

# CAO 2007-2008

## IPC Groene Ruimte BV



## Inhoud

<b>Preambule</b>	<b>4</b>
<b>1 Algemene bepalingen</b>	<b>5</b>
<b>2 Inwerkingtreding, looptijd, werkingssfeer</b>	<b>6</b>
<b>3 Inhoud arbeidsovereenkomst</b>	<b>7</b>
<b>4 Arbeidsduur en vakantie</b>	<b>8</b>
<b>5 Beloning</b>	<b>10</b>
<b>6 Sollicitatiecode</b>	<b>12</b>
<b>7 Personele regelingen</b>	<b>13</b>
<b>8 Arbeidsomstandigheden</b>	<b>14</b>
<b>9 Levensloop</b>	<b>15</b>
<b>10 Overwerk</b>	<b>16</b>
<b>11 Reis- en verplaatsingskosten</b>	<b>17</b>
<b>12 Levensfase gericht personeelsbeleid</b>	<b>18</b>
<b>13 Scholingsbeleid</b>	<b>19</b>
<b>14 WIA en loondoorbetaling bij ziekte</b>	<b>20</b>
<b>15 Tekening</b>	<b>22</b>
<b>Bijlage I</b>	<b>23</b>
Salarisschalen, zoals vastgesteld in de MBO-sector	
<b>Bijlage II</b>	<b>33</b>
Reglement levensloop	
<b>Bijlage III</b>	<b>39</b>
Onbetaald ouderschapsverlof	
<b>Bijlage IV</b>	<b>41</b>
Regeling verplaatsingskosten	
<b>Bijlage V</b>	<b>44</b>
Aanvullende arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die op 31 december 2006 een arbeidsovereenkomst hebben met de Stichting IPC Groene Ruimte.	
<b>Bijlage VI</b>	<b>46</b>
Verwijzing naar gebruikte wetsartikelen	

**PREAMBULE**

IPC Groene Ruimte BV, de UnieNFTO en CNV Onderwijs hebben eind 2006 intensief overleg gevoerd over de CAO voor het IPC. Alle partijen hebben dit gedaan vanuit het besef dat IPC zich in een belangrijke fase bevindt. Per 1 januari 2007 werkt IPC als een commercieel zelfstandig bedrijf. Dit vraagt veel van medewerkers maar ook processen en procedures moeten geijkt worden aan de nieuwe situatie.

Er zijn nogal wat ontwikkelingen zoals de fusie en verzelfstandiging die het noodzakelijk maken dat de CAO ondersteunend werkt voor IPC en de medewerkers. IPC streeft naar een rustige werkomgeving. Hierover heeft zij met alle betrokken partijen gesproken en in de uiteindelijke vorm rekening gehouden met de ontwikkeling van het arbeidsvoorwaardenpakket. Stabiliteit in salariscomponenten en sociale voorzieningen zijn hierin een belangrijk thema geweest. Vooralsnog heeft IPC besloten zich vrijwillig aan te sluiten bij het ABP zodat de pensioenvoorziening op het "oude" niveau gehandhaafd kan blijven. Ook zijn duidelijke afspraken gemaakt over de primaire en secundaire salariscomponenten waardoor het inkomen "zeker" gesteld is.

IPC en de vakbonden hebben uitvoerig van gedachten gewisseld over die ontwikkelingen, die zich in het werkveld van IPC voordoen.

Partijen hebben daarbij onderkend dat de ontwikkelingen voor een belangrijk deel typisch zijn voor het werkveld van IPC en dat ze hun vertaling moeten vinden in de arbeidsvoorwaarden op een manier die is toegesneden op het IPC.

Zowel in het veranderproces tijdens de herinrichting als bij de feitelijke ontvouwing zal een groot beroep gedaan worden op de professionaliteit van de medewerkers. Met professionaliteit wordt bedoeld dat partijen en de medewerkers zich realiseren dat zij met hun beroep bezig zijn en dat het welslagen voor een belangrijk deel afhangt van de gezamenlijke inspanning.

In het verlengde van het bovenstaande hebben partijen onder andere afgesproken tijdens de looptijd van de CAO te overleggen over een samenhangend levensfasebewust personeelbeleid, scholing en de invoering van een nieuwe systematiek van functiewaardering en -beschrijving.

*IPC Groene Ruimte 9 maart 2007*

## Hoofdstuk 1

# Algemene bepalingen

### ARTIKEL 1.1

#### Begripsomschrijving

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

*Partijen:* de partijen die de medewerkers vertegenwoordigen en werkgever.

*Partijen die medewerkers vertegenwoordigen:*  
twee personeelsvakorganisaties, te weten  
(in alfabetische volgorde) de Onderwijsbond  
CNV Onderwijs en de UnieNFTO.

*Werkgever:* IPC Groene Ruimte BV

*Medewerker:* Diegene die op basis van een arbeidsovereenkomst voor de werkgever arbeid verricht.

*Wet:* Het burgerlijk wetboek en eventuele verder toepasselijke wetgeving.

### ARTIKEL 1.2

#### Algemene bepalingen

- 1 De partijen leven de (arbeids)voorwaarden van deze CAO na.
- 2 Tenzij in deze CAO van de mogelijkheid gebruik is gemaakt om af te wijken van wettelijke voorschriften, zijn op in deze CAO bedoelde arbeidsverhoudingen de in Nederland geldende wettelijke bepalingen van toepassing, ook als deze niet in de CAO zijn genoemd.
- 3 Voorliggende CAO is een minimum CAO. Van de bepalingen in deze CAO kan in voor medewerkers gunstige zin worden afgeweken door de werkgever. Voor overige voorschriften wordt verwezen naar de wet.
- 4 De OR is de reguliere gesprekspartner van de werkgever in de volle breedte, zoals deze wordt gegeven in de Wet op de Ondernemingsraad (WOR).

