

Collectieve arbeidsovereenkomst
voor de
kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven
2007-2010

Inhoud

INLEIDING	6
BEGRIPSBEPALINGEN	7
DEEL I: PREAMBULE/ALGEMEEN DEEL	11
I. Formatiebeleid	11
II. Werkgelegenheidsbeleid	11
III. Personeelsbeleid	11
IV. Overige bepalingen	13
DEEL II: CAO-ARTIKELEN	15
Hoofdstuk I	
ALGEMENE BEPALINGEN ARBEIDSOVEREENKOMST	15
Artikel 1.1.1 Werkingsfeer	15
Artikel 1.2.1 Deeltijdwerk	15
Artikel 1.3.1 Schade algemeen	15
Artikel 1.3.2 Vergoeding van schade door de werknemer	15
Artikel 1.3.3 Vergoeding van schade door de werkgever	15
Hoofdstuk II	
VERPLICHTINGEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS	17
Artikel 2.1.1 Nakoming cao	17
Artikel 2.1.2 Beschikbaar stellen cao en hiermee verbandhoudende regelingen en reglementen	17
Artikel 2.1.3 Beroeps-/werkvoorzieningen	17
Artikel 2.1.4 ARBO	17
Artikel 2.1.5 Geheimhouding	17
Artikel 2.1.6 Aanpassing arbeidsduur	17
Artikel 2.1.7 Klachten- en vertrouwenscommissie/-persoon	18
Artikel 2.1.8 Spaarloonregeling	18
Artikel 2.2.1 Nakoming cao	18
Artikel 2.2.2 Aanwezigheid en uitvoering werkzaamheden	18
Artikel 2.2.3 Geheimhouding	18
Artikel 2.2.4 Nevenwerkzaamheden	18
Artikel 2.2.5 Giften of gunsten	18
Artikel 2.2.6 Arbeidsongeschiktheid	19
Hoofdstuk III	
BIJZONDERHEDEN FUNCTIEVERVULLING, ARBEIDSDUUR EN ADV	20
Artikel 3.1.1 Bijzonderheden functie vervulling en arbeidsduur	20
Artikel 3.2.1 ADV	20
Artikel 3.2.2 ADV op spaarbasis	21
Artikel 3.2.3 Herbezetting ADV	22
Hoofdstuk IV	
DIENSTVERBAND	23
Artikel 4.1.1 Arbeidsovereenkomst	23
Artikel 4.1.2 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	23

Artikel 4.1.3	Min-max contracten	23
Artikel 4.1.4	Uitzendarbeid	23
Artikel 4.1.5	Opeenvolging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	23
Artikel 4.1.6	Proeftijd	23
Artikel 4.2.1	Einde dienstverband algemeen.....	23
Artikel 4.2.2	Uitkering nabestaanden	24
Artikel 4.2.3	Opzegging algemeen.....	24
Artikel 4.2.4	Opzegtermijnen	24
Artikel 4.2.5	Beëindiging (stilzwijgend) verlengd dienstverband voor bepaalde tijd	24
Artikel 4.2.6	Onvoldoende werkzaamheden/passende functie/ontslag	25
Artikel 4.3.1	Opheffing betrekking/herplaatsing lagere functie	25
Artikel 4.4.1	Herbenoeming bij restvaliditeit.....	25
Artikel 4.5.1	Collectief Ontslag	26
Artikel 4.5.2	Individuele ontslagen	26
Artikel 4.5.3	Instellings Georganiseerd Overleg (IGO)	27
Hoofdstuk V		
	SCHORSING EN DISCIPLINAIRE MAATREGELEN	28
Artikel 5.1.1	Schorsing	28
Hoofdstuk VI		
	FUNCTIEWAARDERING, SALARIS EN TOELAGEN	29
Artikel 6.1.1	Functiewaarderingssysteem	29
Artikel 6.2.1	Vaststelling maandsalaris.....	29
Artikel 6.2.2	Maandsalaris deeltijdwerkers	29
Artikel 6.2.3	Salarisuitbetaling	29
Artikel 6.2.4	Periodieke verhoging	29
Artikel 6.2.5	Eindejaarsuitkering.....	30
Artikel 6.3.1	Beloningsdifferentiatie.....	30
Artikel 6.3.2	Extra periodiek	30
Artikel 6.3.3	Buitengewone toelage	30
Artikel 6.3.4	Gratificatie	30
Artikel 6.3.5	Arbeidsmarkttoelage.....	30
Artikel 6.3.6	Toelage bedrijfshulpverlening	30
Artikel 6.3.7	Jubileumgratificatie	30
Artikel 6.3.8	Waarneming hogere functie.....	31
Hoofdstuk VII		
	VERGOEDINGEN	32
Artikel 7.1.1	Overwerk algemeen	32
Artikel 7.1.2	Overwerkvergoeding	32
Artikel 7.2.1	Vergoeding overschrijding reguliere takenpakket consulenten buitendienst.....	33
Artikel 7.3.1	Verhuisplicht	33
Artikel 7.3.2	Verhuisrecht.....	33
Artikel 7.3.3	Verhuiskostenregeling.....	34
Artikel 7.3.4	Samenloop verhuiskostenvergoedingen	34
Artikel 7.3.5	Terugbetaling verhuiskostenvergoedingen	34
Artikel 7.4.1	Reiskostenregeling	35
Artikel 7.4.2	Verblijfkostenregeling	35

Hoofdstuk VIII	
VAKANTIE	36
Artikel 8.1.1 Vakantiedagen	36
Artikel 8.1.2 Berekening aantal vakantiedagen	36
Artikel 8.1.3 Aanspraak op vakantiedagen bij geen recht op loon	36
Artikel 8.1.4 Genieten van vakantiedagen	37
Artikel 8.1.5 Afrekening bij einde dienstverband	37
Artikel 8.1.6 Vakantie voor eigen rekening	37
Artikel 8.1.7 Vervallen van vakantiedagen	37
Hoofdstuk IX	
BUITENGEWOON VERLOF	38
Artikel 9.1.1 Algemene bepalingen buitengewoon verlof	38
Artikel 9.2.1 Kort buitengewoon verlof tot 1 januari 2008	38
Artikel 9.2.2 Kort buitengewoon verlof na 1 januari 2008	39
Artikel 9.3.1 Onbetaald buitengewoon verlof	40
Artikel 9.4.1 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden voor centrales en scholing	40
Artikel 9.5.1 Buitengewoon verlof met aanvullend recht op loon	40
Artikel 9.6.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	41
Artikel 9.7.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	41
Artikel 9.8.1 Restbepaling buitengewoon verlof	41
Hoofdstuk X	
LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID	42
Artikel 10.1.1 Onbetaald Ouderschapsverlof	42
Artikel 10.1.2 Betaald Ouderschapsverlof	42
Artikel 10.2.1 Pensioenopbouw bij opname levensloopverlof	43
Artikel 10.3.1 Ouderenverlof geldend tot 24 oktober 2006	44
Artikel 10.3.2 Ouderenverlof geldend vanaf 24 oktober 2006	44
Artikel 10.3.3 Voorwaarden ouderenverlof	44
Artikel 10.3.4 Procedure ouderenverlof	45
Artikel 10.3.5 Salaris	45
Artikel 10.3.6 Compensatie vanwege herijking ouderenverlofregeling	45
Artikel 10.3.7 Hardheidsclausule/overgangsrecht	46
Artikel 10.3.8 Extra ouderenverlof 60-plus	46
Artikel 10.4.1 Extra vakantiedagen voor oudere werknemer	46
Artikel 10.5.1 Pré-pensioneringscursussen	46
Artikel 10.5.2 Demotie	46
Hoofdstuk XI	
STUDIEFACILITEITEN	47
Artikel 11.1.1 Studie in opdracht werkgever	47
Artikel 11.1.2 Studie tevens in het belang van de functie	47
Artikel 11.1.3 Studiefaciliteiten	47
Artikel 11.1.4 Terugbetaling	48
Hoofdstuk XII	
KEUZEMENU ARBEIDSVORWAARDEN	49
Artikel 12.1.1 Keuzemenu arbeidsvoorwaarden	49

Hoofdstuk XIII	
COMMISSIES	51
Artikel 13.1.1 Begripsbepaling	51
Artikel 13.1.2 Het instellen van beroep	51
Artikel 13.1.3 Bekendmaking aan personeel.....	51
Artikel 13.1.4 Kosten van de commissie	51
Artikel 13.2.1 Interpretatiecommissie cao.....	51
Hoofdstuk XIV	
SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE VOORZIENINGEN	52
Artikel 14.1.1 Werkloosheid.....	52
Artikel 14.1.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	52
Artikel 14.1.3 Tegemoetkoming ziektekosten.....	52
Hoofdstuk XV	
OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN	53
Artikel 15.1.1 Overgangsrecht algemeen	53
Artikel 15.2.1 Citeertitel.....	53
Artikel 15.2.2 Inwerkingtreding/looptijd	53
Artikel 15.2.3 Minimumkarakter	53
Artikel 15.2.4 Hardheidsclausule	53
Artikel 15.2.5 Openbreekclausule	53
BIJLAGEN	55
I Lijst met A-leden Colo d.d. 1 januari 2007.....	56
II Model arbeidsovereenkomst.....	58
III Sociale leidraad.....	60
IV Procedures functiebeschrijving en -waardering	61
V Functiewaarderingsmatrix.....	67
VI Reis- en verblijfkostenregeling	75
VII Openvolging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	91
VIII Trefwoordenregister	92

Inleiding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voor de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (CAO-Kenniscentra) is in twee delen te onderscheiden.

Ten eerste een deel met bepalingen in algemene zin, zoals bepalingen over formatiebeleid, werkgelegenheid en personeelsbeleid (de preambule), ten tweede een deel met bepalingen in specifieke zin waarin de rechten en plichten van personeelsleden als individu zijn opgenomen (de cao-artikelen).

In de cao zijn met betrekking tot bepaalde onderwerpen kaderafspraken opgenomen, invulling en/of uitwerking hiervan geschiedt, tenzij in de cao anders is bepaald, met de OR.

De preambule, de cao-artikelen en de bijlagen vormen tezamen de collectieve arbeidsovereenkomst voor de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (CAO-Kenniscentra).

Begripsbepalingen

In deze cao wordt verstaan onder:

AAOP

ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen;

ARBO

Arbeidsomstandigheden, deze term wordt over het algemeen gebruikt in het kader van de arbeidsomstandighedenwet (Staatsblad 148, 3 maart 1994), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

BW

Burgerlijk Wetboek;

BWOO

Besluit Werkloosheid onderwijs- en onderzoekpersoneel (Staatsblad 100, 04/02/1996 en 338, 19/06/1996), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover aangebracht vóór 1 oktober 2003 en voor zover het dwingend recht betreft;

BWR-kenniscentra

Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven;

ZAR-kenniscentra

Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven;

categorie directe ondersteuning

in deze categorie kunnen de werknemers gegroepeerd worden die een indirecte bijdrage leveren (ondersteunend) aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen c.q. wettelijke taken;

categorie facilitaire ondersteuning

in deze categorie kunnen de werknemers gegroepeerd worden die niet tot de categorieën direct ondersteunend of primair proces behoren, het betreft functies die niet aan een bepaalde organisatie of organisatiedoelstelling gebonden zijn;

categorie primair proces

in het primair proces kunnen de werknemers gegroepeerd worden die een directe bijdrage leveren aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen c.q. wettelijke taken;

centrales

de vertegenwoordigers van werknemers zijnde ACOP, CCOOP en CMHF;

deeltijdbetrekking

een betrekking met een omvang kleiner dan die van een normbetrekking;

dienstreis

een reis die in het belang en in opdracht van de werkgever wordt gemaakt in of buiten de standplaats;

FTE

Full Time Equivalent, of te wel een volledige betrekking, gelijk te stellen aan de normbetrekking;

formatie

het aantal werknemers, onderscheidenlijk in de categorieën primair proces en ondersteuning;

formatiebeleid

inzicht in het vaste en flexibele deel van de formatie, alsmede de te verwachten toekomstige ontwikkelingen;

functie

het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens de door de werknemer met de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst;

gezin

met gezin wordt gelijkgesteld een duurzaam samenlevingsverband, indien de betrokken werknemer schriftelijk de naam van de partner aan de werkgever heeft gemeld;

IGO

Instellings Georganiseerd Overleg;

IP

Invaliditeitspensioen;

in overleg met de OR

instemmingsrecht conform de WOR;

jaarsalaris

de som van twaalf maal het maandsalaris en vakantiegeld, en de mogelijke buitengewone toelage;

maandsalaris

het bruto maandloon, c.q. het bedrag dat is vastgesteld aan de hand van de salarisschalen uit bijlage VI bij deze cao, behorende bij een normbetrekking;

na overleg met de OR

adviesrecht conform de WOR;

nabestaande (-n)

de partner of bij ontstentenis van deze, de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;

niet-werkdag

zondag, nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop koninginnedag wordt gevierd en 5 mei.

normbetrekking

betrekking waarvan de omvang gelijk is aan een weektaak van gemiddeld 37 uur of te wel een volledige betrekking;

OR

ondernemingsraad;

partner

de persoon waarmee de werknemer een huwelijkse relatie onderhoudt, of een relatie blijkt een notarieel verleden samenlevingsregeling alsmede een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, dan wel de partner van de werknemer zoals bedoeld in de Wet Geregistreerd Partnerschap (Staatsblad 324, 1997);

salaris per uur

1/160 deel van het maandsalaris bij een normbetrekking;

stagiair

een leerling c.q. student die in het kader van school c.q. studie stage loopt voor een beperkte van te voren overeengekomen tijd;

standplaats

- de gemeente waar de door de werkgever aangegeven arbeidsplaats van de werknemer is gelegen; of
- wanneer de werknemer niet één arbeidsplaats heeft doch werkt binnen een gebied dat meerdere gemeenten omvat (werkrayon) en woonachtig is in dit gebied geldt de woonplaats als standplaats; of
- wanneer de werknemer niet één arbeidsplaats heeft doch werkt binnen een gebied dat meerdere gemeenten omvat (werkrayon) en niet woonachtig is in dit gebied, wijst de werkgever als standplaats aan een gemeente in het werkrayon zo dicht mogelijk gelegen bij de woonplaats van de werknemer;

vakantiewerker

de werknemer die scholier, student of anderszins studerend is en minder dan vier maanden aaneengesloten werkzaam is;

WEB

Wet educatie en beroepsonderwijs (Staatsblad 501, 31 oktober 1995), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

WIA

Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Staatsblad 250, 572), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

werkrayon

een gebied dat meerdere gemeenten omvat waarbinnen de werknemer zijn werkzaamheden verricht;

WOR

Wet op de ondernemingsraden (Staatsblad 54, 28/01/1971), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

WW

Werkloosheidswet (Staatsblad 1986, 566), inclusief eventuele latere wijzigingen voor zover het dwingend recht betreft;

zone

de eenheid waarin het bus- en tramlijnenet is verdeeld en die de basis vormt van de strippenkaart in het stad- en streekvervoer.

