januari 2004)	13
Artikel 23	Overlijden	15

**PENSIOEN EN SPAREN**

Artikel 24	Pensioenfonds	15
Artikel 25	Sparen	16

**SLOTBEPALINGEN**

Artikel 26	Tussentijdse wijzigingen	16
Artikel 27	Looptijd collectieve arbeidsovereenkomst	16
Bijlage 1	Functiegroepenstructuur	17
Bijlage 2	Protocol poortwachter	18

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1

#### Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- Werkgever* : Coöperatie AVEBE U.A.
- Vakorganisaties* : FNV Bondgenoten en/of CNV BedrijvenBond en/of De Unie..
- Medewerker* : De CAO is van toepassing op de medewerkers in Nederland, van wie de functie is ingedeeld in een van de functiegroepen, zoals opgenomen in Bijlage 1.
- Deeltijdwerker* : een medewerker die op grond van zijn arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verricht. De bepalingen van de CAO worden voor zover mogelijk naar rato toegepast.
- Schaalsalaris* : het salaris zoals bedoeld in artikel 13.
- Maandinkomen* : het schaalsalaris per maand vermeerderd met de persoonlijke toeslag.
- Salaris per uur* : 0,6% van het schaalsalaris
- Feestdagen* :  
– nieuwjaarsdag  
– paasmaandag  
– hemelvaartsdag  
– pinkstermaandag  
– eerste kerstdag  
– tweede kerstdag  
– Koninginnedag (30 april)  
– nationale bevrijdingsdag 5 mei ( eens per 5 jaar)
- Gelijkstelling  
huwelijk en  
samenwonen*: Voor echtgenote kan in de daarvoor van toepassing zijnde bepalingen van deze CAO steeds gelezen worden echtgenoot. Als echtgenoot zal ook diegene beschouwd worden waarmee de medewerker formeel aantoonbaar duurzaam samenwoont (via overlegging van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst).

### Artikel 2

#### Verplichtingen van partijen

- Vredesplicht* Partijen verplichten zich de nakoming van deze CAO te zullen bevorderen, en deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- Geschillen* In geval van geschil, verband houdende met de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO, zullen partijen in overleg met elkaar treden.

### Artikel 3

#### Verplichtingen van de werkgever

- Individuele arbeidsovereenkomst* De werkgever is gehouden met iedere medewerker bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze CAO en eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende interne regelingen van toepassing worden verklaard. In deze individuele arbeidsovereenkomst worden onder andere vermeld: de indeling van de functie van de medewerker in een van de functiegroepen en het schaalsalaris van de medewerker.

2. *Regeling op schrift* De werkgever is gehouden de medewerker een exemplaar van de CAO of een overzicht van de wijzigingen beschikbaar te stellen.
3. *Geheimhouding gegevens van medewerkers* De werkgever is gehouden tot geheimhouding over alle hem bekend zijnde gegevens van de medewerker, behoudens in geval van een wettelijke verplichting of in opdracht of op verzoek van een instantie, waarmee de werkgever in verband met de dienstbetrekking van de medewerker contacten onderhoudt (bijvoorbeeld verzekeraar, Arbo-dienst en CWI).

#### **Artikel 4**                    **Verplichtingen van de medewerker**

1. *Aanwijzingen* De medewerker is gehouden de aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, betreffende orde en veiligheid evenals de interne regelingen op te volgen.
2. *Geheimhouding*
- a. De medewerker is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enige wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van de met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
  - b. De medewerker is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, evenals niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
  - c. Het is de medewerker verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, evenals daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particulier bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
  - d. Alle onder c bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de medewerker toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

### **SOCIAAL BELEID**

#### **Artikel 5**

*Sociaal beleid* Het sociaal beleid van AVEBE is enerzijds gericht op het zodanig kunnen inzetten van de bij iedere medewerker aanwezige capaciteiten, dat de ondernemingsdoelstellingen van groei en continuïteit kunnen worden bereikt. Anderzijds richt het personeelsbeleid zich op het scheppen van voorwaarden, die AVEBE tot een voor de medewerker aantrekkelijke werkomgeving maakt.

#### **Artikel 6**                    **Deeltijdarbeid**

*Verzoek om in deeltijd te werken* De werkgever zal, voorzover het bedrijfs- of afdelingsbelang zich daar niet tegen verzet, zich positief opstellen tegenover een verzoek van de medewerker om in deeltijd te werken. Een eventuele afwijzing van het verzoek wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de medewerker meegedeeld.