## Hoofdstuk 2

# Inwerkingtreding, looptijd, werkingsfeer

### ARTIKEL 2.1

- 1 Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2007 en eindigt op 31 december 2008, zonder dat daarvoor opzegging vereist is.
- 2 Voor 31 december 2007 wordt de CAO geëvalueerd met de in artikel 1.1 genoemde vakbonden.
- 3 Wanneer een der partijen van mening is dat voorliggende CAO aangepast moet worden dient dit voor 1 oktober 2008 (gemeld te worden aan de andere partij(en).
- 4 Deze CAO is van toepassing op alle medewerkers.

### Hoofdstuk 3

# Inhoud arbeidsovereenkomst

**ARTIKEL 3.1** De arbeidsovereenkomst bevat tenminste de onderwerpen, die de wet regelt.

**ARTIKEL 3.2** **Einde van de dienstbetrekking**

De dienstbetrekking eindigt:

- 1 Door opzegging door de werkgever of de medewerker;
- 2 Door beëindiging tijdens de proeftijd;
- 3 Door beëindiging wegens een dringende reden voor de werkgever of de medewerker;
- 4 Door ontbinding als bedoeld in de artikelen 7:685 en 7:686 BW;
- 5 Door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en medewerker overeengekomen tijdstip;
- 6 Door het verstrijken van de tijd waarvoor de dienstbetrekking werd aangegaan;
- 7 Door overlijden van de medewerker;
- 8 Met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. In de periode tussen de dag waarop de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt en de eerste van de daaropvolgende maand, is de medewerker vrijgesteld van werk behoudens eventuele benodigde overdrachtswerkzaamheden, ter beoordeling van de werkgever.

**ARTIKEL 3.3** **Opzegging**

- 1 Opzegging door de werkgever dan wel de medewerker dient per brief, en met redenen omkleed te geschieden, zulks met inachtneming van de wettelijk geldende opzegtermijn (Artikel 7:672 BW).
- 2 Opzegging door de werkgever of de medewerker vindt plaats vóór de eerste van een maand.

## Hoofdstuk 4

# Arbeidsduur en vakantie

### ARTIKEL 4.1

- 1 De arbeidsduur per jaar bedraagt 1724 uur (exclusief vakantiedagen).
- 2 De werkweek voor de sociale wetgeving bedraagt 37 uur per week.
- 3 De werkgever stelt in overleg met de OR een werktijden- vakantie-regeling op.
- 4 De medewerker heeft recht op vakantie volgens de wet (nu twintig dagen), en daarenboven per jaar vijf (bovenwettelijke) vakantiedagen.
- 5 Bij een kleinere betrekkingsomvang gelden de in dit artikel genoemde rechten naar rato van de betrekkingsomvang.
- 6 In geval van arbeidsongeschiktheid die tijdens vakantie is ontstaan, behoudt de medewerker aanspraak op de dientengevolge gemiste vakantierechten, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften ter zake heeft gehouden. Daartoe behoort de raadpleging van een arts en de overlegging van een medische verklaring omtrent aard en duur van de ziekte. Mocht in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet kunnen worden verkregen, dan zullen aard en duur van de ziekte bijvoorbeeld kunnen blijken uit de nota's wegens geneeskundige behandeling. Over de wijze van opnemen van vervangende vakantierechten beslist de werkgever na overleg met de medewerker.
- 7 De medewerker die wegens langdurige ziekte de bedongen arbeid niet verricht, verwerft recht op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht. Hierbij worden ziekteperiodes samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De medewerker die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.

**ARTIKEL 4.2 Feestdagen**

Niet als werkdagen worden de volgende dagen aangemerkt:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede pinksterdag
- Eerste en tweede kerstdag
- Koninginnedag
- 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)

**ARTIKEL 4.3 Buitengewoon verlof**

De werkgever verleent de medewerker buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:

- 1 Dienstverhuizing op verzoek en/of in opdracht van de werkgever, zulks ter vrije bepaling door de werkgever in overleg met de medewerker voor maximaal twee dagen;
- 2 Ondertrouw dan wel een daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de medewerker voor een dag;
- 3 Burgerlijk en/of kerkelijk huwelijk van de medewerker of registratie van het partnerschap, voor ten hoogste vier dagen, voor zover de huwelijksdag(en) of de dag van partnerregistratie hier binnenvallen;
- 4 Huwelijk of partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag;
- 5 Overlijden van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon-, of pleegfamilieleden daaronder begrepen, voor ten hoogste vijf dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor ten hoogste twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste een dag;
- 6 De bevalling van de partner voor ten hoogste vijf dagen;
- 7 Het 25-, 40-, of 50-jarig huwelijksjubileum dan wel jubileum van de registratie van het partnerschap van de medewerker en het 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon-, of pleegouders daaronder begrepen, voor één dag;



## Hoofdstuk 5

# Beloning

### ARTIKEL 5.1 Salarissen

De salarisschalen en indexaties behorende bij de CAO-MBO en daarop volgende CAO's, worden gevolgd. Wijzigingen in de CAO-MBO of wijziging in op de CAO-MBO volgende CAO's, gelden integraal voor de onderhavige CAO.