Partijen

- Vereniging Colo, in deze handelend namens de bij Colo als A-lid aangesloten kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven

en

- De Algemene Centrale van Overheidspersoneel (ACOP)
- De Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel (CCOOP)
- De Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF)

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten, waarvan de tekst, inclusief de bijlagen, luidt als hierna is opgenomen.

DEEL I

Preambule/algemeen deel

I. FORMATIEBELEID

Flexibele arbeidsovereenkomsten

Partijen hebben de intentie om flexibele arbeidsovereenkomsten die de werknemer in een nadelige positie brengen zo veel mogelijk te voorkomen. De kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven zullen geen gebruik maken van nul-uren contracten. Onder een nul-uren contract wordt verstaan een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer op afroep beschikbaar dient te zijn, doch waarbij geen enkele garantie bestaat op een oproep.

Partijen hebben de intentie het huidige benoemingsbeleid te handhaven voor zover het benoemingen op structurele arbeidsplaatsen betreft. Benoemingen voor bepaalde tijd zijn mogelijk, doch cumulatie van deze overeenkomsten moet zoveel mogelijk worden voorkomen.

II. WERKGELEGENHEIDSBELEID

Loopbaanbeleid/inspanningsverplichting behoud werkgelegenheid

In het beleid van de kenniscentra zal het accent liggen op ontwikkeling van de werknemers, met de mogelijkheid tot doorgroei naar andere functies binnen en buiten de organisatie. De werkgever biedt mogelijkheden voor verdere ontplooiing van de werknemer. De werknemer draagt zorg voor een optimale inzetbaarheid. In het geval van onvermijdelijke aanpassingen in de personele organisatie, die gepaard gaan met het verlies van arbeidsplaatsen zal het beleid van de kenniscentra zich richten op het tegengaan van gedwongen werkloosheid door het beschikbaar stellen van faciliteiten gericht op herplaatsing in de eigen of andere arbeidsorganisaties. Hierbij dienen in ieder geval de instrumenten uit de sociale leidraad kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (zie bijlage III) te worden betrokken

III. PERSONEELSBELEID

Werving en selectie

Ter zake werving en selectie van personeel hanteert de werkgever een sollicitatiecode. Als uitgangspunt geldt de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP). Indien van deze regeling wordt afgeweken, voert de werkgever overleg met de OR. In dat laatste geval dient in ieder geval de bepaling te worden opgenomen dat 'bij gelijke geschiktheid' de voorkeur wordt gegeven aan een interne kandidaat boven een externe kandidaat.

Personeelsbeleid algemeen

De werkgever dient een personeelsbeleid te voeren in samenhang met leeftijd, ervaring, geschiktheid en wensen/behoefte van het personeel en de wensen/behoefte van de organisatie, waarbij bijzondere aandacht wordt geschonken aan zowel jongeren als ouderen. Nadere invulling geschiedt via functioneringsgesprekken waarbij afstemming op de individuele werknemer plaats vindt.

Startende werknemers

Na overleg met de OR is de werkgever verplicht een algemeen inwerkprogramma op te stellen, waarin tenminste opgenomen worden de inwerkperiode, de verantwoording voor de begeleiding en het houden van functioneringsgesprekken en geven van beoordelingen. Het algemene inwerkprogramma kan per individu, zonder overleg met de OR, nader worden ingevuld.

Verzuimbeleid

De kenniscentra voeren een actief verzuimbeleid dat gericht is op preventie van ziekteverzuim en de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers. Kenniscentra zullen daar waar nodig hun verzuimbeleid intensiveren. De kenniscentra zullen eenduidige ziekteverzuimcriteria hanteren, zoals vastgelegd in de door TNO Arbeid ontwikkelde Toolkit Ziekteverzuim. Onder regie van Colo zullen periodiek de ontwikkelingen bij de kenniscentra rond het ziekteverzuim in kaart worden gebracht.

Taakbeleid

1. Ten aanzien van taakbeleid is zowel tussen als binnen de kenniscentra een dusdanig gedifferentieerd beeld te zien, dat daarover geen centrale afspraken kunnen worden gemaakt.
2. De werkgever is verplicht, in overleg met de OR, een taakbeleid te ontwikkelen en dit beleid vervolgens uit te voeren waarbij aandacht wordt besteed aan een evenwichtige taakspreiding.
3. Over de concrete taakinhoud en over wijziging daarvan pleegt de werkgever of de direct leidinggevende overleg met de werknemer. De werkzaamheden moeten redelijkerwijs aan de werknemer kunnen worden opgedragen.
4. Op instellingsniveau dienen de kenniscentra één keer per vier jaar een onderzoek uit te voeren naar de werkbelasting. Een dergelijk onderzoek kan één keer per vier jaar onder al het personeel, en/of verspreid over vier jaar per afdeling of categorie van functies plaatsvinden, bijvoorbeeld naar aanleiding van signalen uit de OR of uit functioneringsgesprekken. Aanbevolen wordt dit in een contract met de ARBO-dienst op te laten nemen.

Doelgroepenbeleid/positieve actie

De werkgever streeft een evenwichtige samenstelling van het tot de formatie behorende personeelsbestand na, rekening houdend met de kwaliteit van producten en/of diensten. Hij voert hiertoe in overleg met de OR een doelgroepenbeleid waartoe in een beleidsplan wordt aangegeven hoe men dit wil proberen te realiseren. In dit beleidsplan wordt opgenomen van welke streefcijfers, voor de daarvoor in aanmerking komende groepen, wordt uitgegaan. Uitgangspunten hierbij dienen te zijn:

- een verhoging van het aantal vrouwen op die functieniveaus waar sprake is van ondervertegenwoordiging;
- vergroting van het aantal allochtonen, voor zover dit achterblijft bij het aantal op de (in principe) regionale arbeidsmarkt beschikbare allochtonen;
- ter vervulling van een vacature wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan iemand van een specifieke doelgroep.

Functioneringsgesprekken en beoordelingen

Functioneringsgesprekken zijn gericht op het bevorderen van het functioneren van zowel de werknemer als van de werking van de organisatie. Aan conclusies die tijdens functioneringsgesprekken worden getrokken, kunnen geen rechtspositionele consequenties worden verbonden.

Beoordelingen vinden plaats indien de werkgever een besluit moet of wil nemen, waaraan rechtspositionele consequenties voor de werknemer kunnen worden verbonden. Beoordeling bij (overgang naar) een contract voor onbepaalde tijd vindt niet eerder plaats dan nadat minimaal één functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden, tenzij dat door zwaarwegende omstandigheden onmogelijk was.

De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling vast waarin de procedures voor het voeren van functioneringsgesprekken en het geven van beoordelingen zijn vastgelegd.

De regeling dient ten minste te bevatten:

- de frequentie waarmee functioneringsgesprekken worden gehouden met een minimum van één maal per jaar;
- in welke gevallen een beoordeling dient te worden gegeven; dit is met name het geval bij benoeming voor onbepaalde tijd, bevordering, extra beloning, onthouden van de jaarlijkse periodiek, disfunctioneren, voornemen tot overplaatsing en voornemen tot ontslag;

- de vaste (gespreks-) onderwerpen die in ieder geval aan de orde komen. In ieder geval dient bij ieder functioneringsgesprek aandacht besteed te worden aan de onderwerpen scholing, deskundigheidsbevordering en loopbaanbelei;
- de wijze van verslaglegging;
- een bepaling dat de werknemer de mogelijkheid dient te hebben zijn visie aan het verslag van het functioneringsgesprek, c.q. aan de beoordeling toe te voegen;
- een bepaling dat de werknemer de mogelijkheid dient te hebben bij verschil van mening over de beoordeling zich tot de naast hogere leidinggevende te wenden alvorens de beoordeling door deze laatste definitief wordt vastgesteld;
- een bepaling dat de werknemer de mogelijkheid dient te hebben bij het onthouden van de jaarlijkse periodieke verhoging intern hiertegen bezwaar aan te tekenen.

Scholing

De werkgever dient jaarlijks een scholingsplan op te stellen. De hoofdlijnen van het scholingsbeleid dienen in overleg met de OR te worden vastgesteld. Voor het scholingsbeleid dient 2,5 procent van de personele bekostiging¹ als gemiddeld uitgangspunt voor de scholingskosten (opleidings- en verletkosten) over de looptijd van de cao genomen te worden. Dit percentage is inclusief eventuele te ontvangen scholingsmiddelen van bijvoorbeeld het ministerie van OCW.

Extern loopbaanadvies

De werknemer die tenminste zes jaar aaneengesloten in dienst is geweest wordt door de werkgever in de gelegenheid gesteld om op kosten van de werkgever een extern loopbaanadvies in te winnen. Het extern loopbaanadvies wordt ingewonnen bij een door de werkgever aan te wijzen organisatie.

De werknemer die een door de werkgever gefinancierd extern loopbaanadvies heeft ingewonnen, komt hierna éénmaal in de vijf jaar in aanmerking voor een hernieuwd extern loopbaanadvies.

IV. OVERIGE BEPALINGEN

Verbod op discriminatie en racisme

Discriminatie c.q. ongelijke behandeling op grond van sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, etnische afkomst, nationaliteit, of politieke voorkeur tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling wordt niet getolereerd.

In dit kader kunnen opmerkingen en/of gedragingen met een discriminerende ondertoon die door de wederpartij als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan.

Verbod op ongewenste intimiteiten/seksuele intimidatie

Iedere werknemer heeft het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Gehandeld dient te worden volgens de algemene regels van moraal en fatsoen.

In dit kader kunnen opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die door de wederpartij als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en tussen werknemers onderling niet worden toegestaan.

Zeggenschap

1. Bij een kenniscentrum met minder dan 10 werknemers zijn van toepassing de WOR-bepalingen rondom de personeelsvergadering (artikel 35b WOR).
2. Een kenniscentrum met 10 tot en met 50 werknemers dient een OR in te richten conform artikel 2 WOR, waarbij geldt dat de OR 3 leden heeft en de OR t.a.v. de onderwerpen genoemd in artikel 27 WOR adviesrecht heeft.

¹ De personele vergoeding bedraagt 75% van de totale lumpsumvergoeding die een kenniscentrum van het ministerie van OCW ontvangt

Sociaal jaarverslag

Kenniscentra dienen een sociaal jaarverslag op te stellen. De werkgever bepaalt in overleg met de OR de onderwerpen die in het sociaal jaarverslag aan de orde moeten komen. In ieder geval dient een overzicht gegeven te worden van de actuele formatie en aandacht te worden besteed aan het gevoerde beleid en aan de onderwerpen zoals onder het hoofdstuk werkgelegenheidsbeleid en personeelsbeleid genoemd.

Het sociaal jaarverslag wordt met de OR besproken. Na bespreking dient dit ter kennisneming aan de cao-partijen te worden gestuurd.

Partijen kunnen dan aan de hand van het verslag zien of er aanleiding is tot bespreking van een bepaald onderwerp in het cao-overleg of in een overleg bij het betreffende kenniscentrum. Alvoorens tot overleg bij het kenniscentrum wordt overgegaan dienen partijen dit aan elkaar kenbaar te maken.

Overleg op instellingsniveau

Kenniscentra zijn verplicht indien centrales hiertoe verzoeken minimaal één keer per jaar een vertrouwelijk informatief overleg te voeren. De gespreksonderwerpen worden vooraf door partijen gezamenlijk bepaald.

Dit overleg kan uitmonden in IGO indien de individuele werkgever en centrales gezamenlijk hiertoe besluiten. Indien slechts een van de hiervoor genoemde partijen het voeren van IGO wenselijk c.q. noodzakelijk acht, kunnen cao-partijen op basis van een gemotiveerd verzoek dienaangaande besluiten tot een verplichting tot IGO voor die specifieke situatie.

Vergaderfaciliteiten

De werkgever is, voor zover redelijkerwijs kan worden verzocht, verplicht tot het verstrekken van vergaderfaciliteiten voor centrales in verband met ledenraadpleging of IGO.

Vakbondsfaciliteiten

Vanaf 1 januari 2007 wordt door het ministerie van OCW aan de lumpsum van de kenniscentra een bedrag toegevoegd ten behoeve van vakbondsfaciliteiten.

De kenniscentra zullen dit bedrag integraal en zonder nadere voorwaarden betaalbaar stellen aan de Stichting Financiering Structureel Vakbondsverlof.

DEEL II

CAO-Artikelen

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen arbeidsovereenkomst

TITEL 1.1 WERKINGSSFEER

Artikel 1.1.1 **Werkings sfeer**

De cao is van toepassing op een werknemer die een arbeidsovereenkomst met een kenniscentrum heeft, dan wel die na het inwerkingtreden van deze cao in dienst is getreden bij een kenniscentrum.

Van deze cao zijn uitgezonderd de directie (dit is inclusief directieleden als b.v. adjunct-directeur of directiesecretaris), met een maximum van vijf personen op drie FTE's, en stagiaires en vakantie werkers. De uitzondering van de directie van de cao geldt niet ten aanzien van het bepaalde in de artikelen 14.1.1 en 14.1.2.

TITEL 1.2 ARBEIDSOVEREENKOMST ALGEMEEN

Artikel 1.2.1 **Deeltijdwerk**

1. Voor een werknemer die een deeltijdbetrekking vervult, worden de in de cao opgenomen materiële arbeidsvoorwaarden naar evenredigheid van de betrekkingsomvang toegepast.
2. In de volgende gevallen is geen sprake van evenredigheid, doch zijn de bepalingen geheel van toepassing: reiskosten, scholingskosten en buitengewoon verlof.

TITEL 1.3 SCHADE

Artikel 1.3.1 **Schade algemeen**

1. Voor bepalingen omtrent de aansprakelijkheid voor schade aan de werkgever of derden wordt verwezen naar artikel 661 BW.
2. Voor bepalingen omtrent de aansprakelijkheid voor schade aan de werknemer wordt verwezen naar artikel 658 BW.

Artikel 1.3.2 **Vergoeding van schade door de werknemer**

1. De werknemer zal, wanneer hij bedrijfsmiddelen van de werkgever door grove nalatigheid of opzet verliest of beschadigt, de werkgever daarvoor schadeloos stellen.
2. De in het voorgaande lid bedoelde schade wordt vergoed in termijnen van ten hoogste 1/5 deel van het maandsalaris.
3. De werkgever kan van zijn recht op schadevergoeding slechts gebruik maken, indien hij uiterlijk binnen een maand nadat het verlies of de beschadiging is geconstateerd de werknemer schriftelijk in kennis heeft gesteld van zijn voornemen tot verhaal van de, door het verlies of de beschadiging, te lijden of geleden schade.