## TOTSTANDKOMING EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

### Artikel 7 Totstandkoming dienstverband

1. *Arbeids-overeenkomst* De werkgever kan een arbeidsovereenkomst met de medewerker aangaan voor:
  - onbepaalde tijd of
  - bepaalde tijd;Onder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verstaan een overeenkomst:
  - a. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
  - b. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamhedenWanneer de aard van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde/bepaalde tijd) niet schriftelijk is vastgesteld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. *Proeftijd* Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen, gedurende of aan het einde waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever of de medewerker onmiddellijk kan worden beëindigd. Voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal een maand. De tijdsduur van de proeftijd dient in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.

### Artikel 8 Einde van het dienstverband

1. *Einde van het dienstverband voor onbepaalde tijd*
  1. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging door de werkgever of de medewerker. Zowel de werkgever als de medewerker nemen daarbij de in dit artikel bepaalde opzegtermijnen in acht, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn is overeengekomen. Opzegging geschiedt op een zodanig tijdstip, dat het dienstverband eindigt op het einde van een kalendermaand.
  2. Voor een medewerker is de opzegtermijn minimaal 3 maanden.
  3. De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt het dubbele van de opzegtermijn voor de medewerker.
2. *Einde dienstverband bij 65 jaar* Bij het bereiken door de medewerker van de leeftijd van 65 jaar eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is. Indien de medewerker gebruik maakt van de regeling Flexibel Pensioen AVEBE eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand van ingang van het flexibel pensioen. Indien de medewerker geen - of op een later tijdstip dan mogelijk volgens de regeling - gebruik wenst te maken van de regeling Flexibel Pensioen AVEBE, is instemming van de werkgever vereist. Indien de werkgever de medewerker verzoekt om geen - of op een later tijdstip dan mogelijk volgens de regeling - gebruik te maken van de regeling Flexibel Pensioen AVEBE, is de instemming van de medewerker vereist.
3. *Einde van het dienstverband voor bepaalde tijd* Einde van het dienstverband voor bepaalde tijd:
  - a. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist. Indien de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit tenminste één maand tevoren schriftelijk aan de medewerker te bevestigen.

- b. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt bij de afloop van de werkzaamheden, waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan.
4. In de gevallen, hierboven genoemd onder lid 3 is het bepaalde in artikel 7:670 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.

## ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

### Artikel 9 Arbeidsduur

De arbeidsduur van de medewerker werkzaam in dagdienst bedraagt 40 uur per week.

### Artikel 10 Werktijden

De werktijd in dagdienst beslaat de eerste 5 werkdagen van de week.

### Artikel 11 Verzuim

1. *Salaris bij deelname vakbondsactiviteiten* De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van één of meer vakorganisaties verzuim zonder korting op het maandinkomen toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
2. *Salaris bij schorsing en short-time* Artikel 7:628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is de medewerker het maandinkomen te betalen over de periode, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
  - a. schorsing van de medewerker door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden, geregeld in een interne regeling;
  - b. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), en de werkgever overgaat tot het aanvragen van een vergunning nadat hij met de vakorganisaties overleg heeft gepleegd en hij voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft gekregen; partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
  - c. de verlenging van een verkorte werkweekregeling (een z.g. 0-uren-week daaronder begrepen), en de werkgever bij een verlenging, die ten aanzien van de aantallen er bij betrokken medewerkers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de hierboven onder b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en bij een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

### Artikel 12 Vakantie

1. *Vakantiejaar* Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Vakantieduur*
  - a. Iedere medewerker heeft in het vakantiejaar recht op 296 vakantieuren.
  - b. De medewerker heeft recht op extra vakantie welke bedraagt bij een leeftijd van:
    - 35 tot en met 39 jaar: 8 uren

- 40 tot en met 44 jaar:	16 uren
- 45 tot en met 49 jaar:	24 uren
- 50 tot en met 54 jaar:	32 uren
- 55 jaar en ouder:	40 uren

De leeftijd die men in het betreffende vakantiejaar zal bereiken, is bepalend voor het aantal extra vakantieuren.