### ARTIKEL 5.2 Toekenning periodieke verhogingen

Indien een medewerker wordt beoordeeld op het niveau "functioneert volgens de gestelde eisen" of daarboven, ontvangt deze medewerker per 1 augustus van het betreffende jaar een periodieke salarisverhoging, tot maximaal het einde van het carrièrepatroon waarop de medewerker is aangesteld.

### ARTIKEL 5.3 Vakantie-uitkering

De werkgever betaald aan de medewerker in mei of bij het einde van het dienstverband een vakantie-uitkering van 8%, berekend over het aantal maandsalarissen die de medewerker in de voorafgaande twaalf maanden heeft ontvangen, uitgezonderd de dertiende maand als bedoeld in artikel 5.4.

### ARTIKEL 5.4 Dertiende maand

- 1 De medewerker met een arbeidsovereenkomst gedurende het hele lopende kalenderjaar (januari t/m december) ontvangt in december een dertiende maand (zijnde een bruto maandsalaris, ofwel 8,33% van twaalf bruto maandlonen exclusief vakantiegeld).
- 2 De medewerker met een arbeidsovereenkomst gedurende de gehele maand december van het lopende jaar en die in de loop van dat jaar met werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, ontvangt een dertiende maand berekend overeenkomstig het eerste lid en naar rato van de periode dat de arbeidsovereenkomst in het betreffende jaar heeft geduurd.

#### **ARTIKEL 5.5**

##### **Uitkering bij overlijden**

Bij overlijden van de medewerker zal de werkgever aan diens nabestaanden, indien en voorzover recht bestaat op een wettelijke uitkering, (artikel 7:674 BW) een uitkering ineens doen ter grootte van tweemaal het maandsalaris.

## Hoofdstuk 6

# Sollicitatiecode

De werkgever heeft een sollicitatiecode, gebaseerd op de NVP sollicitatiecode, ter zake van werving en selectie van medewerkers. Over eventuele wijzigingen van de code voert de werkgever overleg met de OR.

## Hoofdstuk 7

# Personele regelingen

**ARTIKEL 7.1** IPC Groene Ruimte hanteert het uitgangspunt dat zij zal aansluiten bij de wettelijke kaders van nieuwe en bestaande wetgeving van de overheid.

**ARTIKEL 7.2** **Bescherming privacy**  
De werkgever hanteert de wettelijke bepalingen en voorschriften uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

**ARTIKEL 7.3** **Ouderschapsverlof**  
De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en met toepassing van het bepaalde in Bijlage III buitengewoon verlof in verband met ouderschap.

**ARTIKEL 7.4** **Zuigeling**  
De werkgever verleent aan de vrouwelijke medewerker die een zuigeling heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven, gelegenheid haar kind te voeden.

**ARTIKEL 7.5** Voor verlof voor zorgtaken anders dan hierboven beschreven, gelden de bepalingen zoals genoemd in de Wet Arbeid en Zorg.

## Hoofdstuk 8

# Arbeidsomstandigheden

**ARTIKEL 8.1** De werkgever past een regeling toe, die aansluit bij de wettelijke vereisten met betrekking tot Arbeidsomstandigheden, ziekte en reïntegratie zoals verwoord in de betreffende wetten. De organisatorische invulling ervan zal in overleg met de OR plaatsvinden.

**ARTIKEL 8.2** **Maatregelen ter voorkoming van arbeidsongeschiktheid**

- 1 De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat daarin liggende oorzaken voor verzuim wegens arbeidsongeschiktheid en ziekte zoveel mogelijk worden weggenomen.
- 2 De medewerker werkt als goed medewerker mee aan het realiseren van het ziektepreventie- en reïntegratiebeleid van werkgever.
- 3 Iedere medewerker kan de taak van en scholing voor bedrijfs-hulpverlener worden opgedragen. De medewerker vervult deze taak binnen zijn betrekkingsovervang.

## Hoofdstuk 9

# Levensloop

**ARTIKEL 9.1** In verband met de inwerkingtreding op 1 januari 2006 van de (fiscale)levensloopregeling is in bijlage II een levensloopreglement opgenomen.

## Hoofdstuk 10

# Overwerk

- ARTIKEL 10.1**
- 1 Aan de medewerker voor wie het salaris wordt vastgesteld volgens een der schalen 1 tot en met 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt een vergoeding toegekend.
  - 2 Van overwerk is sprake indien de medewerker in een kalenderweek meer uren werkt dan waarvoor hij in die week is ingeroosterd.
  - 3 Voor bepaling van het aantal uren overwerk waarvoor de onder lid 1 bedoelde vergoeding wordt toegekend, blijft overwerk buiten beschouwing indien dit overwerk op enige dag is verricht gedurende minder dan een half uur en aansluitend op de voor die dag ingeroosterde werkzaamheden.
  - 4 Voor gewerkte uren vóór 06.00 uur en na 20.00 uur geldt een compensatie volgens het principe van 1 op 1 (tijd voor tijd) met daarnaast een toeslag van 25%\*.
  - 5 Voor gewerkte uren tussen 06.00 uur en 07.30 uur en 17.30 uur en 20.00 uur geldt een compensatie volgens het principe van 1 op 1 (tijd voor tijd)\*.
  - 6 Gewerkte uren op zaterdagen worden gecompenseerd op basis van 1 op 1 (tijd voor tijd) en een toeslag van 25%. Op zondagen geldt compensatie van 1 op 1 (tijd voor tijd) met een toeslag van 100%\*.
  - 7 De medewerker heeft de keus om overwerk uit te laten betalen als regulier loon of als compensatie-uren te laten registreren.