Artikel 1.3.3 **Vergoeding van schade door de werkgever**

1. De werkgever zal wanneer de werknemer of diens nabestaande(-n) tijdens en als gevolg van de beroepsuitoefening van de werknemer schade oplopen, deze schade vergoeden voor zover dit op basis van de rechtspraak redelijk is. Dit laat onverlet het recht van de werknemer om een procedure hierover te starten.

2. De werknemer of diens nabestaande(-n) kan/kunnen van het recht op schadevergoeding slechts gebruik maken indien, uiterlijk binnen een maand nadat de schade is geconstateerd, de werkgever schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen tot verhaal van de geleden schade.

Verplichtingen werkgevers en werknemers

TITEL 2.1 VERPLICHTINGEN WERKGEVERS

Artikel 2.1.1 **Nakoming cao**

De werkgever verbindt zich met inachtneming van artikel 1.1.1 geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze cao én alle uit deze cao voortvloeiende verplichtingen na te komen.

Artikel 2.1.2 **Beschikbaar stellen cao en hiermee verbandhoudende regelingen en reglementen**

De werkgever zal ervoor zorg dragen dat aan iedere werknemer die onder deze cao valt een exemplaar van deze cao beschikbaar wordt gesteld. De werkgever draagt er zorg voor dat alle met deze cao verbandhoudende regelingen en reglementen op een voor de werknemer toegankelijke plaats ter inzage liggen.

Artikel 2.1.3 **Beroeps-/werkvoorzieningen**

De werkgever zorgt voor voorzieningen die nodig zijn voor de beroepsuitoefening van zijn werknemers. Het beleid in deze wordt mede op basis van de ARBO-wet en regelgeving in overleg met de OR vastgesteld.

Artikel 2.1.4 **ARBO**

1. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de ARBO-wet en de specifiek voor het kenniscentrum geldende bepalingen op een voor het personeel toegankelijke plaats ter inzage liggen. De ARBO-wet dient zo loyaal mogelijk te worden uitgevoerd waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan de instemmings-/adviesrechten die de OR op grond van de ARBO-wet toekomen.
2. De werkgever is verplicht de vrouwelijke werknemer, die een borstkind heeft en die hiervan aan de werkgever kennis heeft gegeven, voor zover nodig, behoorlijke gelegenheid te verlenen om haar kind te zogen.
3. De werkgever is verplicht, indien hiertoe een medische indicatie is, de werktijden en arbeidsomstandigheden van de betreffende werknemer zoveel mogelijk aan te passen. De verplichting geldt slechts indien de werknemer een schriftelijke verzoek hieromtrent heeft ingediend binnen een maand na het bekend worden van de medische indicatie.
4. De werkgever is verplicht, indien dit noodzakelijk is, de werktijden en arbeidsomstandigheden van een werkneemster die zwanger is voor zover mogelijk aan te passen.

Artikel 2.1.5 **Geheimhouding**

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van die gegevens waarvan hij weet, of redelijkerwijs zou moeten begrijpen, dat geheimhouding wordt verwacht.

Artikel 2.1.6 **Aanpassing arbeidsduur**

1. De werknemer kan ten hoogste eenmaal in de twee jaar een verzoek indienen tot aanpassing van de arbeidsduur, zoals bedoeld in de laatste volzin van het derde lid van artikel 2 van de Wet aanpassing arbeidsduur (Stb 2000 114). Het voorstaande laat onverlet de mogelijkheid van een werknemer om te solliciteren op tussentijds ontstane vacatures.
2. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

3. In aanvulling op het in artikel 2 lid 9 van de Wet aanpassing arbeidsduur bepaalde kan de werkgever een verzoek tot vermeerdering van de arbeidsduur afwijzen op één of meer van de volgende gronden:
 - er is geen vacature;
 - het salarisuitzicht van de werknemer is hoger dan het maximumsalaris dat bij de vacature hoort;
 - de werknemer voldoet niet aan de eisen die de werkgever aan de vacature stelt.

Artikel 2.1.7 Klachten- en vertrouwenscommissie/-persoon

1. De werkgever is verplicht tot het instellen van een klachten- en vertrouwenscommissie/-persoon. Deze commissie/persoon wordt belast met de behandeling van schriftelijk ingediende klachten van werknemers over zaken waarmee zij gedurende de werktijd of in verband met het werk zijn geconfronteerd.
2. Voor de inrichting en werkwijze van de klachten- en vertrouwenscommissie/-persoon dient in overleg met de OR een reglement te worden opgesteld. Hierin worden tenminste opgenomen:
 - de wijze waarop de benoeming van de commissie/-persoon plaatsvindt;
 - de taken en verantwoordelijkheden van deze commissie/-persoon;
 - de wijze waarop de werkgever omgaat met aanbevelingen van de commissie/-persoon.

Artikel 2.1.8 Spaarloonregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan de wettelijke spaarloonregeling zoals vastgelegd in de Wet Loonbelasting.

TITEL 2.2 VERPLICHTINGEN WERKNEMERS

Artikel 2.2.1 Nakoming cao

De werknemer verplicht zich alle uit deze cao voortvloeiende verplichtingen na te komen.

Artikel 2.2.2 Aanwezigheid en uitvoering werkzaamheden

De werknemer verbindt zich op de afgesproken arbeidstijden en -plekken aanwezig te zijn, dan wel gedurende de afgesproken arbeidsduur werkzaam te zijn en de werkzaamheden, voor zover die hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, persoonlijk en naar beste vermogen te verrichten.

Artikel 2.2.3 Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van die gegevens, waarvoor hem geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij weet of redelijkerwijs zou moeten begrijpen dat geheimhouding wordt verwacht. Geheimhouding kan alleen worden opgelegd indien en voor zover dit redelijk is.

Artikel 2.2.4 Nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met schriftelijke toestemming van zijn werkgever, een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten, die onverenigbaar zijn met zijn functie dan wel met de belangen van het kenniscentrum. De werkgever kan de toestemming slechts gemotiveerd onthouden en na overleg met de werknemer. De werknemer dient de werkgever schriftelijk van al zijn nevenwerkzaamheden op de hoogte te stellen.

Artikel 2.2.5 Giften of gunsten

Het is de werknemer verboden zonder toestemming van de werkgever giften of gunsten aan te nemen van personen, instellingen of bedrijven die direct of indirect in relatie staan met het kenniscentrum. Overtreding van deze regel kan worden beschouwd als dringende reden voor ontslag, zoals bedoeld in artikel 678 BW. Dit verbod geldt niet voor algemeen geaccepteerde relatiegeschenken.

Artikel 2.2.6 **Arbeidsongeschiktheid**

De werknemer dient, indien hij arbeidsongeschikt is of wordt, de werkgever daarvan ten spoedigste op de hoogte te stellen, op de wijze zoals bepaald in een nader per kenniscentrum overeen te komen regeling.

Bijzonderheden functievervulling, arbeidsduur en ADV

TITEL 3.1 BIJZONDERHEDEN FUNCTIEVERVULLING EN ARBEIDSDUUR

Artikel 3.1.1 Bijzonderheden functievervulling en arbeidsduur

1. De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling op met betrekking tot de plaatsgebondenheid van de weektaak en een regeling met betrekking tot autorisatie en registratie van afwezigheid.
2. De werkgever stelt eveneens in overleg met de OR een werktijdenregeling op.
De regeling dient ten minste te bevatten:
 - de openingstijden van het kenniscentrum;
 - de tijden waarop personeel kan worden ingezet voor het verrichten van werkzaamheden. Deze mogen niet vallen buiten de volgende uren:
van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 uur en 22.30 uur en op zaterdag tussen 07.00 uur en 18.00 uur, tenzij afwijking noodzakelijkerwijs uit de aard van de werkzaamheden voortvloeit;
 - de rust- en lunch- of dinerpauzes;
 - de aanspraak van de werknemer op, in de regel, twee aaneengesloten rustdagen per week;
 - de gemiddelde werkweek. Als uitgangspunt geldt een gemiddelde werkweek van 38 uur. In overleg met de OR kan tot een andere omvang worden besloten.
 - De normbetrekking bedraagt 37 uur.
3. De werkgever wijst de werknemer zijn standplaats aan.
4. De werkgever stelt, na overleg met de individuele werknemer de voor hem geldende dagelijkse werktijden vast, waarbij doorgaans niet meer dan 9 uur per dag wordt gewerkt.

TITEL 3.2 ADV

Artikel 3.2.1 ADV

1. Iedere werknemer met een gemiddelde werkweek van 38 uur heeft recht op 45 uur adv op jaarbasis.
2. Wanneer conform het voorgaande artikel de werktijden zijn vastgesteld en daarbij is besloten tot een langere gemiddelde werkweek dan 38 uur worden, naast de in het vorige lid bedoelde adv, per gewerkte week over het verschil extra adv-uren opgebouwd. Bij een gemiddelde werkweek van 40 uur, worden derhalve 90 extra adv-uren opgebouwd (45 weken 2 uur).
3. De in lid 2 bedoelde extra adv-uren worden op jaarbasis genoten, waarbij in overleg met de OR, tot een maximum van zes dagen, een verplichtende aanwijzing kan worden gegeven.
4. De in lid 1 bedoelde adv-uren zijn in principe vrij opneembaar in hele of halve roostervrije dagen, voor zover het dienstbelang dit toelaat. De dagen mogen niet gekoppeld worden aan vakantie en evenmin worden gebundeld, tenzij in individueel overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt overeengekomen.
5. Voor een werknemer met een deeltijdbetrekking worden de adv- uren naar evenredigheid van de betrekkingsomvang opgebouwd.
6. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer de dagen waarop het adv verlof wordt genoten.
7. Ten aanzien van dit verlof gelden de volgende voorwaarden:
 - a. het verlof dient te worden genoten in het kalenderjaar waarin de aanspraak daarop ontstaat, tenzij conform artikel 3.2.2 gekozen is voor de spaarvariant;
 - b. het verlof kan niet naar een later tijdstip worden verschoven indien de werknemer op de geplande dag arbeidsongeschikt is.

- 8 Een werkgever kan alleen in overleg met de OR tot een andere invulling van de werkweek besluiten, waarbij de normbetrekking van 37 uur over gemiddeld 45 werkweken op jaarbasis het kader vormt.
9. Onverminderd het bepaalde in art. 3.2.3 kan een werknemer ten hoogste éénmaal per jaar de werkgever verzoeken om de adv-uren geheel of gedeeltelijk om te mogen zetten in bezoldigde werkzaamheden, zonder dat dit leidt tot nieuwe aanspraken op adv-uren.
10. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij de formatie binnen het kenniscentrum respectievelijk de afdeling, waar de werknemer werkzaam is, dit naar het oordeel van de werkgever niet toelaat.
11. De omzetting van de adv-uren in bezoldigde werkzaamheden kan worden toegekend voor een periode van maximaal één jaar. De in de vorige volzin bedoelde omzetting kan in onderling overleg telkenmale met maximaal één jaar worden verlengd.
12. De omzetting van de adv-uren, in bezoldigde werkzaamheden mag geen afbreuk doen aan de verplichtingen die de werkgever heeft inzake de herbenoeming bij restvaliditeit van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (zie art. 4.4.1).
13. De verhoging van de arbeidsduur vanwege de omzetting van adv-uren in bezoldigde werkzaamheden is pensioengevend. De deeltijdfactor zoals bedoeld in artikel 1.2 van het pensioenreglement van het ABP kan derhalve groter zijn dan 1.

Artikel 3.2.2 **ADV op spaarbasis**

1. Een individuele werknemer zoals bedoeld in artikel 3.2.1. sub 1 kan er voor kiezen om de 45 adv-uren te sparen. De werkgever kan in overleg met de OR bepalen dat in voorkomende gevallen ook de extra adv-uren zoals bedoeld in artikel 3.2.1. sub 2, na aftrek van de mogelijk verplicht aangewezen verlofdagen, geheel of gedeeltelijk kunnen worden gespaard.
2. Voor de spaarvariant gelden de volgende termijnbepalingen:
 - voor werknemers die per 1 augustus 1998 50 jaar of ouder zijn geldt een minimale spaartermijn van 4 jaar, voor alle overige werknemers geldt een minimale spaartermijn van 5 jaar;
 - voor alle werknemers geldt een maximale spaartermijn van 12 jaar.
3. Ingeval van ziekteverlof gelden de volgende bepalingen:
 - maximaal 1 jaar opbouw tijdens ziekteverlof;
 - indien betrokkene geheel of gedeeltelijk ziek is op het moment dat het spaarverlof ingaat, wordt het spaarverlof volledig opgeschort;
 - het spaarverlof wordt bij gehele of gedeeltelijke ziekte (die aanvangt tijdens de verlofperiode) na 6 weken opgeschort voor de omvang van het ziekteverlof.
4. De werknemer spaart in principe tijd voor tijd. Dit geldt ook in geval van bijvoorbeeld beëindiging dienstverband, tenzij partijen in onderling overleg anders overeenkomen. In geval van (het wettelijk vermoeden van) overlijden komt het spaarverlof ten goede aan de partner. Het spaarverlof wordt hiertoe uitgekeerd tegen 70% van de actuele geldswaarde.
De actuele geldswaarde wordt vastgesteld aan de hand van de volgende formule: aantal verlofuren x (1,3 x het laatstgenoten maandsalaris: 160).
5. Indien door een werknemer gekozen wordt voor het sparen van de adv-uren zorgt de werkgever voor de benodigde spaarfaciliteit(-en).
6. De werknemer heeft het recht het spaarverlof na afloop van de overeengekomen spaartermijn in de vorm van sabbatsverlof op te nemen, tenzij de werkgever aantoont dat het dienstbelang zich hiertegen verzet. In dat geval kan het spaarverlof maximaal een jaar uitgesteld worden.
7. Indien het spaarverlof wordt gebruikt voor educatieve doeleinden gelden tenminste de bepalingen zoals opgenomen in titel 11.1.
8. De verdere uitwerking van het spaarverlof, waaronder de procedures voor aanvraag en opname en mogelijke andere opnamemogelijkheden dan in de vorige twee leden genoemd, worden in overleg met de OR vastgesteld. Hierbij dient in ieder geval rekening te worden gehouden met de fiscale en pensioenregelgeving.

9. Indien onverkorte toepassing van de conform het voorgaande lid overeengekomen uitwerking van het spaarverlof voor een individuele werknemer tot kennelijke onbillijkheden leidt, kunnen in individueel overleg tussen werkgever en werknemer afwijkende afspraken worden gemaakt.