3. De medewerker kan de vakantieuren boven het wettelijke minimum van vier maal de bedongen arbeidstijd per week, geheel of gedeeltelijk jaarlijks laten uitbetalen of geheel of gedeeltelijk inbrengen in module IIIa van de flexibele pensioenregeling. De aanvraag tot uitbetaling en/of inbreng c.q. wijziging daarin dient schriftelijk te worden aangevraagd voor 31 mei van ieder jaar.

De medewerker kan extra vakantieuren boven de hem jaarlijks toegekende rechten aankopen tot een maximum van 80 uren. Deze extra vakantieuren dienen in zijn geheel voor 31 januari van ieder jaar schriftelijk te zijn aangevraagd en kunnen niet voor een ander doel dan vakantieopname worden gebruikt.

Het bedrag van de aangekochte of verkochte vakantieuren wordt in zijn geheel verrekend met het maandinkomen over de maand januari van dat jaar.

4. *Vakantie bij tussentijds in- of uitdiensttreden* De medewerker van wie de dienstbetrekking bij de werkgever na de aanvang van het lopende vakantiejaar is begonnen of voor het einde daarvan is geëindigd, heeft recht op een gedeelte van de hierboven genoemde vakantie overeenkomende met het gedeelte van het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever is geweest.

5. *Saldo vakantie-uren*
- Aan het begin van het kalenderjaar wordt door middel van de salarisstrook aan de medewerker meegedeeld op hoeveel vakantieuren hij in het lopende kalenderjaar recht heeft. Maandelijks wordt de stand van de vakantieuren op de salarisstrook bijgehouden. Bij het einde van het dienstverband zullen nog openstaande rechten op vakantie-uren en teveel opgenomen vakantieuren met de laatste salarisafrekening worden verrekend.
  - De in enig jaar verkregen vakantierechten dienen aan het einde van dat jaar te zijn opgenomen, met dien verstande dat maximaal 40 vakantieuren mogen worden meegenomen naar het eerstvolgende jaar. Deze 40 uren dienen echter vóór 1 juli van dat eerstvolgende jaar te worden opgenomen.

6. *Verplichte vakantiedagen* In overleg tussen de werkgever en de (C)OR kunnen als regel 16 vakantieuren als vaste uren worden aangewezen. Hiervan kan in overleg tussen de werkgever en de (C)OR worden afgeweken.

7. *Vakantie bij ziekte en ongeval*
- Indien de medewerker voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor een vaste vakantiedag ongeschikt tot werken is ten gevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan maken, ontvangt hij deze vakantie op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
  - Indien de medewerker tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag ziek wordt, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
  - De werkgever en medewerker stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de medewerker als gevolg van het onder a. en b. bepaalde nog toekomende vakantieuren alsnog zullen worden genoten.

- d. Onverminderd het in de vorige leden van dit artikel bepaalde geldt, dat wanneer tijdens een vastgestelde vakantie zich een geval voordoet als bedoeld in lid 7 onder b. de periode waarover het betrokken geval zich voordoet niet wordt aangemerkt als vakantie, wanneer voor aanvang van of aansluitend aan de vakantie door de medewerker is medegedeeld dat dit geval zich zal voordoen c.q. heeft voorgedaan.
8. *Vakantie bij ontslag*
- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantieuren op te nemen, met dien verstande, dat de werkgever niet van de medewerker kan eisen deze vakantie in de opzegtermijn op te nemen.
- b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitgekeerd als bedoeld in lid 12.
- c. Indien de medewerker bij het beëindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie heeft genoten, is hij verplicht het over deze dagen doorbetaalde maandinkomen aan de werkgever terug te betalen.
- d. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de medewerker een verklaring uit te reiken waaruit blijkt de duur van de vakantie, waarop de medewerker op dat moment recht heeft en die hij nog niet heeft opgenomen.
9. *Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid*
- a. De medewerker bouwt geen vakantiedagen op over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op maandinkomen heeft, behoudens het bepaalde in artikel 7: 635 BW.
- b. De medewerker, die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van artikel 7: 635 BW. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
10. *Verlof zonder behoud van maandinkomen*
- De medewerker heeft aanspraak op verlof zonder behoud van maandinkomen gedurende de tijd, vermeld in een verklaring als bedoeld in lid 8 onder d of een soortgelijke verklaring, afkomstig van zijn vorige werkgever.
11. *Doorbetaling van het maandinkomen bij vakantie*
- Met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 8 onder b geldt, dat voor elke vakantiedag wordt betaald een bedrag gelijk aan het te verdienen maandinkomen over de betreffende dag.