* Overwerk verricht op:	zondag	maandag t/m vrijdag	zaterdag
Voor 06.00 uur	200 %	125 %	125 %
Tussen 06.00 uur en 07.30 uur	200 %	100 %	125 %
Tussen 17.30 uur en 20.00 uur	200 %	100 %	125 %
Na 20.00 uur	200 %	125 %	125 %

## Hoofdstuk 11

# Reis- en verplaatsingskosten

**ARTIKEL 11.1** Met betrekking tot een tegemoetkoming in de door de medewerker noodzakelijk te maken kosten van verhuizing, woon-werkverkeer en dienstreizen past de werkgever de in bijlage IV opgenomen regeling toe.



## Hoofdstuk 12

# Levensfase gericht personeelsbeleid

De werkgever zal in overleg met de bonden, gedurende de looptijd van deze CAO, komen tot een verdere invulling van het levensfasegerichte personeelsbeleid.

### Hoofdstuk 13

# Scholingsbeleid

De werkgever zal in overleg met de OR, gedurende de looptijd van deze CAO, komen tot een verdere invulling van het scholingsbeleid.

## Hoofdstuk 14

# WIA en loondoorbetaling bij ziekte

- 1 Bij langdurig verzuim worden conform artikel 4.1 vakantiedagen opgebouwd.
- 2 Gedurende het eerste ziektejaar wordt, met inachtneming van artikel 7:629 BW, 100% van het loon doorbetaald.
- 3 Gedurende het tweede ziektejaar wordt, met inachtneming van artikel 7:629 BW, 70% van het loon doorbetaald.
- 4 Wanneer een medewerker in het tweede ziektejaar uit hoofde van zijn reïntegratie bij de werkgever de bedongen en/of passende arbeid verricht en/of uit hoofde van zijn reïntegratie bij een andere werkgever passende arbeid verricht, een en ander totaliter tegen een loonwaarde van minder dan 40% van het bij de bedongen arbeid behorende loon, dan wordt 100% van het loon dat behoort bij de gewerkte uren uitbetaald.
- 5 Wanneer een medewerker in het tweede ziektejaar uit hoofde van zijn reïntegratie bij de werkgever de bedongen en/of passende arbeid verricht en/of uit hoofde van zijn reïntegratie bij een andere werkgever passende arbeid verricht, een en ander totaliter tegen een loonwaarde van 40% of een hoger percentage van het bij de bedongen arbeid behorende loon, dan wordt 100% van het oude loon uitbetaald.
- 6 Er zijn geen wachtdagen bij ziekte.
- 7 De wettelijke kaders van de WIA worden in voorkomende gevallen door de werkgever gevolgd.
- 8 Een medewerker die voor zijn bedongen arbeid minder dan 35% arbeidsongeschikt is (in die zin dat in termen van arbeidsduur meer dan 65% van het bedongen takenpakket wordt uitgeoefend), blijft in beginsel in dienst bij IPC Groene Ruimte.
- 9 Met inachtneming van het Ontslagbesluit, artikel 7:670 lid 1 BW en overige toepasselijke wet- en regelgeving, kan de werkgever voor de medewerker die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid (in die zin dat in termen van arbeidsduur minder dan 65% en meer dan 20% van het bedongen takenpakket wordt uitgeoefend), na 2 jaar ziekte ontslag aanvragen.

- 10 De medewerker die meer dan 80% arbeidsongeschikt is voor zijn bedongen arbeid (in die zin dat in termen van arbeidsduur minder dan 20% van het bedongen takenpakket wordt uitgeoefend), kan per direct worden ontslagen. Artikel 7:670 lid 1, eerste zin, BW is niet van toepassing.

## Hoofdstuk 15

# Tekening

Aldus in drievoud opgemaakt en ondertekend te Arnhem op  
9 maart 2007 door:

Namens IPC Groene Ruimte BV  
*W.J.A. Huiskamp*

Namens UnieNFTO  
*W. Muis*

Namens CNV Onderwijs  
*J. Noorda*

**Bijlage I**  
zoals vastgesteld in de MBO-sector

# Salarisschalen

(alle genoemde bedragen zijn in euro's)

## Salarisschalen

asm: 1,5%	asm: 0,5%
01-07-2006	01-01-2007

### Salarisschaal 1

1.0	1357	1364
1.1	1415	1422
1.2	1472	1479
1.3	1500	1508
1.4	1532	1539
1.5	1562	1570
1.6	1604	1612

### Salarisschaal 2

2.0	1386	1393
2.1	1445	1453
2.2	1500	1508
2.3	1562	1570
2.4	1604	1612
2.5	1650	1659
2.6	1707	1716
2.7	1763	1772

Salarisschaal 3

2.0	1386	1393
3.2	1500	1508
3.3	1562	1570
3.4	1650	1659
3.5	1707	1716
3.6	1763	1772
3.7	1816	1825
3.8	1869	1878
3.9	1919	1929

Salarisschaal 4

3.0	1415	1422
4.1	1472	1479
4.2	1532	1539
4.3	1604	1612
4.4	1707	1716
4.5	1763	1772
4.6	1816	1825
4.7	1869	1878
4.8	1919	1929
4.9	1970	1980
4.10	2020	2030

Salarisschaal 5

4.0	1445	1453
4.1	1472	1479
5.1	1562	1570
5.2	1650	1659
5.3	1763	1772
5.4	1816	1825
5.5	1869	1878
5.6	1919	1929
5.7	1970	1980
5.8	2020	2030
5.9	2069	2079
5.10	2122	2133

Salarisschaal 6

5.0	1500	1508
5.1	1562	1570
6.1	1650	1659
6.2	1763	1772
6.3	1869	1878
6.4	1919	1929
6.5	1970	1980
6.6	2020	2030
6.7	2069	2079
6.8	2122	2133
6.9	2174	2185
6.10	2224	2235