Artikel 3.2.3 **Herbezetting ADV**

1. Een alleenstaande werknemer met een deeltijdbetrekking die op maandbasis minder dan 70% van het minimumloon verdient, dan wel een gehuwde of samenlevende werknemer met een deeltijdbetrekking die op maandbasis minder dan 100% van het minimumloon verdient, kan de werkgever verzoeken de reguliere adv zoals genoemd in artikel 3.2.1 sub 1 jo. sub 5 te mogen herbezetten.
2. Een werkgever kan een dergelijk verzoek alleen weigeren indien aangetoond kan worden dat dit op grond van redelijkheid en billijkheid niet kan worden geveerd.

Dienstverband

TITEL 4.1 AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 4.1.1 **Arbeidsovereenkomst**

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht voor het moment van indiensttreding een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan. De arbeidsovereenkomst dient te voldoen aan de voorwaarden gesteld in artikel 655 BW én tenminste een globale functiebeschrijving te bevatten.
2. De door de werkgever en werknemer te sluiten individuele arbeidsovereenkomst, mag geen bepalingen bevatten welke strijdig zijn met deze cao, dan wel met dwingende bepalingen in het BW.

Artikel 4.1.2 **Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

De individuele arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Artikel 4.1.3 **Min-max contracten**

Min-max contracten mogen slechts worden afgesloten indien aan de voorwaarden voor een eventueel recht op een werkloosheidsuitkering op grond van de WW is voldaan. Dit houdt in dat er een minimum voor geldt van 5 uur per week en dat aan de referentie-eis moet worden voldaan. Het min-max contract kent een bandbreedte van 100%, tenzij het bedrijfsbelang zich daar tegen verzet. Onder min-max contract wordt verstaan een arbeidsovereenkomst waarin is vastgelegd dat de werkgever het minimum aantal overeengekomen uren garandeert en de werknemer voor het maximum aantal overeengekomen uren beschikbaar is.

Artikel 4.1.4 **Uitzendarbeid**

Uitzendarbeid is alleen mogelijk ingeval van:

- a. vervanging wegens ziekte voor de duur van de ziekte;
- b. bij activiteiten van kennelijk tijdelijke aard voor de duur van maximaal negen maanden,
- c. contractactiviteiten voor de duur van maximaal negen maanden, en
- d. van onvoorziene omstandigheden voor de duur van maximaal negen maanden.

Artikel 4.1.5 **Opeenvolging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**

Ten aanzien van de verlenging van een arbeidsovereenkomst die voor een bepaalde tijd is aangegaan geldt het bepaalde in artikel 7: 668a BW.

Artikel 4.1.6 **Proeftijd**

1. De eerste twee maanden van het dienstverband zullen over en weer als proeftijd gelden, tenzij schriftelijk een kortere of geen proeftijd is overeengekomen.
2. Gedurende de proeftijd kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.

TITEL 4.2 EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 4.2.1 **Einde dienstverband algemeen**

1. Ten aanzien van de beëindiging van het dienstverband zijn de betreffende bepalingen van het BW van toepassing, met inachtneming van hetgeen in deze titel is bepaald.
Het in deze titel bepaalde blijft ook - voor de duur van deze cao - van kracht indien de wettelijke regels omtrent de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wijzigen en daarbij de mogelijkheid van afwijking blijft bestaan.
2. De dienstbetrekking eindigt:

- a. door opzegging door de werkgever of de werknemer;
 - b. door beëindiging tijdens de proeftijd;
 - c. door beëindiging wegens een dringende reden voor de werkgever of de werknemer, volgens de bepalingen van de artikelen 678 en 679 BW;
 - d. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van de bepalingen van de artikelen 685 en 686 BW;
 - e. door beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - f. door het verstrijken van de tijd waarvoor zij werd aangegaan;
 - g. met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt, tenzij anders wordt overeengekomen, onverminderd de wettelijke bepalingen ter zake;
 - h. op het moment dat aan de werknemer bij onherroepelijke rechterlijke uitspraak de bevoegdheid tot het geven van onderwijs is ontnomen, indien deze bevoegdheid voor het vervullen van de functie relevant is;
 - i. door overlijden van de werknemer.
3. Bij het einde van zijn dienstverband ontvangt de werknemer, indien hij hierom verzoekt, van de werkgever een schriftelijke verklaring waarin het feitelijk salarisbedrag geldend in de maand voor beëindiging dienstverband, inclusief eventueel van toepassing zijnde toeslagen en zijn salarisuitzichten worden vermeld.

Artikel 4.2.2 **Uitkering nabestaanden**

In afwijking van artikel 674 BW is de werkgever verplicht, indien de dienstbetrekking met een werknemer wegens overlijden eindigt, zijn nabestaanden vanaf de dag na overlijden over een periode van drie maanden een uitkering te verlenen ten bedrage van het maandsalaris dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam vermeerderd met de vakantie-uitkering.

Artikel 4.2.3 **Opzegging algemeen**

1. Opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer dient bij aangetekend schrijven, dan wel bij brief die tegen een ontvangstbewijs middellijk dan wel onmiddellijk is overhandigd, en met redenen omkleed te geschieden, zulks met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. Opzegging door de werkgever of de werknemer vindt plaats tegen de eerste dag van de maand.

Artikel 4.2.4 **Opzegtermijnen**

1. De opzegtermijn voor zowel de werkgever als de werknemer is:
 - a. ten minste één maand, indien het dienstverband één jaar of korter heeft geduurd;
 - b. ten minste twee maanden, indien het dienstverband langer dan één jaar, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - c. ten minste drie maanden, indien het dienstverband langer dan tien jaar, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - d. ten minste vier maanden, indien het dienstverband langer dan vijftien jaar heeft geduurd.
2. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 genoemde termijnen worden afgeweken indien er geen sprake is van een uitkering in de zin van de WW en/of het BWR-kenniscentra direct volgend op het ontslag.

Artikel 4.2.5 **Beëindiging (stilzwijgend) verlengd dienstverband voor bepaalde tijd**

1. Voor de beëindiging van een (zonder tegenspraak) verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen opzegging nodig. Het voorstaande geldt niet in het geval de verlengde arbeidsovereenkomst op grond van art. 668a lid 1 BW geacht wordt te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

2. Indien de werkgever het verlengde dienstverband voor bepaalde tijd niet wenst voort te zetten, dient hij de werknemer hiervan tijdig, voor de expiratiedatum van de arbeidsovereenkomst, schriftelijk in kennis te stellen. Onder tijdig wordt verstaan een termijn van 1 week bij een arbeidsovereenkomst met een duur van minder dan 12 maanden, en een termijn van 1 maand in de overige gevallen.
3. Indien een werkgever deze verplichting niet nakomt, heeft de werknemer aanspraak op schade-loosstelling.

Artikel 4.2.6 Onvoldoende werkzaamheden/passende functie/ontslag

1. De betrekkingssomvang van een werknemer met een contract voor onbepaalde tijd mag niet tegen zijn wil worden verkleind.
2. Indien het niet mogelijk is de werknemer in relatie tot zijn betrekkingssomvang voldoende bij zijn functie behorende werkzaamheden op te dragen, kunnen hem andere werkzaamheden worden opgedragen mits deze in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden en gelet op zijn functieniveau passend zijn. De betrokkene is verplicht deze werkzaamheden te aanvaarden.
3. Indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden, voor hem passende functie bij de werkgever aan te bieden, dan wel indien de werknemer een passende functie weigert te aanvaarden, kan ontslag plaatsvinden wegens opheffing van de betrekking.

TITEL 4.3 OPHEFFING BETREKKING/HERPLAATSING LAGERE FUNCTIE

Artikel 4.3.1 Opheffing betrekking/herplaatsing lagere functie

1. Indien een werknemer in verband met het opheffen van zijn functie, bij hetzelfde kenniscentrum direct aansluitend wordt benoemd in een vacante functie met een lager functieniveau dan het functieniveau dat behoorde bij zijn oude functie én indien het salarisbedrag dat hij op de dag direct voorafgaande aan het ontslag (c.q. benoeming in de nieuwe functie) ontving hoger was dan het hoogste bedrag in de maximumschaal van de functie waarin benoeming plaatsvindt, wordt hem voor de duur van de benoeming een toelage toegekend.
2. Deze toelage wordt op het moment van herplaatsing eenmalig vastgesteld (en derhalve niet geïndexeerd) en bedraagt het verschil tussen het salarisbedrag behorende bij zijn oude functie en het bedrag behorende bij zijn nieuwe functie. De toelage vervalt indien de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De toelage wordt aangepast indien de werknemer bij de werkgever wordt benoemd in een andere functie met een feitelijk maximumsalaris dat lager is dan de som van salaris en toelage van de oude functie.

TITEL 4.4 HERBENOEMING BIJ RESTVALIDITEIT

Artikel 4.4.1 Herbenoeming bij restvaliditeit

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van een werknemer, die 35% of meer arbeidsongeschikt is op grond van lichamelijke of psychische oorzaken, heeft de werknemer recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in een (andere) passende functie bij de werkgever, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke functie niet beschikbaar is en niet binnen redelijke termijn beschikbaar komt.
2. Het in het vorige lid bepaalde geldt ook voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zolang de termijn waarvoor de overeenkomst was aangegaan nog niet is verstreken en voor zover dit in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd.
3. De omvang van de in het eerste lid bedoelde passende functie wordt gerelateerd aan het percentage waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is bevonden zoals is vastgesteld bij de keuring conform de WAO of de WIA.

4. Het in de eerste twee leden bedoelde recht op een aansluitende arbeidsovereenkomst vervalt indien het arbeidsongeschiktheidspercentage volgens de onherroepelijke beslissing als bedoeld in het derde lid op tachtig of meer is gesteld.
5. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is verklaard door UWV in het kader van de uitvoering van de WIA, wordt na afloop van de salarisdoorbetalingstermijn van 2 jaar, niet ontslagen uit zijn betrekking, tenzij sprake is van een zwaarwegend dienstbelang. Van een zwaarwegend dienstbelang is in elk geval sprake indien het in dienst houden van de werknemer leidt tot ernstige financiële problemen voor de werkgever. Bij voortzetting van het dienstverband maken werkgever en werknemer afspraken over de inhoud van de functie en de daarbij behorende beloning. De afspraken in het kader van een voortzetting van het dienstverband worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer. Het eventuele verschil tussen het oude en het nieuwe salaris wordt gedurende een periode van 5 jaar voor 65% gecompenseerd. Op deze compensatie wordt een eventueel recht van de werknemer op een wettelijke of bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, waarvan sprake kan zijn in verband met uren- of salarisverlies, in mindering gebracht.

TITEL 4.5 FUSIE REORGANISATIE EN DALING BEKOSTIGING

Artikel 4.5.1 Collectief Ontslag

1. Indien een kenniscentrum verwacht, als gevolg van fusie, reorganisatie, leerlingdaling, daling bekostiging of van overheidswege gewijzigde taakstelling, tot gedwongen ontslagen uit een dienstverband voor onbepaalde tijd van minimaal 4 fte per jaar en/of minimaal 12 fte in 3 jaar over te moeten gaan, bestaat de verplichting centrales minimaal een jaar tevoren van deze ontwikkelingen op de hoogte te stellen.
2. Indien centrales vervolgens aangeven behoefte te hebben aan verdere informatie is de werkgever verplicht gehoor te geven aan een uitnodiging van centrales voor een informatieve bijeenkomst. Tijdens deze bijeenkomst dient in ieder geval inzicht te worden gegeven in de redenen en omvang van de te verwachten personele problematiek en welke maatregelen door de werkgever getroffen (zullen) worden, dan wel reeds zijn getroffen om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen.
3. Indien 9 maanden voor de te verwachten ontslagdatum blijkt dat gedwongen ontslagen met het bovengenoemde minimum niet voorkomen kunnen worden, dient IGO met centrales gevoerd te worden conform artikel 4.5.3.
4. Gedwongen ontslagen kunnen pas geëffectueerd worden zes maanden nadat de betrokken werknemers hiervan op de hoogte zijn gesteld. Deze vooraankondiging laat onverlet de verplichting tot formele ontslagaanzegging met inachtneming van de daarvoor geldende opzeggingsbepalingen.
5. Mocht naleving van deze werkgelegenheidsgarantie tot onredelijk grote (financiële) problemen leiden, dan kan de betrokken werkgever via een beroep op de hardheidsclausule, ontheffing verkrijgen.

Artikel 4.5.2 Individuele ontslagen

1. Een individueel gedwongen ontslag uit een dienstverband voor onbepaalde tijd als gevolg van fusie, reorganisatie, leerlingdaling, daling bekostiging of van overheidswege gewijzigde taakstelling kan pas geëffectueerd worden negen maanden nadat de betrokken werknemer hiervan op de hoogte is gesteld. Deze vooraankondiging laat onverlet de verplichting tot formele ontslagaanzegging met inachtneming van de daarvoor geldende opzeggingsbepalingen.
2. Bij een individueel gedwongen ontslag zoals bedoeld in sub 1. dient als anciënniteitscriterium de bij de werkgever doorgebrachte diensttijd in acht te worden genomen. Afwijking van dit criterium is mogelijk in overleg met centrales via IGO.
3. De werkgever dient na overleg met de betrokken werknemer flankerend sociaal beleid te voeren om het gedwongen ontslag zo mogelijk te voorkomen. Hierbij dient sprake te zijn van een wederzijdse inspanning van werkgever én werknemer.

4. Mocht naleving van deze werkgelegenheidsgarantie tot onredelijk grote (financiële) problemen leiden, dan kan de betrokken werkgever via een beroep op de hardheidsclausule, ontheffing verkrijgen.

Artikel 4.5.3 **Instellings Georganiseerd Overleg (IGO)**

1. Bij het Instellings Georganiseerd Overleg met centrales (IGO) zoals genoemd onder artikel 4.5.1 lid 3 dienen in ieder geval de volgende zaken aan de orde te komen:
 - Beleidsplan:
Hierin worden de problemen, mogelijke oplossingen en argumentatie aan de orde gesteld, waarbij uit wordt gegaan van de reële feiten en omstandigheden van dat moment (o.a. plaats, kwaliteit, capaciteit);
 - Sociaal plan:
Hierin wordt aangegeven welk sociaal flankerend beleid wordt gevoerd. De uitgangspunten bij de besprekingen hieromtrent zijn opgenomen in de sociale leidraad kenniscentra beroeps- onderwijs bedrijfsleven (zie bijlage III);
Het sociaal plan bevat eveneens een afvloeiingsplan (te bepalen op basis van het beleidsplan, met als uitgangspunten in ieder geval anciënniteit en afspiegelingsprincipe);
 - Formatieplan:
Hierbij wordt inzicht gegeven in de formatie van de afgelopen twee jaar en in de prognose voor de komende twee jaar.
2. Op het Instellings Georganiseerd Overleg is het reglement IGO-Kenniscentrum (Overlegreglement en geschillenregeling) van toepassing.