## BELONING

### Artikel 13

#### Functie-indeling

1. Indeling van de functies in functiegroepen geschiedt op basis van functieprofielen die zijn gewaardeerd met behulp van de Hay-methode.
2. Uitgaande van de functiegroep, waarin de functie is geëvalueerd, wordt de functiehouder ingedeeld in een salarisgroep. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep.  
  
De functiegroepenstructuur is opgenomen in bijlage 1
3. De medewerker die nog niet over de kundigheden en de vaardigheden beschikt die voor de volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende maximaal 4 jaar in een lagere functiegroep met bijbehorende salarisgroep worden ingedeeld dan die welke met het



functieniveau overeenkomt. De werkgever geeft schriftelijk en gemotiveerd aan welke elementen in de functie-uitoefening bij de medewerker nog ontbreken om te functioneren op het niveau dat bij de functie hoort. Jaarlijks wordt door de werkgever bezien of plaatsing in de lagere functiegroep nog gerechtvaardigd is.

4. *Onderhoud functiegebouw* Regelmatig zal de werkgever nagaan of de functie-inhoud overeenkomt met het functieprofiel en de daaruit voortvloeiende functiewaardering. Aan iedere medewerker wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep.

#### **Artikel 14 Salarisvaststelling**

1. Het salaris binnen de salarisschaal van een salarisgroep wordt vastgesteld op basis van een beoordeling ten aanzien van:
  - competentie-ontwikkeling en
  - de mate waarin de medewerker zijn functiedoelstellingen (performance targets) heeft gerealiseerd.
2. Bij indiensttreding wordt het salaris vastgesteld op tenminste het minimumsalaris van de salarisgroep waarin de medewerker is ingedeeld. In geval van, naar het oordeel van de werkgever, relevante ervaring bij een andere werkgever, kan het salaris op een hoger bedrag worden vastgesteld, doch niet hoger dan het normsalaris (100%) van de betreffende salarisgroep.

#### **Artikel 15 Salarisaanpassing**

In de regel vindt de salarisaanpassing plaats per 1 januari. In het kalenderjaar 2006 vinden echter geen periodieke verhogingen plaats.

Aan de medewerker die tenminste drie maanden zijn functie heeft uitgeoefend, kan een salarisverhoging worden toegekend. Ten behoeve van de vaststelling van de individuele salarisverhoging wordt de medewerker tenminste éénmaal per jaar beoordeeld op de wijze waarop hij zijn functie heeft vervuld (zie artikel 14 lid 1).

De mogelijke beoordelingsuitkomsten zijn: uitstekend, overeenkomstig de verwachtingen of beneden de verwachtingen.

Afhankelijk van de beoordelingsuitkomst wordt het salaris van de medewerker aangepast overeenkomstig onderstaande tabel:

Beoordeling:	beneden verwachting	overeenkomstig verwachting	uitstekend
schaal:	0 stappen	1 stap	2 stappen

Een stap is 3% van het normsalaris bij 100%. De stappen zijn: 73%, 76%, 79%, 82%, 85%, 88%, 91%, 94%, 97% en 100%.

Het maximaal te bereiken salaris in de salarisschaal bedraagt 100% van het normsalaris.

#### **Artikel 16 Plaatsing in een hogere salarisgroep**

1. Aan de medewerker die, hetzij door promotie, hetzij door functieherwaardering, ingedeeld wordt in een hogere functiegroep met de daarbij behorende salarisgroep, wordt een salarisverhoging toegekend gelijk aan de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de oude en de nieuwe salarisgroep.

2. Indien een medewerker, die onder de werkingssfeer van de CAO AVEBE valt, ingedeeld wordt in een van de functiegroepen met de daarbij behorende salarisgroepen, wordt een salarisverhoging toegekend overeenkomstig het gestelde in lid 1, met een minimum van 4%.
3. Het nieuwe schaalsalaris wordt toegekend met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de datum van plaatsing in de hogere salarisgroep.