Salarisschaal 7

6.0	1604	1612
6.1	1650	1659
6.2	1763	1772
7.1	1869	1878
7.2	1970	1980
7.3	2069	2079
7.4	2122	2133
7.5	2174	2185
7.6	2224	2235
7.7	2277	2288
7.8	2331	2343
7.9	2387	2399
7.10	2452	2465

Salarisschaal 8

7.0	1816	1825
7.1	1869	1878
7.2	1970	1980
8.0	2069	2079
8.1	2174	2185
8.2	2277	2288
8.3	2387	2399
8.4	2452	2465
8.5	2510	2523
8.6	2562	2575
8.7	2618	2631
8.8	2675	2688
8.9	2725	2739
8.10	2774	2788

Salarisschaal 9

8.0	2069	2079
8.1	2174	2185
9.0	2277	2288
9.1	2387	2399
9.2	2510	2523
9.3	2618	2631
9.4	2725	2739
9.5	2827	2841
9.6	2927	2942
9.7	3039	3054
9.8	3137	3153

Salarisschaal 10

8.0	2069	2079
10.0	2174	2185
10.1	2277	2288
10.2	2387	2399
10.3	2510	2523
10.4	2618	2631
10.5	2725	2739
10.6	2827	2841
10.7	2927	2942
10.8	3039	3054
10.9	3137	3153
10.10	3237	3253
10.11	3334	3351
10.12	3446	3463

Salarisschaal 11

10.0	2174	2185
10.1	2277	2288
10.2	2387	2399
10.3	2510	2523
10.4	2618	2631
10.5	2725	2739
10.6	2827	2841
11.0	2927	2942
11.1	3039	3054
11.2	3137	3153
11.3	3237	3253
11.4	3334	3351
11.5	3446	3463
11.6	3556	3573
11.7	3661	3679
11.8	3765	3783
11.9	3868	3888
11.10	3968	3987
11.11	4020	4041

Salarisschaal 12

11.0	2927	2942
11.1	3039	3054
11.2	3137	3153
11.3	3237	3253
11.4	3334	3351
11.5	3446	3463
12.0	3556	3573
12.1	3661	3679
12.2	3765	3783
12.3	3868	3888
12.4	3968	3987
12.5	4073	4094
12.6	4177	4198
12.7	4277	4299
12.8	4381	4403
12.9	4510	4532
12.10	4574	4596

Salarisschaal 13

12.0	3556	3573
12.1	3661	3679
12.2	3765	3783
12.3	3868	3888
12.4	3968	3987
13.0	4073	4094
13.1	4177	4198
13.2	4277	4299
13.3	4381	4403
13.4	4510	4532
13.5	4639	4662
13.6	4769	4793
13.7	4898	4923
13.8	4960	4985

Salarisschaal 14

13.0	4073	4094
13.1	4177	4198
14.0	4277	4299
14.1	4381	4403
14.2	4510	4532
14.3	4639	4662
14.4	4769	4793
14.5	4898	4923
14.6	5027	5052
14.7	5164	5190
14.8	5305	5332
14.9	5451	5478

Salarisschaal 15

14.0	4277	4299
14.1	4381	4403
14.2	4510	4532
15.0	4639	4662
15.1	4769	4793
15.2	4898	4923
15.3	5027	5052
15.4	5164	5190
15.5	5305	5332
15.6	5451	5478
15.7	5623	5651
15.8	5804	5833
15.9	5987	6017

Salarisschaal 16

15.0	4639	4662
15.1	4769	4793
15.2	4898	4923
16.0	5027	5052
16.1	5164	5190
16.2	5305	5332
16.3	5451	5478
16.4	5623	5651
16.5	5804	5833
16.6	5987	6017
16.7	6179	6210
16.8	6375	6407
16.9	6578	6611

Salarisschaal 17

16.0	5027	5052
16.1	5164	5190
16.2	5305	5332
17.0	5451	5478
17.1	5623	5651
17.2	5804	5833
17.3	5987	6017
17.4	6179	6210
17.5	6375	6407
17.6	6578	6611
17.7	6789	6823
17.8	7007	7042
17.9	7231	7267

Salarisschaal 18

17.0	5451	5478
17.1	5623	5651
17.2	5804	5833
18.0	5987	6017
18.1	6179	6210
18.2	6375	6407
18.3	6578	6611
18.4	6789	6823
18.5	7007	7042
18.6	7231	7267
18.7	7462	7500
18.8	7699	7737
18.9	7946	7986

## Bijlage II

# Reglement levensloop

### ARTIKEL 1

#### Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

- 1 Werkgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de medewerker een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
- 2 Medewerker: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
- 3 Deelnemer: de medewerker die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
- 4 Levensloopvoorziening: de voorziening als gevolg van de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
- 5 Instelling: de door de deelnemer aan te wijzen instelling als bedoeld in artikel 19g lid 4 Wet op de loonbelasting 1964, waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
- 6 Levenslooptekening: een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening waarop het ingehouden loon gestort wordt.
- 7 Levensloopverzekering: een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering waarop het ingehouden loon als premie gestort wordt.
- 8 Levenslooptegoed: het tegoed op een levenslooptekening of het verzekerde kapitaal.
- 9 Berekeningsgrondslag: het jaarinkomen dat als norm dient voor het levenslooptegoed, zijnde twaalf maal de salarisschaalbedragen per maand vermeerderd met de vakantie-uitkering, de dertiende maand zoals bedoeld in het arbeidsvoorwaardenhandboek.