Hoofdstuk V

Schorsing

TITEL 5.1 SCHORSING

Artikel 5.1.1 **Schorsing**

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. Schorsing geschiedt op basis van een daartoe strekkend besluit van de werkgever en kan, indien de omstandigheden dat rechtvaardigen, onmiddellijk ingaan.
3. Ten aanzien van schorsing geldt het bepaalde in de artikelen 611, 627 en 628 BW.

Funciewaardering, Salaris en Toelagen

TITEL 6.1 FUNCTIEWAARDERING

Artikel 6.1.1 **Funciewaarderingssysteem**

1. De werkgever dient alle in de organisatie voorkomende, wenselijke dan wel noodzakelijke functies te (laten) beschrijven en vervolgens te (laten) waarden volgens het MNT- (Methodische Niveau Toekenning) funciewaarderingssysteem of het uitgebreide analytische funciewaarderingssysteem van de Human Capital Group. Hierbij dienen de procedures zoals opgenomen in bijlage IV in acht te worden genomen.
2. In deze cao is in bijlage V een aantal matrixfuncties opgenomen die als referentiefuncties dienen voor de waardering van andere functies.

TITEL 6.2 SALARIS

Artikel 6.2.1 **Vaststelling maandsalaris**

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt vastgesteld met inachtneming van de funciewaardering- en salarissystematiek uit deze cao en de bijbehorende bijlagen.
2. Het maandsalaris wordt bij indiensttreding in redelijkheid, met inachtneming van de voor de functie relevante betaalde en/of onbetaalde werkervaring, vastgesteld.
3. De werkgever kan in overleg met de werknemer een afwijkende salarisbetaling overeenkomen in het kader van een spaarloonregeling of in het kader van een fietsenplan.

Artikel 6.2.2 **Maandsalaris deeltijdwerkers**

1. Het maandsalaris van de werknemer die is benoemd in een betrekking met een omvang kleiner dan die van een normbetrekking, wordt naar evenredigheid van die omvang berekend.
2. Teneinde een inpassingsschaal/bedrag te kunnen vaststellen wordt zonedig het voor een werknemer feitelijk geldende maandsalaris omgerekend naar een maandsalarisbedrag bij een normbetrekking.

Artikel 6.2.3 **Salarisuitbetaling**

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over zijn salaris van die maand, dan wel een voorschot daarop, kan beschikken.

Artikel 6.2.4 **Periodieke verhoging**

1. Behoudens het gestelde in het tweede en derde lid wordt het maandsalaris van de werknemer binnen de schaal jaarlijks per 1 januari verhoogd tot het naasthogere bedrag totdat het maximum van de schaal is bereikt.
2. Vervult de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren dan blijft salarisverhoging als bedoeld in het eerste lid achterwege.
3. Het achterwege laten van een salarisverhoging is alleen mogelijk op basis van een negatieve beoordeling conform de in overleg met de OR vastgestelde regeling beoordelingen. Deze regeling dient te voldoen aan hetgeen aan voorwaarden is gesteld in de preambule in de paragraaf 'Functioneringsgesprekken en beoordelingen'.

Artikel 6.2.5 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die in een kalenderjaar op enig moment in dienst is (geweest), ontvangt in de maand december van dat kalenderjaar een structurele eindejaarsuitkering, zoals aangegeven in bijlage VI van deze CAO.
2. Aan de werknemer die behoort tot het direct ondersteunend en facilitair ondersteunend personeel en die in een kalenderjaar in dienst is (geweest) in een of meer functies in de schalen A t/m H wordt met inachtneming van het bepaalde in bijlage VI, een eindejaarsuitkering toegekend.

TITEL 6.3 TOELAGEN

Artikel 6.3.1 Beloningsdifferentiatie

1. Indien de werkgever tot beloningsdifferentiatie (het verstrekken van de in de artikelen 6.3.2. tot en met 6.3.5 genoemde toelagen) besluit, dient dit te geschieden op basis van een regeling die in overleg met de OR is opgesteld.
2. De werkgever zal in principe in tijden van ontslagen geen gebruik maken van beloningsdifferentiatie indien het aantal ontslagen daardoor wordt vergroot.

Artikel 6.3.2 Extra periodiek

De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal nog niet heeft bereikt, een of meer periodieke verhogingen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of ijver toekennen.

Artikel 6.3.3 Buitengewone toelage

1. De werkgever kan de werknemer die het maximum van de bij zijn functie behorende maximumschaal heeft bereikt, een toelage van ten hoogste 15% van het voor hem geldende maandsalaris toekennen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid of ijver.
2. Toekenning hiervan wordt jaarlijks opnieuw bezien en vastgesteld.

Artikel 6.3.4 Gratificatie

De werkgever kan de werknemer vanwege een bijzondere prestatie een eenmalige gratificatie toekennen.

Artikel 6.3.5 Arbeidsmarkttoelage

De werkgever kan de werknemer een toelage op grond van arbeidsmarktverwegingen toekennen indien de functie zonder bedoelde toelage niet of moeilijk vervulbaar is. Toekenning hiervan wordt jaarlijks opnieuw bezien. In dat geval is beoordeling niet noodzakelijk.

Artikel 6.3.6 Toelage bedrijfshulpverlening

1. De werkgever kan de werknemer belasten met de eerste hulp bij ongevallen, de brandwacht en/of de beveiliging.
2. De werknemer kan alleen met de in het eerste lid genoemde taken worden belast, indien hij in het bezit is van de vereiste diploma's.
3. De werkgever verstrekt de werknemer die met de in het eerste lid genoemde taken is belast, daarvoor een maandelijkse toelage (zie bijlage VI).

Artikel 6.3.7 Jubileumgratificatie

De werkgever kent de werknemer bij het bereiken van een 25-jarig, een 40-jarig en een 50-jarig ambtsjubileum een gratificatie toe ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn maandsalaris. Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal voor pensioen geldige dienstjaren bepalend, hierbij tellen de bij de stichting pensioenfonds ABP afgekochte pensioenjaren mee.

Artikel 6.3.8 **Waarneming hogere functie**

1. Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere maximumschaal geldt, ontvangt de werknemer vanaf de tweede maand van de waarneming en zolang hij met de volledige waarneming is belast, een toelage naar redelijkheid waarbij een minimum geldt van één periodiek², tenzij de waarneming:
 - a. tot de functie van de werknemer behoort;
 - b. voortvloeit uit vakantieverlof van een andere werknemer.
2. Na het beëindigen van de waarneming wordt het maandsalaris van de werknemer die met de waarneming was belast, vastgesteld op het bedrag dat behoort bij de schaal en de anciënniteit die voor hem zouden hebben gegolden indien de waarneming niet zou hebben plaatsgevonden.

² Het betreft hier de naast hogere periodiek van de eigen 'oude' salarisschaal. Indien betrokkene reeds de maximumschaal van de eigen functie heeft bereikt, geldt het gemiddelde van de voor die schaal geldende periodieken.

Vergoedingen

TITEL 7.1 OVERWERKVERGOEDING

Artikel 7.1.1 Overwerk algemeen

Als uitgangspunt geldt dat overwerk zoveel mogelijk voorkomen dient te worden. Indien dit niet gerealiseerd kan worden, gelden onderstaande vergoedingen.

Artikel 7.1.2 Overwerkvergoeding

1. Aan de werknemer voor wie het maandsalaris wordt vastgesteld volgens één der schalen A tot en met J, uitgezonderd de consultant buitendienst/beroepspraktijkvorming (en de docent), en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, wordt, behoudens het derde lid van dit artikel, een vergoeding toegekend.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De vergoeding voor overwerk bestaat in principe uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd en
 - b. extra verlof, dat voor elk uur een percentage van die overschrijding is.
5. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
6. Het in het vierde lid sub b bedoelde percentage bedraagt:
 - a. behoudens het gestelde onder b:

Overwerk verricht	Zondag	Maandag	Dinsdag tot en met vrijdag	Zaterdag
Tussen 00.00 En 06.00 Uur	100	100	50	50
Tussen 06.00 En 18.00 Uur	100	15	15	50
Tussen 18.00 En 20.00 Uur	100	15	15	75
Tussen 20.00 En 24.00 Uur	100	50	50	75

- b. 100, indien het overwerk is verricht op een niet-werkdag.
7. De werkgever kan in overleg met de OR besluiten in positieve zin van het in dit artikel bepaalde af te wijken.
 8. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van bovengenoemd verlof, wordt in plaats hiervan een vergoeding in geld toegekend, gebaseerd op het voor de betrokken werknemer geldende salaris per uur.

TITEL 7.2 VERGOEDING Overschrijding reguliere takenpakket consulenten buitendienst

Artikel 7.2.1 Vergoeding overschrijding reguliere takenpakket consulenten buitendienst

1. Indien door de werkgever aan de consulent buitendienst/beroepspraktijkvorming (of docent) een extra opdracht wordt gegeven waardoor het reguliere takenpakket overschreden zou kunnen worden, wordt eerst met de betrokken werknemer besproken of hiervan sprake is.
2. Blijkt sprake te zijn van de in het eerste lid genoemde situatie dan zal, na overleg met de werknemer, een keuze worden gemaakt of het "oude" takenpakket zal worden verminderd, zodat de werknemer niet boven het reguliere takenpakket uitkomt, of dat de uren waarmee het reguliere pakket wordt overschreden vergoed zullen worden.
3. Indien wordt gekozen voor vergoeding van de extra uren dan dient de werknemer zelf dit aantal uren bij te houden. De werkgever bekijkt, alvorens tot vergoeding van de extra uren over te gaan, onder meer op basis van ervaringsgegevens of het door de werknemer opgegeven aantal uren redelijk is. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het aantal te vergoeden uren vast.
4. De vergoeding bestaat uit verlof, gelijk aan het aantal op grond van lid 3 vastgestelde uren, plus extra verlof van 15 % van de vastgestelde uren.
5. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van bovengenoemd verlof, wordt in plaats hiervan een vergoeding in geld toegekend, gebaseerd op het voor de betrokken werknemer geldende salaris per uur.

TITEL 7.3 VERHUISKOSTENVERGOEDING

Artikel 7.3.1 Verhuisplicht

1. De werkgever kan de werknemer tot verhuizing naar de standplaats/het werkrayon verplichten indien dit voor de functie van belang is. Deze verplichting kan alleen worden opgelegd bij een eerste indiensttreding voor onbepaalde tijd.
2. De werkgever kan de werknemer op basis van gewijzigde omstandigheden, op redelijke gronden (b.v. wegens reorganisatie/verandering functie/her-/overplaatsing), verzoeken te verhuizen. Indien de werknemer niet aan dit verzoek voldoet blijft de reguliere woonwerkvergoeding voor reizen naar zijn standplaats van toepassing. Indien de nieuwe enkele reisafstand minimaal 30 kilometer bedraagt, geldt het eerste jaar de vergoeding van bijlage 2 eerste kolom (voor zover fiscaal toelaatbaar) behorend bij bijlage VII. Vanaf 1 januari 2008 is de in deel 1B van bijlage VII genoemde reiskostenregeling van toepassing.
3. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer zich buiten de standplaats/het werkrayon vestigt. In dit geval is de reguliere woon-werkvergoeding voor reizen naar zijn standplaats van toepassing.

Artikel 7.3.2 Verhuisrecht

1. De werknemer kan vrijwillig besluiten te verhuizen naar de standplaats/zijn werkrayon.
2. Om in aanmerking te komen voor de verhuiskostenregeling van artikel 7.3.3 dient aan de volgende voorwaarden te worden voldaan:
 - a. de werknemer dient een betrekking of een combinatie van betrekkingen te hebben met een omvang van tenminste 6/10 van de normbetrekking;
 - b. de werknemer dient binnen twee jaar na zijn vaste aanstelling, of verandering van standplaats van dit recht gebruik te maken;
 - c. de werknemer diende voor de verhuizing woonachtig te zijn op een afstand van 6 of meer zones van de plaats van tewerkstelling (plaats/rayon waar hij de meerderheid van zijn werkzaamheden verricht);
 - d. de reisafstand tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling dient door de verhuizing met tenminste 5 zones te worden bekort.

Artikel 7.3.3 Verhuiskostenregeling³

1. De werknemer die ingevolge de verplichting van artikel 7.3.1 lid 1 of het verzoek van artikel 7.3.1 lid 2 verhuist, of voldoet aan de voorwaarden van artikel 7.3.2 heeft gedurende twee jaar na zijn benoeming voor onbepaalde tijd aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten. De tegemoetkoming bestaat uit:
 - a. een tegemoetkoming in de transportkosten, in de te maken reiskosten ter bezichtiging van woonruimte en in de eventuele opknapkosten aan de nieuwe woning en dubbele woonkosten;
 - b. een tegemoetkoming in alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten van 12 % van het bruto jaarloon en vakantie-uitkering van de werknemer, met een in lid 7 genoemd minimumbedrag en een maximumbedrag van € 5445,00.
2. Indien de verhuizing door de werknemer in eigen beheer wordt uitgevoerd, ontvangt de werknemer slechts de helft van het in het eerste lid onder a genoemde bedrag.
3. Voor de werknemer die inwonend was bij de ouders is het laagste bedrag genoemd in lid 1 sub b van toepassing.
4. De werknemer die zich met toestemming van de werkgever vestigt buiten de standplaats, doch binnen een straal van 30 kilometer van de standplaats, ontvangt met inachtneming van lid 2, slechts 80 % van het bedrag van de in het eerste lid onder a en b bedoelde tegemoetkomingen.
5. De vergoeding wordt pas uitgekeerd wanneer de betrokken werknemer schriftelijk aan de werkgever heeft verklaard bekend te zijn met de terugbetalingsregeling van artikel 7.3.5.
6. De in lid 1 sub a bedoelde tegemoetkoming bedraagt:
 - vanaf 1 oktober 2006: € 2008,17;
 - vanaf 1 oktober 2007: € 2050,34;
 - vanaf 1 oktober 2008: € 2093,40;
 - vanaf 1 oktober 2009: € 2137,36.
7. Het in lid 1 sub b bedoelde minimumbedrag is:
 - vanaf 1 oktober 2006: € 1848,29;
 - vanaf 1 oktober 2007: € 1887,10;
 - vanaf 1 oktober 2008: € 1926,73;
 - vanaf 1 oktober 2009: € 1967,19.