#### **Artikel 17 Plaatsing in een lagere salarisgroep**

1. Voor een medewerker die een functie gaat vervullen die is ingedeeld in een lagere functiegroep met de daarbij behorende salarisgroep, geldt vanaf het moment van plaatsing in de lager ingedeelde functie de salarisgroep die behoort bij de nieuwe functiegroep. Het oude schaalsalaris wordt ingepast in de nieuwe salarisgroep.
2. In het geval het oude schaalsalaris meer bedraagt dan het normsalaris (= 100%) van de nieuwe lagere salarisgroep wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in 3 jaar.
3. Voor een medewerker, die een functie gaat vervullen, die is ingedeeld in een van de CAO AVEBE salarisschalen, wordt het salaris ingeschaald op het naasthogere schaaltredebedrag van de betreffende salarisschaal. In het geval het oude schaalsalaris meer bedraagt dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt afgebouwd in 3 jaar.
4. De in de leden 2 en 3 genoemde afbouwregeling vindt niet plaats indien de medewerker op het moment van plaatsing in de nieuwe lagere salarisgroep 55 jaar of ouder is.
5. De afbouw wordt beëindigd per eerste van de maand, waarin men de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt.
6. Indien de medewerker dit wenst, kan het bedrag van de gehele afbouw in één keer als bruto bedrag worden uitgekeerd voor zover dit binnen de fiscale mogelijkheden is toegestaan. Hierover vindt geen pensioenopbouw plaats.

#### **Artikel 18 Algemene aanpassing van de schaalsalarissen**

Op 1 januari 2006 vindt geen verhoging van het salaris plaats. De salarissen worden per 1 september 2006 structureel verhoogd met 2%.

#### **Artikel 18A Eenmalige uitkering**

In december 2006 vindt een eenmalige uitkering plaats van 1,78% van 12 x het maandinkomen. Vakbondsleden die dit wensen worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld de contributie van het lidmaatschap van hun vakorganisatie over 2006 uit deze eenmalige uitkering te betalen, voor zover en zolang dit fiscaal is toegestaan

## **Artikel 19            Betaling van het maandinkomen**

1. De werkgever betaalt het maandinkomen in maandelijkse termijnen en dit maandinkomen wordt betaalbaar gesteld op de 20ste van elke maand.
2. Alle de medewerker toekomende vergoedingen worden, tenzij uit de tekst van betreffende bepalingen anders blijkt, tegelijk met het maandinkomen betaald.
3. De werkgever verstrekt de medewerker een specificatie van de salarisberekening.

## **BIJZONDERE BELONINGEN**

### **Artikel 20            Vakantietoeslag**

1. *Vakantietoeslag* De medewerker ontvangt in juni een vakantietoeslag die bij een volledig dienstverband over de afgelopen periode van 1 mei tot 30 april 8 % bedraagt over 12 maal het maandinkomen. De uitbetaling geschiedt jaarlijks in de maand mei.
2. *Vakantietoeslag naar evenredigheid* De medewerker, die niet vanaf het begin van de periode 1 mei tot 30 april onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid. Indien het dienstverband met de medewerker tijdens de periode 1 mei tot 30 april wordt verbroken, ontvangt hij bij de laatste salarisbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen met inachtneming van het overigens in dit artikel bepaalde.  
De medewerker, van wie de individuele arbeidsduur in de periode 1 mei tot 30 april is gewijzigd, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid.

### **Artikel 21            Variabele beloning**

De werkgever kan op de medewerker een systeem van prestatie-afhankelijke variabele beloning toepassen. Een bonus, gebaseerd op gerealiseerde doelstellingen in het boekjaar 2004-2005 wordt niet uitgekeerd. Voor het boekjaar 2005 -2006 wordt de bonus Debt/EBITDA uitgekeerd. Solvabiliteit wordt niet als ratio meegenomen..

## **ZIEKTE, ONGEVAL EN OVERLIJDEN**

### **Artikel 22            Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004**

1. *Toepasselijkheid wettelijke bepalingen* Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. *Reïntegratie* Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO-uitkering vaststelt, dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de medewerker recht heeft op inkomen wordt verlengd, ontvangt de medewerker gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van doorbetaling van het inkomen conform lid 3 van dit artikel zal met de door het UWV opgelegde doorbetaling van de inkomensverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en medewerker in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.