### ARTIKEL 2

#### Doel

- 1 Deze levensloopregeling heeft tot doel het treffen van een gelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.



**ARTIKEL 3****Deelname**

- 1 De medewerker heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
- 2 De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de medewerker kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooptekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
- 3 De medewerker kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde de inhoudingen en stortingen kan laten beëindigen.
- 4 De medewerker gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Indien de medewerker kiest voor een instelling waarmee de werkgever een mantelcontract heeft afgesloten (optioneel): gaat hij akkoord met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en die instelling.
- 5 De medewerker maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de medewerker op het aanmeldingsformulier of hij reeds beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige en huidige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de medewerker op het aanmeldingsformulier: (1) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (2) het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft medewerker aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
- 6 Indien de medewerker beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
- 7 De medewerker verklaart schriftelijk dat hij niet spaart bij een inhoudingsplichtige als gevolg van een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in het kalenderjaar waarin hij een voorziening als gevolg van een levensloopregeling opbouwt.

**ARTIKEL 4****Inhouding op bruto loon**

- 1 De inhouding per kalenderjaar als gevolg van de levensloopregeling bedraagt:
  - a Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
  - b Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
- 2 De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.
- 3 Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.
- 4 In afwijking van lid 1 kunnen voor de medewerker die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 maar niet de leeftijd van 56 jaar heeft bereikt, in het kalenderjaar meer aanspraken ontstaan dan overeenkomt met 12% van het loon van het jaar, voor zover de totale aanspraken aan het einde van het kalenderjaar door de in het kalenderjaar opgebouwde aanspraken een periode van extra verlof van 2,1 jaar niet te boven gaan.
- 5 Voor de toepassing van het eerste lid mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven, voorzover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie dan wel het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum. De eerste volzin is bij een loonsverlaging die het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie uitsluitend van toepassing voor zover de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvang van de in de eerste volzin bedoelde periode.

**ARTIKEL 5****Wijze van sparen**

- 1 De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levenslooptekening, of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
- 2 De instelling schrijft op de levenslooptekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levenslooptekening bij.
- 3 De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
- 4 Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopteregeling op het loon van de medewerker ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooptekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

**ARTIKEL 6****Opname van tegoed**

- 1 De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
- 2 Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
- 3 Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
- 4 Bij opname uit het levenslooptegoed wordt door de werkgever loonheffing ingehouden. Het opgenomen levenslooptegoed wordt bij opname voor onbetaald verlof aangemerkt als "loon uit tegenwoordige dienstbetrekking". Bij opname zijn geen premies medewerkerverzekeringen verschuldigd.

## ARTIKEL 7

### Afkoop

- 1 De deelnemer kan de aanspraken als gevolg van de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
- 2 Onverminderd het eerste lid, mag de medewerker de aanspraken als gevolg van de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
- 3 Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de medewerker bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak als gevolg van de levenslooptekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
- 4 Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt, wordt met inachtneming van de fiscale wet- en regelgeving – bij overlijden van de deelnemer de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de medewerker ter beschikking van de erfgenamen gesteld.
- 5 Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de medewerker een aanspraak als gevolg van de levensloopregeling omzetten in een aanspraak als gevolg van een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

## ARTIKEL 8

### Verlof

- 1 De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend, tenzij het gaat om een wettelijk recht op verlof. De werkgever verleent toestemming voor verlof als voldaan is aan de voorwaarden die zijn opgenomen in de voor de medewerker geldende regeling onbetaald verlof.

**ARTIKEL 9**

**Hardheidsclausule**

- 1 De werkgever behoudt zich het recht voor dit levensloopreglement eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 2 In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

**ARTIKEL 10**

**Inwerkingtreding**

Dit reglement treedt in werking op 1 januari 2007.

### Bijlage III

# Onbetaald ouderschapsverlof

## ARTIKEL 1 **Recht op onbetaald ouderschapsverlof**

De medewerker die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, of die op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen, en van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste een aaneengesloten periode van twaalf maanden heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof, en van wie het kind ten aanzien waarvan het verlof wordt aangevraagd de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof.

## ARTIKEL 2 **Omvang van het onbetaalde ouderschapsverlof**

De medewerker heeft recht op onbetaald ouderschapsverlof tot een maximum van dertien keer de vastgestelde wekelijkse werktijd maar niet meer dan 862 uur op jaarbasis. De betrekkingsomvang van de medewerker op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van het onbetaalde ouderschapsverlof is bepalend. De medewerker die onbetaald ouderschapsverlof geniet wordt in die periode beschouwd als zijnde een deeltijder.

## ARTIKEL 3 **Wijze waarop het onbetaalde ouderschapsverlof kan worden opgenomen**

Het onbetaalde ouderschapsverlof kan per keer worden opgenomen voor maximaal 50% van de betrekkingsomvang. Het onbetaalde ouderschapsverlof kan niet worden opgenomen in de periode na de achtste verjaardag van het kind. De betaling van de pensioenbijdrage vindt plaats alsof geen verlof wordt genoten.

**ARTIKEL 4****Aanvraagprocedure voor het onbetaalde ouderschapsverlof**

De medewerker vraagt het onbetaalde ouderschapsverlof schriftelijk aan bij de werkgever, ten minste twaalf weken voor de gewenste ingangsdatum van het onbetaalde ouderschapsverlof. De medewerker geeft daarbij aan de gewenste omvang van het onbetaalde ouderschapsverlof, de gewenste verlofperiode en de spreiding van de uren verlof over de week. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op onbetaald ouderschapsverlof wordt aangetoond. De werkgever neemt een beslissing op de aanvraag van onbetaald ouderschapsverlof uiterlijk vier weken nadat de aanvraag is ontvangen. De werkgever kan, na overleg met de medewerker, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen tot twee weken voor de ingangsdatum van het verlof.