Artikel 7.3.4 Samenloop verhuiskostenvergoedingen

Bij een verhuizing van een gezin, waarvan de beide partners aanspraak kunnen maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op grond van dit hoofdstuk, worden de in artikel 7.3.3 genoemde tegemoetkomingen als volgt toegekend:

- a. ieder van beiden ontvangt de helft van de in artikel 7.3.3 lid 1 sub a genoemde vergoeding;
- b. ieder van beiden ontvangt de helft van de in artikel 7.3.3 lid 1 sub b genoemde vergoeding, welke wordt berekend over het gezamenlijke bruto jaarloon en vakantie-uitkering, zulks met inachtneming van het in dat artikel genoemde minimum- en maximumbedrag.

Artikel 7.3.5 Terugbetaling verhuiskostenvergoedingen

De werknemer aan wie een tegemoetkoming in de verhuiskosten is verleend is gehouden de ontvangen vergoedingen terug te betalen indien zijn arbeidsovereenkomst op zijn verzoek of tengevolge van aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden binnen twee jaar na verhuizing wordt beëindigd.

³ Toelichting: De hier genoemde bedragen zijn onder het huidige fiscale regime netto-bedragen. Indien het fiscale regime hieromtrent zou wijzigen dienen partijen terstond overleg te voeren over de eventuele nieuwe invulling van deze bepaling.

TITEL 7.4 REIS- EN VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

Artikel 7.4.1 Reiskostenregeling

1. De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling voor de vergoeding van reiskosten vast.
2. De in lid 1 bedoelde regeling dient gemiddeld genomen gelijkwaardig te zijn aan:
 - a. reiskostenregeling woon-werkverkeer conform bijlage VII.
 - b. reiskostenregeling dienstreizen conform bijlage VII.
3. Zolang met de OR geen andere regeling is vastgesteld, geldt de in lid 2 genoemde regeling.

Artikel 7.4.2 Verblijfkostenregeling

1. De werkgever stelt in overleg met de OR een regeling voor de vergoeding van verblijfkosten vast.
2. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de volgende regelingen:
 - a. verblijfkostenregeling conform bijlage VII op basis van declaratie plus nota's, vergoeding reële kosten tot het maximum van de in de voornoemde regeling genoemde normbedragen, of:
 - b. voor consulenten buitendienst/beroepspraktijkvorming een vaste vergoeding per maand voor ontbijt, lunch en diner.
3. Zolang met de OR geen andere regeling is vastgesteld, geldt de in lid 2 sub a genoemde regeling.

Vakantie

TITEL 8.1 VAKANTIE

Artikel 8.1.1 Vakantiedagen

1. Als vakantiedagen worden beschouwd de dagen welke door de werkgever, na overleg met de werknemer, als zodanig zijn vastgesteld. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon over de vakantiedagen.
2. Als vakantiedagen worden niet beschouwd:
 - a. de niet-werkdagen zoals genoemd in de begripsbepalingen;
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens buitengewoon verlof de bedongen arbeid niet verricht;
 - d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan en ten aanzien van des lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof;
 - f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderwijs volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze cao door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze aan de werkgever melden. Indien een uitkering krachtens de ZAR-kenniscentra wordt toegekend gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie, met uitzondering van de dagen waarover de uitkering in verband met een regeling terugdringing ziekteverzuim is geweigerd.

Artikel 8.1.2 Berekening aantal vakantiedagen

1. Een werknemer heeft recht op 27 vakantiedagen per kalenderjaar indien hij:
 - a. het hele jaar in dienst is geweest, en
 - b. een volledige betrekking heeft.Deze vakantiedagen zijn in principe vrij opneembaar, tenzij met de OR anders overeengekomen wordt.
2. Een werknemer die een volledige betrekking heeft en die niet het hele jaar in dienst is geweest, heeft voor elke maand van het dienstverband recht op 1/12 van dat aantal vakantiedagen. Hierbij wordt een dienstverband van 15 dagen of langer als volle maand gerekend en een dienstverband van korter dan 15 dagen wordt niet gerekend.
3. Voor de werknemer met een deeltijdbetrekking zal het aantal vakantiedagen naar evenredigheid van een volledige betrekking worden vastgesteld.

Artikel 8.1.3 Aanspraak op vakantiedagen bij geen recht op loon

Ten aanzien van de aanspraak op vakantierechten is artikel 635 BW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.1.4 Genieten van vakantiedagen

1. De werkgever kent na overleg met de werknemer de vakantiedagen voor een bepaalde periode toe, mits de werknemer deze tijdig aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. De werknemer wordt geacht de vakantiedagen op te nemen in het jaar dat ze zijn opgebouwd.
2. De werknemer is jaarlijks verplicht een aaneengesloten vakantie op te nemen van tenminste twee weken. De werknemer heeft het recht een aaneengesloten vakantie op te nemen van drie weken. De werknemer kan een aaneengesloten vakantie van vier weken of meer opnemen, indien de werkzaamheden dit niet verhinderen.
3. De werkgever kan in overleg met de OR bepalen dat vakantiedagen in halve dagen kunnen worden genoten met inachtneming van lid 1.
4. De werkgever kan in overleg met de OR besluiten tot het aanwijzen van verplichte vakantiedagen in verband met bedrijfssluiting.

Artikel 8.1.5 Afrekening bij einde dienstverband

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden eventueel teveel genoten vakantie-uren verrekend met het tegoed aan jaarsalaris en eventuele vergoedingen.
2. Een tegoed aan wettelijke vakantiedagen zal uitsluitend bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst kunnen worden vervangen door een uitbetaling in geld. Indien er uitbetaling plaatsvindt, ontvangt de werknemer een verklaring waarin het aantal uitbetaalde vakantie-uren wordt vermeld.

Artikel 8.1.6 Vakantie voor eigen rekening

1. Vakantie voor eigen rekening wordt slechts toegestaan indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, te beoordelen door de werkgever.
2. Vakantie voor eigen rekening wordt echter steeds toegestaan, wanneer de werknemer bij de aanvang van zijn arbeidsovereenkomst nog vakantie-rechten heeft krachtens zijn vorige arbeidsovereenkomst.
3. Bij vakantie voor eigen rekening zijn de verplichte inhoudingen eveneens voor rekening van de werknemer.

Artikel 8.1.7 Vervallen van vakantiedagen

Het in enig vakantiejaar verkregen recht op vakantie vervalt, conform artikel 642 BW, vijf jaar na het de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Buitengewoon verlof

TITEL 9.1 ALGEMENE BEPALINGEN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 9.1.1 Algemene bepalingen buitengewoon verlof

Onder buitengewoon verlof wordt verstaan de tijd die de werknemer in verband met bijzondere omstandigheden moet verzuimen binnen de arbeidstijd. De duur van het verlof wordt in dit hoofdstuk per omstandigheid aangegeven, dan wel wordt door de werkgever vastgesteld.

TITEL 9.2 BETAALD BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 9.2.1 Kort buitengewoon verlof tot 1 januari 2008

1. De werkgever verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a. de uitoefening van het kiesrecht indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijden/-dagen niet mogelijk is, voor de tijd door de werkgever vast te stellen; dit zal bij voorkeur aan het begin/einde van de werktijd dienen te geschieden;
 - b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet buiten werktijd kan geschieden. Het verlof dient in principe aan het begin of het eind van de werktijd te worden opgenomen;
 - c. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden, voor de tijd in overleg met de werknemer vast te stellen;
 - d. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingestelde of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste veertien dagen per jaar, in overleg met de werkgever vast te stellen, voor zover de werkgever daarvoor schadeloos wordt gesteld of voor zover er een duidelijke link met het vakgebied is;
 - e. verhuizing in geval van verandering van standplaats, voor twee dagen;
 - f. verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats, voor één dag per jaar;
 - g. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats, voor twee dagen;
 - h. ondertrouw dan wel daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer, voor een dag;
 - i. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van partnerregistratie van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijks-/registratiedag of -dagen hier binnen vallen;
 - j. huwelijk of daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag.
 - k. ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen, pleegkinderen, schoon- en stiefouders, voor zover de werknemer belast is met hierop betrekking hebbende zorgtaken, ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, tenzij blijkt een aan de werkgever over te leggen geneeskundige verklaring gedurende een langere termijn de voortdurende aanwezigheid van de werknemer bij de zieke, anders dan ter verpleging, vereist is.
 - l. overlijden van de onder sub k bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de betrokkene in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
 - m. bevalling van de partner, voor twee dagen;

- n. het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor een dag;
 - o. kerkelijke bevestiging of eerste communie van de werknemer, zijn partner, kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor een dag;
 - p. adoptie van een kind of opname van een pleegkind, voor ten hoogste vier aangesloten weken; in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het desbetreffende land het nodige te verrichten, éénmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken; indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één der kinderen. Het voorstaande is van overeenkomstige toepassing op de opname van pleegkinderen.
2. Indien de in het eerste lid, onder b en c van dit artikel genoemde omstandigheden zich voordoen en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat, hetgeen de werknemer kan worden geacht te hebben ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd, niet te boven.
 3. Het buitengewoon verlof bedoeld in dit artikel moet, ten minste een week van tevoren, of in onvoorziene gevallen zo spoedig mogelijk, worden aangevraagd bij de werkgever. Wanneer de werknemer aan deze eis niet voldoet, verliest hij het recht op betaling van loon. De werkgever kan in daarvoor in aanmerking komende gevallen ten aanzien van de werknemer die niet heeft voldaan aan deze eis, diens afwezigheid niettemin aanmerken als buitengewoon verlof met behoud van loon.
 4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid van dit artikel moet het buitengewoon adoptieverlof zoals bedoeld in het eerste lid onder p. zo mogelijk uiterlijk drie weken voor de dag van ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, aan de werkgever worden gemeld.
 5. Indien de werknemer gedurende de periode van het kort buitengewoon verlof aanspraak kan maken op een uitkering, zoals bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet arbeid en zorg, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op het salaris.

Artikel 9.2.2 Kort buitengewoon verlof vanaf 1 januari 2008

1. Vanaf 1 januari 2008 heeft de werknemer in de navolgende omstandigheden geen recht meer op kort buitengewoonverlof met behoud van loon:
 - a. verhuizing anders dan in geval van verandering van standplaats;
 - b. ondertrouw dan wel daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van een voorgenomen partnerregistratie van de werknemer;
 - c. huwelijk of daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van partnerregistratie van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad;
 - d. overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad;
 - e. het 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen.
2. In het geval de werknemer in de lid 1 van dit artikel genoemde gevallen gebruik wil maken van de mogelijkheid tot het opnemen van onbetaald verlof, verleent de werkgever hieraan medewerking.
3. Vanaf 1 januari 2008 wordt aan de werknemer bij burgerlijk of kerkelijk huwelijk of daarmee gelijk te stellen handeling die verricht moet worden in het kader van partnerregistratie van de werknemer, buitengewoon verlof met behoud van loon verleend voor in totaal twee dagen, voor zover de huwelijks-/registratiedag of -dagen hier binnen vallen.
4. Voor het overige blijft het bepaalde in artikel 9.2.1 van kracht.

TITEL 9.3 ONBETAALD BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 9.3.1 Onbetaald buitengewoon verlof

1. In aanvulling op, dan wel in andere dan in artikel 9.2.1 en 9.2.2 bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof verlenen, zonder behoud van salaris.
2. Indien de werkgever verlof verleent voor een aaneengesloten periode van langer dan vijf dagen, kan hij hieraan voorwaarden verbinden. Deze voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde pensioenbijdragen. Daarnaast dienen er afspraken gemaakt te worden aangaande de hervatting van de werkzaamheden door de werknemer na afloop van het buitengewoon verlof.
3. Het verlof als bedoeld in het voorgaande lid gaat niet eerder in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden die de werkgever aan het verlof verbindt.

TITEL 9.4 VAKBONDSACTIVITEITEN

Artikel 9.4.1 Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden voor centrales en scholing

1. De werkgever verleent de werknemer desgevraagd buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden:
 - a. voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een centrale die partij is bij deze CAO of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is, tenzij de werkgever aantoonst dat het dienstbelang zich daartegen in ernstige mate verzet.
Het hiervoor bedoelde buitengewoon verlof wordt verleend met behoud van salaris voor zover de betreffende centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend nádat met de Stichting Structureel Vakbondsverlof schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
 - b. voor het op uitnodiging van een centrale of vereniging als bedoeld in lid 1 van dit artikel, als cursist deelnemen aan een cursus voor ten hoogste vijf dagen per twee jaar voor zover de werknemer lid is van de betreffende centrale of vereniging, indien en voor zover omzetting van de dienst niet mogelijk is.
 - c. voor incidentele werkzaamheden voor de in lid 1 van dit artikel bedoelde organisaties, wordt aan maximaal 6 kaderleden van de betreffende centrales of verenigingen buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend voor ten hoogste 15 werkdagen per kalenderjaar.

TITEL 9.5 BUITENGEWOON VERLOF HERHALINGSPLICHTIGE OF RESERVIST MILITAIRE DIENST

Artikel 9.5.1 Buitengewoon verlof met aanvullend recht op loon

Aan de werknemer die als herhalingsplichtige of reservist opgeroepen wordt voor militaire dienst wordt buitengewoon verlof met aanvullend recht op het volle aan zijn betrekking verbonden loon toegekend.

TITEL 9.6 ZIEKTE- EN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERLOF

Artikel 9.6.1 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. De werknemer is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens het ZAR-kenniscentra opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften na te leven.

3. De werknemer die gerekend vanaf de eerste ziektedag 104 weken onafgebroken niet in staat is geweest zijn arbeid wegens ziekte geheel of gedeeltelijk te verrichten, heeft recht op een WAO- of een WIA- uitkering, indien hij aan de daarvoor gestelde eisen voldoet.
4. De werknemer die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid tot 24 maanden na de eerste ziektedag.
5. Het in lid 4 van dit artikel bepaalde is onverkort van toepassing op een werknemer die in het eerste ziektejaar een vervroegde geneeskundige keuring aanvraagt en aansluitend door het UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard.
6. Indien het UWV op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO, dan wel op grond van artikel 3.3. negende lid van de WIA een tijdvak⁴ vaststelt, gedurende welke de werknemer jegens de werkgever aanspraak op loon heeft, ontvangt de werknemer over dat tijdvak loon ter hoogte van 80% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte.
7. Indien de werknemer een WAO, WIA-, IP- of een AAOP-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering(en) in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het vierde of vijfde lid opgenomen bepaling recht heeft.
8. Indien, als gevolg van het handelen of nalaten van handelingen door werknemer, de WAO of WIA- uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde of vijfde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.