### 3. Uitkeringen

- a. De medewerker ontvangt bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar een uitkering van 100% van zijn maandinkomen vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid.
- b. Bij de toepassing van het in onder a eerste zin gestelde geldt, dat de aanvullingen maximaal 30% van het maandinkomen bedragen en dat de medewerker in totaal niet meer zal ontvangen dan zijn maandinkomen bedraagt, tenzij hetgeen hij terzake van de ziekte ontvangt uit hoofde van sociale verzekeringen, meer is dan zijn maandinkomen, in welk geval hij ook dat meerdere ontvangt; hetgeen hij echter meer mocht ontvangen dan hem volgens dit lid toekomt, zal door de werkgever met andere uitkeringen mogen worden verrekend of mogen worden teruggevorderd.

### 4. Duur van de uitkeringen

- a. De uitkeringen worden verstrekt gedurende ten hoogste een jaar. Na het verstrijken van deze termijn ontvangt de medewerker die dan geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of, ten aanzien van de medewerker die niet in passende arbeid te werk gesteld kan worden, gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk werkloos is en een betreffende (gedeeltelijke) uitkering op grond van de WAO en een uitkering op grond van de WW ontvangt, een voortgezette uitkering gedurende één jaar, met dien verstande dat de uitkering niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De voortgezette uitkering wordt voor ieder jaar dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd verlengd met 1 maand tot een maximum van 1 jaar (peildatum is de eerste ziektedag).
- b. Bij de toepassing van het onder a gestelde geldt, dat aan de medewerker die voor bepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden is aangenomen en wiens dienstbetrekking zonder het optreden van de ziekte wegens beëindiging van de werkzaamheden door het enkel verstrijken van de termijn of door ontslag zou zijn geëindigd, de aanvullende uitkeringen niet langer worden verstrekt dan het dienstverband zonder ziekte zou hebben geduurd.
- c. Indien de periode van maximaal 3 jaar, als bedoeld onder a van dit lid, wordt onderbroken door volledige werkhervatting gedurende 30 dagen of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de bovengenoemde periode van 3 jaar samengeteld.

### 5. Reïntegratie

Bij arbeidsongeschiktheid is de werkgever verplicht zich tijdens het reïntegratieproces in te spannen om de medewerker (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie (andere taakverdeling) vereist. Wettelijke mogelijkheden zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de medewerker te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien ook dit niet mogelijk is, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever. De medewerker is verplicht om zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

### 6. Uitsluiting van inkomen-doorbetaling

- a. Bij misbruik van het in dit artikel gestelde, kan de medewerker van de doorbetaling van het inkomen en/of aanvullingen worden uitgesloten.

## Artikel 22A Arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

### 1. Wetgeving

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.

### 2. Wettelijke loondoorbetaling eerste 52 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de medewerker gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

### 3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

### 4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de medewerker geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

### 5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken

- a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de medewerker, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.
- b. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de medewerker, bovenop de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling als genoemd onder a, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, mits de medewerker voldoet aan de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter. Pensioenopbouw zal tijdens de tweede periode van 52 weken voor 100% worden voortgezet, mits wettelijk toegestaan.

### 6. Maandinkomen

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

### 7. Reïntegratie

Artikel 21 lid 5 is van overeenkomstige toepassing.

### 8. Aanvullingen na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de medewerker in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De WIA onderscheidt drie verschillende situaties:

- a. Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:  
Medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven in beginsel in dienst bij de werkgever. In overleg tussen werkgever en medewerker zal bekeken worden of de functie aangepast moet worden of dat een andere functie gezocht moet worden. Indien noodzakelijk zal de werkgever scholing aanbieden om de medewerker geschikt te maken voor een andere functie. De verplichtingen uit de wet houden in dat indien herplaatsing niet intern kan plaatsvinden dat vervolgens gekeken moet worden of extern herplaatsingsmogelijkheden zijn. (Zie artikel 21, lid 5)

De aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend, vindt als volgt plaats:

3 <sup>e</sup> jaar:	90% x het Arbeidsongeschiktheidspercentage;
4 <sup>e</sup> jaar:	80% x AO%
5 <sup>e</sup> jaar:	70% x AO%
6 <sup>e</sup> jaar:	60% X AO%
7 <sup>e</sup> jaar:	50% x AO%

Deze percentages zullen door een onafhankelijke arts worden vastgesteld.