**ARTIKEL 5****Tussentijdse beëindiging van het onbetaalde ouderschapsverlof**

Een verzoek van de medewerker om toegekend onbetaald ouderschapsverlof niet op te nemen of voort te zetten wordt slechts ingewilligd als de werkgever als gevolg van de inwilliging geen schade ondervindt. Indien door het verzoek na ingangsdatum van het onbetaalde ouderschapsverlof, dit niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het onbetaalde ouderschapsverlof.

## Bijlage IV

# Regeling verplaatsingskosten

### ARTIKEL 1 **Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a Dienstreis: de reis die in opdracht van de werkgever wordt gemaakt.
- b Woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente, waar de medewerker woont.
- c Kilometer: een werkelijk verreden kilometer op basis van de snelste route.

### ARTIKEL 2 **Verhuiskosten**

- 1 De medewerker die in opdracht van de werkgever verhuist naar een woning die op niet meer dan 20 kilometer van de standplaats ligt, wordt een tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend.
- 2 Bij verhuizing van een medewerker op verzoek van de werkgever zal deze in overleg met de medewerker de kosten van transport en de kosten van telefoonaansluiting voor zijn rekening nemen en daarnaast naar redelijkheid en billijkheid een tegemoetkoming vaststellen voor alle andere in verband met de verhuizing door de medewerker gemaakte noodzakelijke kosten.
- 3 De tegemoetkoming in verhuiskosten wordt verleend onder de voorwaarde dat de medewerker vooraf schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 3 van deze regeling.

### ARTIKEL 3 **Terugbetaling tegemoetkoming in de verhuiskosten**

- 1 De medewerker die een tegemoetkoming in de verhuiskosten heeft ontvangen, moet deze geheel terugbetalen indien zijn dienstverband op zijn verzoek of ten gevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen één jaar na betaling van de tegemoetkoming wordt beëindigd. Als de beëindiging plaatsvindt later dan na één jaar, maar binnen twee jaar, moet de medewerker de helft van de tegemoetkoming terugbetalen. De medewerker hoeft niet terug te betalen als de beëindiging plaatsvindt later dan twee jaar na betaling van de vergoeding.



**ARTIKEL 4                   Aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer**

- 1 Aan de medewerker wordt door de werkgever maandelijks een tegemoetkoming in de reiskosten tussen de woning en de standplaats verstrekt.
- 2 De tegemoetkoming bedraagt ten hoogste het fiscaal voor de loonbelasting vastgestelde maximum en wordt daarnaast vastgesteld aan de hand van het vastgestelde aantal verreden kilometers per dag met een maximum van 20 kilometer per dag.
- 3 De vergoeding voor een medewerker die in deeltijd werkt geldt naar rato van de aanstelling (wanneer het aantal werkdagen de deeltijd aanstelling te boven gaat geldt het aantal werkdagen voor de berekening).

**ARTIKEL 5                   Dienstreis**

Reizen met eigen c.q. openbare middelen van vervoer in opdracht van de werkgever, zulks ter bepaling door de werkgever

- 1 De medewerker ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig een vergoeding van €0,30 per kilometer. De opbouw van dit bedrag is als volgt: €0,19 is het fiscaal voor de loonbelasting vrijgestelde maximum en €0,11 is een bruto toevoeging van de werkgever.
- 2 De medewerker die gebruik maakt van openbaar vervoer ontvangt tegen inlevering van de originele bewijsstukken een vergoeding op basis van een reis per eerste klasse.
- 3 De werkgever vergoedt de medewerker die een dienstreis maakt de werkelijk door hem gemaakte verblijfskosten voor zover deze redelijkerwijze voortvloeien uit de aard van de dienstreis.
- 4 De werkgever bepaalt welke functionarissen van deze regeling gebruik kunnen maken.

**ARTIKEL 6                   Boetes**

- 1 Alle door de medewerker ontvangen verkeersboetes die verband houden met het woon- en werkverkeer komen voor rekening van de medewerker.
- 2 Alle door de medewerker ontvangen verkeersboetes die verband houden met het uitoefenen van een dienstreis, komen met inachtneming van artikel 7:661 BW eveneens voor rekening van de medewerker, met dien verstande dat verkeersboetes wegens een snel-

heidsovertreding enkel voor rekening van werkgever komen indien de snelheidsovertreding de vijf km/uur (op basis van de gemeten snelheid) niet overstijgt, een en ander met een maximum van drie voor rekening van de werkgever komende boetes per kalenderjaar. Snelheidsovertredingen die de vijf km/uur overstijgen worden beschouwd als opzettelijk dan wel bewust roekeloos veroorzaakt.

#### **ARTIKEL 7**

##### **Indexatie**

De bedragen genoemd in de eerdere artikelen worden telkenmale geïndexeerd met het percentage van de algemene salariswijziging, indien en voor zover het fiscale maximum voor de loonbelasting niet zal worden overschreden.

#### **ARTIKEL 8**

##### **Hardheidsclausule**

- 1 De werkgever behoudt zich het recht voor deze regeling eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de medewerker dat door de wijziging zou worden geschaad, daardoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- 2 In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

## Bijlage V

Aanvullende arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die op 31 december 2006 een arbeidsovereenkomst hebben met de Stichting IPC Groene Ruimte.

### ARTIKEL 1 Reikwijdte

De artikelen benoemd in deze regeling gelden voor de looptijd van de CAO-afspraken, te weten tot 31 december 2008.