TITEL 9.7 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

Artikel 9.7.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. Het zwangerschapsverlof bedraagt zes weken. Dit verlof kan worden uitgesteld tot uiterlijk vier weken voorafgaande aan de vermoedelijke bevallingsdatum.
3. Het bevallingsverlof bedraagt tien weken. Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag volgend op die van de bevalling. De termijn van tien weken wordt verlengd tot ten hoogste 16 weken, voor zover het zwangerschapsverlof anders dan om redenen van ziekte minder dan zes weken heeft bedragen.
4. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft de betreffende werknemer recht op volledige doorbetaling van salaris.
5. Op het zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de bepalingen zoals opgenomen in ZAR-kenniscentra onverkort van toepassing.

TITEL 9.8 RESTBEPALING BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 9.8.1 Restbepaling buitengewoon verlof

In andere dan de in dit hoofdstuk genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van salaris.

⁴ het zogenaamde 'derde ziektejaar'

Levensfasebewust personeelsbeleid

TITEL 10.1 OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 10.1.1 **Onbetaald Ouderschapsverlof**

1. Tenzij de werknemer voor hetzelfde kind gebruik maakt of zal maken van het betaald ouderschapsverlof bedoeld in artikel bedoeld in artikel 10.1.2, verleent de werkgever de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind of die blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap.
2. Indien de ter zake van het recht op het verlof in het eerste lid van dit artikel gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht op verlof ten aanzien van ieder van die kinderen. De in de vorige volzin genoemde regeling treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2000.
3. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
4. Het recht bestaat slechts indien de dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
5. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van dertien weken.
6. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week. In afwijking van de eerste dan wel de tweede volzin kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan zes maanden onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet.
7. Over de periode en de omvang van het verlof geniet de betrokkene geen salaris.
8. Voor zover in dit artikel niet anders is bepaald zijn de bepalingen van hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg van toepassing.
9. In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldt voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken dat tijdens het ouderschapsverlof het werkgeversaandeel in de pensioenpremie over de opgenomen verlofuren voor rekening van de werkgever komt

Artikel 10.1.2 **Betaald Ouderschapsverlof**

1. Tenzij de werknemer voor hetzelfde kind gebruik maakt of zal maken van het ouderschapsverlof zonder behoud van salaris bedoeld in artikel 10.1.1, verleent de werkgever de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind of die blijkens een verklaring uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind op zich heeft genomen desgevraagd buitengewoon verlof in verband met ouderschap. Dit ouderschapsverlof wordt met gedeeltelijk behoud van salaris verleend en wordt uitsluitend verleend aan de werknemer van wie het dienstverband bij de werkgever ten minste één jaar heeft geduurd op de ingangsdatum van het verlof en van wie het kind op grond waarvan werknemer ouderschapsverlof aanvraagt nog niet de leeftijd van drie jaar heeft bereikt.
2. De werknemer heeft bij een normbetrekking recht op maximaal 416 uur verlof per kind. Het verlof wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden en wordt gelijkmatig over deze periode verdeeld. De periode waarin het verlof wordt opgenomen vangt uiterlijk aan in het jaar waarin het kind waarvoor het recht op verlof ontstaat, de leeftijd

van drie jaar heeft bereikt. In afwijking van de voorgaande twee volzinnen kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof op een andere wijze of een ander moment te genieten. De werkgever stemt in met dit verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

3. Voor de werknemer die is benoemd in een betrekking met een omvang die afwijkt van een norm-betrekking wordt de omvang van het ouderschapsverlof naar evenredigheid van de werktijdfactor berekend en rekenkundig afgerond op hele uren. Indien de omvang van de betrekking van de werknemer gedurende ouderschapsverlofperiode wijzigt, wordt de aanspraak op verlof opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de mate waarin de omvang van de betrekking is gewijzigd en de tijd die sinds het opnemen van het verlof is verstreken.
4. Over de uren waarop de werknemer verlof is verleend, behoudt hij 55% van zijn salaris.
5. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van het salaris over de genoten verlofuren wanneer tijdens de verlofperiode of binnen een jaar na afloop van het verlof de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt opgezegd of beëindigd dan wel bij opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op grond van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden.
6. Een werknemer vraagt het ouderschapsverlof schriftelijk aan, ten minste acht weken voor het gewenste tijdstip van ingang van het verlof en onder opgave van de periode, het aantal verlofuren per week en de spreiding daarvan over de week. De werknemer kan de tijdstippen van ingang en einde van het ouderschapsverlof afhankelijk stellen van de datum van bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging. De aanvraag gaat vergezeld van bewijsstukken waarmee het recht op verlof en de omvang van dat recht worden aangetoond en wordt afgehandeld uiterlijk 4 weken nadat deze door de werkgever is ontvangen.
7. De werkgever kan wanneer meerdere werknemers tegelijkertijd ouderschapsverlof in de zin van dit artikel willen opnemen na overleg met werknemer besluiten dat het verlof wordt opgenomen in een volgend kalenderjaar maar in elk geval voordat het kind de leeftijd van 8 jaren heeft bereikt. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de verlofuren over de week op grond van de gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het ouderschapsverlof.
8. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever beslist uiterlijk vier weken nadat het verzoek is gedaan, in voorkomend geval onder opgave van de gewichtige redenen. In het geval dat het ouderschapsverlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof en het daarbij behorende salaris tenzij het verlof wegens ziekte van de werknemer op zijn verzoek wordt opgeschort.

TITEL 10.2 LEVENSLLOOP

Artikel 10.2.1 Pensioenopbouw bij opname levensloopverlof

1. Overeenkomstig het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP vindt gedurende het eerste jaar van levensloopverlof pensioenopbouw op collectieve basis plaats tegen doorsnee-premie. Indien de levenslooptuitkering ten minste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan verlof, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de levenslooptuitkering minder dan 70% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed.
2. De verschuldigde pensioenpremie wordt gedurende de eerste 12 maanden van de verlofperiode betaald op basis van de een premieverdeling, waarbij zowel de werkgever als de werknemer ieder de helft van de af te dragen premie voor zijn rekening neemt. Als het verlof langer duurt dan 12 maanden wordt de verschuldigde premie na 12 maanden volledig door de werknemer betaald.

TITEL 10.3 OUDERENBELEID

Artikel 10.3.1 Ouderenverlof geldend tot 24 oktober 2006

1. De werknemer met een volledige betrekking in de leeftijd vanaf 52 jaar tot en met 55 jaar kan er voor kiezen maximaal voor een halve dag per week ouderenverlof te genieten, tegen inlevering van 25% (personeel schaal A tot en met H) dan wel 35% (overig personeel) van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor het verlof is verleend.
2. De werknemer met een volledige betrekking vanaf 56 jaar tot 65 jaar kan er voor kiezen maximaal voor een hele dag per week ouderenverlof te genieten, tegen inlevering van 25% (personeel schaal A tot en met H) dan wel 35% (overig personeel) van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor het verlof is verleend.
3. Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt de regeling naar evenredigheid van de betrekkingsomvang.
4. De keuze voor ouderenverlof kan ook na het bereiken van respectievelijk de 52- en 56-jarige leeftijd worden gemaakt. Dit houdt tevens in dat na het bereiken van de 56-jarige leeftijd alsnog kan worden gekozen voor een uitbreiding van het verlof tot maximaal een dag per week.
5. De maximale duur van het ouderenverlof bedraagt 10 jaar. Na ommekomst van deze periode dient de werknemer voor het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor ouderenverlof is verleend, met deeltijdpensioen te gaan.
6. Deze regeling geldt voor werknemers die op 23 oktober 2006 reeds gebruik maakten van het ouderenverlof, dan wel voor werknemers die per de hiervoor genoemde datum recht hebben op ouderenverlof en die voor of op 23 oktober 2006 een aanvraag hiervoor hebben ingediend bij de werkgever.
7. Werknemers die geboren zijn voor of op 23 oktober 1950 kunnen aanspraak maken op een hele dag ouderenverlof, voor zover zij voor of op 23 oktober 2006 bij de werkgever een aanvraag hebben ingediend.
8. Werknemers die een halve dag ouderenverlof genieten en die niet voldoen aan het bepaalde in lid 7 van dit artikel, behouden tot de leeftijd van 60 jaar recht op een halve dag ouderenverlof. Na het bereiken van de leeftijd van 60 jaar kunnen zij tot de leeftijd van 65 jaar aanspraak maken op een hele dag ouderenverlof. In afwijking van het bepaalde in lid 6 van dit artikel kan de totale duur van deze categorie werknemers uitkomen op totaal 13 jaar.

Artikel 10.3.2 Ouderenverlof geldend vanaf 24 oktober 2006

1. De werknemer met een volledige betrekking in de leeftijd vanaf 55 jaar tot en met 60 jaar kan er voor kiezen maximaal voor een halve dag per week ouderenverlof te genieten, tegen inlevering van 25% (personeel schaal A tot en met H) dan wel 35% (overig personeel) van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor het verlof is verleend.
2. De werknemer met een volledige betrekking in de leeftijd vanaf 60 jaar tot 65 jaar kan er voor kiezen maximaal voor een hele dag per week ouderenverlof te genieten, tegen inlevering van 25% (personeel schaal A tot en met H) dan wel 35% (overig personeel) van het salaris over het gedeelte van de betrekkingsomvang waarvoor het verlof is verleend.
3. Voor werknemers met een deeltijdbetrekking geldt de regeling naar evenredigheid van de betrekkingsomvang.
4. De keuze voor ouderenverlof kan ook na het bereiken van respectievelijk de 55- en 60-jarige leeftijd worden gemaakt. Dit houdt tevens in dat na het bereiken van de 60-jarige leeftijd alsnog kan worden gekozen voor een uitbreiding van het verlof tot maximaal een dag per week.

Artikel 10.3.3 Voorwaarden ouderenverlof

1. Als voorwaarde voor gebruikmaking van het ouderenverlof geldt dat de werknemer direct voorafgaande aan het verlof gedurende tenminste vijf jaren aaneengesloten in dienst moet zijn geweest bij een door de minister van OCW bekostigde onderwijs- of onderzoekinstelling, dan wel door de minister van LNV bekostigde onderwijsinstelling. Indien in die vijf jaar een BWOO, een BBWO-uitkering, dan wel een uitkering in het kader van het BWR-kenniscentra is genoten wordt die periode niet als onderbreking aangemerkt. De periode telt evenwel niet mee bij het bepalen van de vijfjaarstermijn.

2. Bij gebruikmaking van het ouderenverlof wordt de aanspraak op de reguliere vakantie-uren (artikel 8.1.2) naar evenredigheid van de verminderde werktijd aangepast.

Artikel 10.3.4 Procedure ouderenverlof

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderenverlof, maakt zijn keuze tenminste tien weken vóór de gewenste ingangsdatum aan de werkgever kenbaar. De werkgever toetst het verzoek aan de eisen en voorwaarden en deelt de werknemer zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een termijn van acht weken zijn besluit mee.
2. Het verlof gaat voor zover het de regeling betreft die geldt tot 24 oktober 2006 niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 52 respectievelijk 56 jaar is bereikt. Bij de regeling die geldt vanaf 24 oktober 2006 gaat het verlof niet eerder in dan op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 55 respectievelijk 60 jaar is bereikt.
Om redenen van dienstbelang kan het verlof later ingaan doch uiterlijk op de eerste dag van het kalenderjaar volgend op die waarin één van de voornoemde leeftijden is bereikt.
3. De vaststelling van de, in verband met het ouderenverlof, gewijzigde werktijden gebeurt door de werkgever na zorgvuldig overleg met de werknemer. De werkgever kan jaarlijks, in het kader van het vaststellen van de werktijden en met inachtneming van de terzake gestelde bepalingen, in de tijdstippen waarop het ouderenverlof wordt genoten verandering aanbrengen.
4. De werknemer kan de omvang van het verlof niet wijzigen, tenzij de werkgever daartoe uitdrukkelijke toestemming verleent.

Artikel 10.3.5 Salaris

1. Alle aan het salaris gerelateerde aanspraken blijven berekend op basis van het salaris dat de werknemer zou hebben genoten wanneer geen gebruik van het ouderenverlof zou worden gemaakt. De uitkering bij ziekte bedraagt echter gedurende de eerste twaalf maanden 100% van het verminderde salaris. Gedurende de hierop volgende twaalf maanden wordt de uitkering bij ziekte met in achtneming van het bepaalde in artikel 9.6.1 lid 4 berekend op basis van het onverminderde salaris.
2. Bij gebruikmaking van het ouderenverlof is een anticumulatieregeling van toepassing. Deze houdt in dat alle nieuwe inkomsten uit arbeid gekort worden op het salaris. Deze korting kan nooit meer bedragen dan het verschil tussen het salaris in geval van ouderenverlof en het salaris dat de werknemer zou genieten bij een deeltijdbetrekking met een gelijk aantal werkuren. Er blijft dus altijd recht bestaan op het salaris dat hoort bij de feitelijke werktijd.

Artikel 10.3.6 Compensatie vanwege herijking ouderenverlofregeling

1. Aan de werknemer die per 1 november 2006 in dienst is en die geboren is na 31 december 1941 doch voor 1 januari 1957 wordt ter compensatie voor de herijking van de ouderenverlofregeling vanaf 1 november 2006 een maandelijkse toelage toegekend. Deze toelage is pensioengevend.
2. De toelage bedraagt een percentage van het maandsalaris. Het percentage wordt éénmalig vastgesteld aan de hand van de volgende staffel:

Geboortejaar	Toelage	Geboortejaar	Toelage
1956	1,00%	1948	1,80%
1955	1,10%	1947	1,90%
1954	1,20%	1946	2,00%
1953	1,30%	1945	2,10%
1952	1,40%	1944	2,20%
1951	1,50%	1943	2,30%
1950	1,60%	1942	2,40%
1949	1,70%		

3. De toelage is niet van toepassing c.q. komt te vervallen in het geval:
 - a) de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt; of
 - b) de werknemer gebruik maakt of gebruik gaat maken van het ouderenverlof. De toelage wordt alsdan ingetrokken op de dag dat het ouderenverlof ingaat.

Artikel 10.3.7 Hardheidsclausule/overgangsrecht

1. Mocht naleving van deze ouderenverlofregeling tot onredelijk grote (financiële) problemen leiden, dan kunnen, via een beroep op de hardheidsclausule, afwijkende afspraken worden gemaakt.
2. Uitgangspunt hierbij dient te zijn dat de werknemer die reeds voor de wijziging gebruik maakte van bovenstaande ouderenregeling, gedurende de looptijd van deze cao van deze regeling gebruik kan blijven maken.