Indien herplaatsing plaats vindt in een andere functie, die ingedeeld is in een lagere salarisgroep geldt de afbouwregeling van artikel 17. Vooral nog zal gedurende de looptijd van de CAO volgens bovenstaande systematiek worden gewerkt. Eind 2006 worden deze afspraken geëvalueerd. De werkgever zegt over deze periode toe dat het maandinkomen van een medewerker in deze categorie niet kan dalen onder 80% van zijn oude maandinkomen.

- b. Medewerkers die 35 – 80% arbeidsongeschikt zijn  
De medewerker die 35%-80% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> jaar arbeidsongeschiktheid, een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn oude maandinkomen .  
Het vereist een inspanning van de werkgever en de medewerker om de situatie dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker na de loongerelateerde fase niet of minder dan 50% van zijn restcapaciteit aan het werk is, zoveel als mogelijk te voorkomen.  
De werkgever is bereid om voor het geval deze situatie ondanks alle inspanningen toch ontstaat ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat een verzekering te sluiten, waarbij de werkgever bereid is de kosten tot een maximum van 0,4% van de loonsom voor haar rekening te nemen. De werkgever en de vakorganisaties zullen gedurende de looptijd de mogelijkheden voor een dergelijke verzekering onderzoeken. De uitkomsten van het inkooptraject zullen met de vakorganisaties besproken worden.
- c. Medewerkers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn  
Voor deze medewerkers gelden de uitkeringen volgens de WIA. De pensioenopbouw zal na 2 jaar ziekte premievrij plaatsvinden als onder de vroegere WAO-regeling.

#### *9. Weigeren loondoorbetaling en aanvulling*

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren 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 aan de voor de functie gestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;

#### *10. Opschorten loondoorbetaling en weigeren aanvulling*

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de medewerker die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.

#### *11. Weigeren aanvulling*

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker die:

- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;

- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

#### 12. Vakantietoelage

Indien de medewerker op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling heeft de medewerker geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantie-toelage.

#### 13. Vordering tot schadevergoeding

Indien de werkgever op grond van de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker de daartoe benodigde informatie verstrekken.

### Artikel 23 Overlijden

Ingeval van overlijden van de medewerker geldt artikel 7:674 van het BW.

## PENSIOEN EN SPAREN

### Artikel 24 Pensioenfonds

1. *Pensioenregeling* Er bestaat één pensioenregeling, de pensioenregeling van de Stichting Pensioen-fonds AVEBE 1992 en de regeling voor flexibel pensioen, die is ondergebracht in de Stichting Pensioenfonds AVEBE 1992.
2. *Pensioenpremie* De verplichtingen van de deelnemende medewerkers omvatten voor alle regelingen een maandelijkse bijdrage in de premiebetaling.
3. Desgewenst zullen de vakorganisaties geïnformeerd worden over de gang van zaken met betrekking tot de Stichting Pensioenfonds AVEBE 1992.
4. De CAO Flexibel Pensioen (CAO II) maakt deel uit van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. *Uitgangspunten VPL*

Het uitwerken van de uitgangspunten VPL valt binnen de 22,48% van de pensioendragende loonsom, dit percentage zal niet overschreden worden.

Op basis hiervan hebben partijen de volgende uitgangspunten voor de nieuwe pensioenregeling vastgesteld:

- a. Kostenneutraliteit voor werkgever en werknemer waarbij de premieverdeling tussen werkgever en werknemer nog wel berekend en geaccordeerd moet worden;
- b. Alle te maken afspraken en regelingen dienen te voldoen aan de fiscale wetgeving en aan de IFRS-bestendigheid.
- c. Voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar wordt de prepensioenregeling beëindigd. Opgebouwde aanspraken worden premievrij gemaakt.
- d. Voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger zijn dan 55 jaar geldt met ingang van 1 januari 2006 een basispensioenregeling gebaseerd op Middelloon. De franchise (euro 11.354 per jaar, 2005), is daarbij gebaseerd op het fiscaal minimum; het opbouwpercentage bedraagt 2,25% per jaar;
- e. Een kans op indexatie van 95% voor de actieve werknemers en 73% voor de inactieve werknemers, conform de eerder vastgelegde (gestaffelde) indexatie-ambities;
- f. Voor werknemers die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn, blijft de overgangsregeling gehandhaafd evenals de basis pensioenregeling gebaseerd op Middelloon, op basis van de "oude" franchise en het opbouwpercentage van 2%. Alleen voor deze groep werknemers blijft de overgangsregeling uit flexibel pensioen CAO AVEBE, voor zover noodzakelijk om het

pensioeninkomen tussen 62 jaar en 65 jaar aan te vullen tot 80%, van kracht. Het pensioenfonds zal de uitvoering van deze regeling op zich nemen. Tevens zal hierop nog een juridische check uitgevoerd worden.