### ARTIKEL 2 Rechten

Conform de CAO IPC Groene Ruimte BV bedraagt de arbeidsduur op jaarbasis 1724 uur (exclusief verlofdagen). Daarnaast worden op jaarbasis vijf aanvullende vakantiedagen verstrekt. Deze rechten gelden rechten voor deeltijdwerkers naar rato. Voor oudere medewerkers geldt dat zij bij het bereiken van de navolgende leeftijd de navolgende extra verlofdag(en) krijgen:

52 en 53 jaar: één dag extra verlof  
54 en 55 jaar: twee dagen extra verlof  
Vanaf 56 jaar: drie dagen extra verlof

### ARTIKEL 3 Pensioenpremie

De werkgever handhaaft haar nominale bijdrage in de pensioenpremie.

### ARTIKEL 4 Bovenwettelijke uitkering

De werkgever handhaaft een bovenwettelijke uitkering op de werkloosheidsuitkering ter grootte van 8% van die uitkering voor de duur van die uitkering indien de medewerker voor een dergelijke uitkering in aanmerking komt vanwege verlies van de arbeidsovereenkomst bij werkgever buiten schuld of verwijtbaarheid van de medewerker. In geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst als gevolg van artikel 7:685 BW wordt de bovenwettelijke uitkering geacht te zijn begrepen in de door de rechter vast te stellen vergoeding. Wanneer in de MBO-sector, gedurende de looptijd van deze CAO, afspraken worden gemaakt over de hoogte c.q. het afschaffen van de bovenwettelijke uitkering, volgt IPC Groene Ruimte dit resultaat.

## ARTIKEL 5

### Leeftijdsuren

Medewerkers die voor 1 januari 2008, 52 jaar of ouder zijn, kunnen gedurende de looptijd van de CAO nog gebruik maken van de mogelijkheid om leeftijdsuren in te kopen. Wel geldt een minimale diensttijd van vijf jaar om voor deze uren inkoop in aanmerking te komen.

De leeftijdsuren die een medewerker kan inkopen zijn:

52 tot en met 55 jaar: 170 uur

56 jaar en ouder: 340 uur

De bijdrage van de medewerker tot en met schaal 9 is 25% van de reële waarde en vanaf schaal 9, 35% van deze waarde.

Het kunnen en/of mogen opnemen van de leeftijdsuren wordt bepaald door de werkgever in overleg met de medewerker.

## Bijlage VI

Verwijzing naar gebruikte wetsartikelen

### Artikel 629 (BW)

- 1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de medewerker voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevaling daartoe verhinderd was.
- 2 Voor de medewerker die ten behoeve van zijn werkgever (in diens huishouding) uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
- 3 De medewerker heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
  - a indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut medewerkerverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de medewerker

- in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
- e voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3.
- f voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
- 4 In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke medewerker het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschap- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
- 5 Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de medewerker toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de medewerker niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de medewerker in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 6 De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de medewerker zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- 7 De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de medewerker daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
- 8 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
- 9 Van dit artikel kan ten nadele van de medewerker slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de medewerker voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

- 10 Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de medewerker in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschap- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
- 11 Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - c met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut medewerkerverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - d met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - e met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut medewerkerverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 12 Indien de medewerker passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

#### **Artikel 661 (BW)**

- 1 De medewerker die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet tegenover de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een

gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

- 2 Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de medewerker is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de medewerker te dier zake verzekerd is.

#### **Artikel 670 (BW)**

- 1 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschap- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen.

Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschap- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

- 2 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan terstaving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de



periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

- 3 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de medewerker verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
- 4 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de medewerker die lid is van:
  - a een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  - b een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van medewerkers;
  - c een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE- ondernemingsraad of als medewerkervertegenwoordiger lid is van het toezicht houdend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol medewerkers bij de Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van medewerkers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
  - d een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE- ondernemingsraad of als medewerkervertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol medewerkers bij Europese rechts-

- personen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van medewerkers.
- 5 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de medewerker van een vereniging van medewerkers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als medewerker te behartigen, dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de medewerker worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
  - 6 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de medewerker die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
  - 7 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de medewerker zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
  - 8 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame medewerker niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
  - 9 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de medewerker geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
  - 10 De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
    - a met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
    - b met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

- c met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- d met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut medewerkerverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
- 11 Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE- ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de medewerkers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de medewerkers (PbEG L 294).
- 12 Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE- ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de medewerkers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de medewerkers (PbEG L 207).
- 13 Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

**Artikel 672 (BW)**

- 1 Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- 2 De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:
  - a korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand.
  - b vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd; twee maanden.

- c tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd; drie maanden.
- d vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- 3 De door de medewerker in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- 4 Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
- 5 De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- 6 Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de medewerker mag bij verlening niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de medewerker.
- 7 Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de medewerker.
- 8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de medewerker.
- 9 Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.

**Artikel 674 (BW)**

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de medewerker.
- 2 Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met een maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam.
- 3 Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrek-

kingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de medewerker ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

- 4 De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitgang dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 5 Lid 2 geldt niet indien ten gevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
- 6 Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

#### **Artikel 685 (BW)**

- 1 Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een verbod tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 648a, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
- 2 Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben

opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheids-halve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

- 3 Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de tweede afdeling van de derde titel van het eerste boek van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter, dan wel aan de kantonrechter binnen wiens rechtsgebied de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
- 4 Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
- 5 De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
- 6 De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
- 7 Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
- 8 Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
- 9 Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
- 10 Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.

- II Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

**Artikel 686 (BW)**

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.