g. Additioneel is voor de reparatie van de prepensioen regeling van de groep 46 - 54 jarigen (op peildatum 1 januari 2005) dus op 1 juli 1996 ouder dan 37 en op 1 januari 2005 jonger dan 55 jaar het additionele budget beschikbaar gesteld van 8 miljoen euro.

Verder is afgesproken dat indien na uitvoering van bovenstaande regeling het pensioenfonds binnen het budget (22,48%) nog ruimte over heeft, deze aangewend zal worden voor verdere reparatie van de prepensioen regeling van deze groep. Naar huidig inzicht bedraagt deze ruimte 0,68%.

h. De pensioen- en prepensioenreglementen en de betreffende artikelen in de CAO's alsmede de ABTN en de financieringsovereenkomst (tussen het pensioenfonds en Avebe) zullen aan de gemaakte afspraken worden aangepast. Tussen partijen is afgesproken om gedurende de looptijd van de CAO nog een aantal berekeningen te laten uitvoeren. Indien deze berekeningen voor de groep werknemers genoemd onder g tot een uitkomst leiden die ver verwijderd is van de door partijen verwachte uitkomst, zullen partijen in overleg treden om binnen de vastgestelde financiële kaders en afspraken, eventueel te besluiten tot verschuivingen.

#### **Artikel 25                   Sparen**

De medewerker kan deelnemen aan de spaarloonregeling, onder de voorwaarden van het reglement van de spaarloonregeling.

#### **SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 26                   Tussentijdse wijzigingen**

Ingeval van omstandigheden van sociale en/of economische aard c.q. wijziging van sociale wetgeving kan op verzoek van één der partijen tussentijds herziening van deze CAO aan de orde worden gesteld.

#### **Artikel 27                   Looptijd CAO**

Deze CAO is aangegaan voor de periode die aanvangt op 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2006 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.



## Bijlage 1 Functiegroepenstructuur

De functiegroepenstructuur is met ingang van 1 januari 2005 ingevoerd.

Functiegroep	Min	Middenwaarde	Max
7	527	578	629
6	630	691	752
5	753	825	898
4	899	987	1074
3	1075	1179	1283
2	1284	1409	1534

Salarisschalen per 1 september 2006:

<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>578</b>	<b>691</b>	<b>825</b>	<b>987</b>	<b>1179</b>	<b>1409</b>
3.789	4.463	5.245	6.316	7.518	8.867
3.951	4.654	5.470	6.587	7.840	9.247
4.113	4.846	5.695	6.857	8.162	9.627
4.276	5.037	5.919	7.128	8.484	10.007
4.438	5.228	6.144	7.399	8.806	10.387
4.601	5.419	6.369	7.669	9.129	10.767
4.763	5.611	6.594	7.940	9.451	11.147
4.925	5.802	6.818	8.211	9.773	11.527
5.088	5.993	7.043	8.481	10.095	11.907
5.250	6.185	7.268	8.752	10.417	12.287
5.412	6.376	7.493	9.023	10.740	12.667

## Bijlage 2 Protocol Poortwachter

1. Indien in het kader van reïntegratie van de arbeidsongeschikte medewerker een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de medewerker. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als externe functie - schriftelijk doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de medewerker een second opinion aan te vragen bij het UWV. De medewerker dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen bij het UWV. De medewerker kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de medewerker gekozen vertrouwenspersoon.
2. De werkgever zal, indien de medewerker het aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de medewerker een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen tot 100% aanvullen.
3. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de medewerker over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
4. De werkgever zal in overleg met de COR komen tot een selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van medewerkers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, maatwerk per medewerker en andere kwaliteitseisen.
5. Indien een medewerker bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de doorbetaling van het inkomen op grond van artikel 22 lid 4 en 22A lid 2 tot en met 5 als uitgangspunt geldt.