Artikel 10.3.8 Extra ouderenverlof 60-plus

De werknemer benoemd in een normbetrekking op een functie met één der salarisschalen A t/m G die de leeftijd van 60 jaar bereikt, kan op zijn schriftelijk verzoek een extra arbeidstijdverkorting van een half uur per dag verkrijgen, mits hij geen bezoldigde nevenactiviteiten verricht of gaat verrichten.

TITEL 10.4 EXTRA VAKANTIEDAGEN OUDERE WERKNEMER

Artikel 10.4.1 Extra vakantiedagen voor oudere werknemer

1. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is, verwerft boven het aantal vakantiedagen genoemd in artikel 8.1.2. mede telkenmale op één van de voormelde tijdstippen:

bij de leeftijd van:	een verlenging van:
50 tot en met 54 jaar	1 dag
55 jaar tot en met 59 jaar	2 dagen
60 jaar of ouder	3 dagen

2. De aanspraak van de in lid 1 van dit artikel bedoelde werknemer op de extra vakantiedag(en) vanwege het bereiken van de leeftijd van 55 respectievelijk 60 jaar te vervallen op het moment dat deze gebruik gaat maken van het ouderenverlof. Het voorstaande is ook van toepassing op de werknemer die per 1 januari 2007 reeds ouderenverlof geniet.

TITEL 10.5 RESTBEPALINGEN OUDERENBELEID

Artikel 10.5.1 Pré-pensioneringscursussen

De oudere werknemer kan vanaf vijf jaar voor zijn pensioen deelnemen aan zogenaamde pré-pensioneringscursussen met een maximum cursusduur van in totaal drie dagen.

Artikel 10.5.2 Demotie

Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.5 van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Het voorstaande is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.

Studiefaciliteiten

TITEL 11.1 STUDIEFACILITEITEN

Artikel 11.1.1 Studie in opdracht werkgever

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan scholing en ontwikkelingstrajecten, voor zover dit vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid in het kader van het werkgelegenheidsbeleid.
2. Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt de ter zake van de studie noodzakelijk gemaakte reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klasse, indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd. Onder noodzakelijke reiskosten worden verstaan de kosten die moeten worden gemaakt wanneer langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze wordt gereisd.
3. Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht wordt voor zover redelijkerwijs nodig is studieverlof verleend.

Artikel 11.1.2 Studie tevens in het belang van de functie

1. Voor een studie die in het persoonlijk belang van de werknemer is en naar het oordeel van de werkgever tevens in het belang van de functie of van het kenniscentrum is, kan een tegemoetkoming ter grootte van maximaal 50% van de noodzakelijk gemaakte kosten ter zake van het aanschaffen van het verplicht gestelde studiemateriaal, de cursus- of leselden alsmede de examen- of diplomakosten worden toegekend.
2. Indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats moet worden gevolgd vergoedt de werkgever de ter zake van de studie noodzakelijk gemaakte reiskosten voor 75 % op basis van openbaar vervoer tweede klasse met een maximum bedrag per studiejaar, voor zover deze kosten niet via een andere regeling voor vergoeding in aanmerking komen. Onder noodzakelijke reiskosten wordt verstaan de kosten die moeten worden gemaakt wanneer langs de meest gebruikelijke weg op de voor de werkgever minst kostbare wijze wordt gereisd.
3. De werkgever kan aan de werknemer studieverlof met behoud van salaris verlenen voor ten hoogste een halve dag per week, de lestijd inbegrepen. Ter voorbereiding op een examen en tentamen kan bovendien studieverlof worden verleend voor ten hoogste vijf halve dagen per jaar.
4. Indien de studie alleen tijdens de geldende werktijden kan worden gevolgd kan, in afwijking van lid 3, aan de werknemer een verlof van ten hoogste een hele dag per week worden verleend.
5. Studieverlof kan tevens worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen, met dien verstande dat door de werknemer aangetoond dient te worden dat daadwerkelijk aan het examen zal worden deelgenomen.
6. De in lid 2 bedoelde maximale tegemoetkoming per jaar in de reiskosten bedraagt:
 - vanaf 1 oktober 2006: € 115,52;
 - vanaf 1 oktober 2007: € 117,95;
 - vanaf 1 oktober 2008: € 120,43;
 - vanaf 1 oktober 2009: € 122,96.

Artikel 11.1.3 Studiefaciliteiten

1. De studiefaciliteiten van de artikelen 11.1.1 en 11.1.2 worden verleend voor een bepaalde termijn, die in principe wordt afgeleid van de gebruikelijke studieduur.
2. De studiefaciliteiten van de artikelen 11.1.1 en 11.1.2 kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken als de werkgever gegronde redenen heeft te twijfelen aan de inzet of vorderingen van de werknemer.

Artikel 11.1.4 Terugbetaling

1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten indien:
 - a. de arbeidsovereenkomst door eigen schuld of toedoen wordt beëindigd voordat de studie is beëindigd;
 - b. de arbeidsovereenkomst door eigen schuld of toedoen wordt beëindigd binnen drie jaar na het afronden van de studie;
 - c. de studie niet met goed gevolg is afgesloten als gevolg van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn.
2. In de situatie genoemd onder lid 1 sub b is sprake van een gefaseerde terugbetaling. Indien het dienstverband binnen 1 jaar wordt beëindigd geldt een terugbetalingsverplichting van 100%, bij beëindiging tussen 1 en 2 jaar van 75% en tussen 2 en 3 jaar van 50%.
3. De werknemer is niet tot terugbetaling verplicht indien de scholing ten doel had wachtgeldaan- spraken te voorkomen.

Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

TITEL 12.1 KEUZEMENU ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 12.1.1 Keuzemenu arbeidsvoorwaarden

1. Met inachtneming van onderstaande bepalingen kan op instellingsniveau in overleg met de OR invulling worden gegeven aan een keuzemenu arbeidsvoorwaarden.
2. Voor het keuzemenu arbeidsvoorwaarden gelden de volgende bronnen en doelen, waarbij onder bronnen de arbeidsvoorwaarden worden verstaan die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden (de doelen). Zowel bij de bronnen als bij de doelen kan onderscheid worden gemaakt tussen tijd en geld.
3. Tot de bronnen in tijd worden gerekend:
 - a. bovenwettelijke vakantiedagen;
 - b. ADV- uren;
 - c. overwerkuren.
4. Tot de bronnen in geld worden gerekend:
 - a. éénmalige uitkeringen voorzover opgenomen in de CAO;
 - b. eindejaarsuitkering;
 - c. salaris, voor zover het salaris niet lager wordt dan het wettelijk minimumloon zoals bedoeld in de Wet minimumloon- en vakantietoeslag.
5. Tot de doelen in tijd worden gerekend:
 - a. sabbatical leave;
 - b. verlenging ouderschapsverlof;
 - c. studieverlof (ingeval van niet functiegerichte studie);
 - d. extra vrije uren.
6. Tot de doelen in geld worden gerekend:
 - a. aanvulling inkomen gedurende ouderschapsverlof;
 - b. tegemoetkoming studiekosten (ingeval van niet functiegerichte studie);
 - c. Ouderdomspensioen (ABP Extrapensioen);
 - d. geld;
 - e. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, zoals bijvoorbeeld fietsenplan en vakbondscontributie;
 - f. (extra) vergoeding reiskosten woon-werkverkeer.
7. Ten aanzien van de bronnen en doelen gelden de navolgende specifieke bepalingen:
 - a. ten aanzien van het sabbatical leave geldt het bepaalde in artikel 3.2.2 (ADV op spaarbasis);
 - b. de besteding ten behoeve van de doelen rond ouderschapsverlof, kinderopvang en studie kan gedurende enkele jaren opgebouwd worden;
 - c. bijstorting namens de werknemer door de werkgever van Ouderdomspensioen geschiedt conform de voorschriften van het ABP-reglement;
 - d. Onbelaste uitbetaling van bronnen vindt alleen plaats wanneer voldaan is aan alle gestelde fiscale eisen. De fiscale gevolgen in heffing loon- en inkomstenbelasting over de verschillende bronnen en/of doelen in het keuzemodel komen voor rekening van de werknemer en zullen niet door de werkgever gecompenseerd worden.
8. De waarde van alle elementen in het model moet in een standaard uitgedrukt kunnen worden. Als standaard wordt gekozen voor één uur. De waarde vaststelling van een uur bedraagt 1/160e deel van het maandsalaris.
9. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal rekening moeten worden gehouden met de duur van het tijdelijk dienstverband. Voor werknemers die in deeltijd werken geldt het pro rata beginsel.

10. Een verzoek van de werknemer tot aan- of verkoop van uren wordt vóór aanvang van het kalenderjaar ingediend bij de werkgever en geldt voor een tijdvak van 1 jaar, tenzij anders is bepaald. De keuzes worden voor het komend jaar definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.
11. De werkgever beslist over de ingediende verzoeken, waarbij elementen als passend binnen de formatie en budgettaire gevolgen bepalend zullen zijn voor inwilliging.
12. De werkgever kan op grond van bedrijfseconomische redenen een collectief (zijnde een bestaande bedrijfseenheid binnen de organisatie) verzoek doen aan de werknemers uren aan te kopen of te verkopen. De werknemer kan een dergelijk verzoek afwijzen.

Commissies

TITEL 13.1 COMMISSIE VAN BEROEP

Artikel 13.1.1 **Begripsbepaling**

In deze titel wordt onder de 'commissie van beroep' verstaan een commissie als bedoeld in artikel 4.3.3 WEB.

Artikel 13.1.2 **Het instellen van beroep**

1. Elk kenniscentrum is aangesloten bij een commissie van beroep, waarbij door iedere werknemer van dat kenniscentrum die rechtstreeks in zijn belang is getroffen beroep kan worden ingesteld tegen een besluit door of namens de werkgever genomen inhoudende:
 - a. schorsing;
 - b. een disciplinaire maatregel;
 - c. ontslag anders dan op eigen verzoek voordat de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
 - d. het direct of indirect onthouden van bevordering;
 - e. het verminderen van de omvang van de betrekking of,
 - f. beëindiging verlengd tijdelijk dienstverband.
2. Het beroepschrift moet worden ingediend bij de voorzitter van de commissie binnen zes weken, gerekend vanaf de dag na die waarop het besluit waartegen het beroep wordt ingesteld, aan werknemer is verzonden.
3. Een commissie van beroep strekt haar werkzaamheden uit over tenminste drie kenniscentra.

Artikel 13.1.3 **Bekendmaking aan personeel**

De werkgever draagt er zorg voor, dat een kennisgeving van de samenstelling van de commissie waarbij het kenniscentrum is aangesloten en van het adres van het secretariaat van de commissie, alsmede een exemplaar van het beroepsreglement van de commissie steeds op een voor de werknemer toegankelijke plaats bij het kenniscentrum ter inzage liggen.

Artikel 13.1.4 **Kosten van de commissie**

De kosten van de commissie komen ten laste van de bij haar aangesloten kenniscentra.

TITEL 13.2 INTERPRETATIECOMMISSIE CAO

Artikel 13.2.1 **Interpretatiecommissie cao**

1. Indien zich problemen voordoen inzake de interpretatie van deze cao kunnen deze door zowel Colo in hoedanigheid van werkgeversorganisatie, als door elke centrale betrokken bij deze cao, worden voorgelegd aan de cao-interpretatiecommissie.
2. Deze commissie is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de gezamenlijke centrales en twee vertegenwoordigers van Colo.
3. De commissie doet niet eerder uitspraak dan nadat over de voorgenomen uitspraak contact is opgenomen met de onderhandelingsdelegaties.
4. De uitspraak van de commissie is voor alle betrokkenen bindend. Partijen zullen schriftelijk van de uitspraak op de hoogte worden gesteld.

Sociale zekerheid en Sociale voorzieningen

TITEL 14.1 SOCIALE ZEKERHEID EN SOCIALE VOORZIENINGEN

Artikel 14.1.1 **Werkloosheid**

- 1 Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer aanspraak maken op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede kan hij aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWR-kenniscentra indien en voor zover hij voldoet aan de bepalingen van de BWR-kenniscentra.
2. In afwijking van lid 1 kan bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan voor 1 januari 2001 de (gewezen) werknemer aanspraak hebben op een uitkering ingevolge het BWO, indien hij voldoet aan de bepalingen van het BWO.

Artikel 14.1.2 **Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

Op de werknemer en de gewezen werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing het bepaalde in de ZAR-kenniscentra.

Artikel 14.1.3 **Tegemoetkoming ziektekosten**

1. Een werknemer heeft recht op tegemoetkoming in de ziektekosten.
2. De tegemoetkoming bestaat uit:

Vanaf 1 oktober 2006

- a) een basisbedrag voor iedere werknemer van € 21,08 per maand; en
- b) een aanvullende tegemoetkoming per maand van € 10,96.

Vanaf 1 oktober 2007

- a) een basisbedrag voor iedere werknemer van € 21,52 per maand; en
- b) een aanvullende tegemoetkoming per maand van € 11,19.

Vanaf 1 oktober 2008

- a) een basisbedrag voor iedere werknemer van € 21,97 per maand; en
- b) een aanvullende tegemoetkoming per maand van € 11,43

Vanaf 1 oktober 2009

- a) een basisbedrag voor iedere werknemer van € 22,44 per maand; en
- b) een aanvullende tegemoetkoming per maand van € 11,67

3. De werknemer kan alleen aanspraak maken op de aanvullende tegemoetkoming indien deze een verzekeringspakket heeft afgesloten dat in ieder geval dekking geeft tegen de kosten van fysiotherapie en psychologische zorg.
4. In het geval van een deeltijdbetrekking gelden bedragen naar rato van de betrekkingsomvang.

Overgangs- en Slotbepalingen

TITEL 15.1 OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 15.1.1 **Overgangsrecht algemeen**

De werkgever garandeert de werknemer zijn reeds bestaande individuele rechten voortvloeiende uit, dan wel gegarandeerd in, de CAO-Kenniscentra 2006-2007.

TITEL 15.2 SLOTBEPALINGEN

Artikel 15.2.1 **Citeertitel**

Deze cao kan aangehaald worden als CAO-kenniscentra 2007-2010.

Artikel 15.2.2 **Inwerkingtreding/looptijd**

Deze cao treedt inwerking per 1 februari 2007 en loopt tot 1 februari 2010.

Artikel 15.2.3 **Minimumkarakter**

Deze cao draagt een minimum karakter. Dat wil zeggen dat minimaal de in deze cao opgenomen bepalingen toegepast moeten worden en afwijking slechts in positieve zin mogelijk is.

Artikel 15.2.4 **Hardheidsclausule**

Indien onverkorte toepassing van deze cao leidt tot kennelijke onbillijkheden waardoor afwijkende afspraken nodig zouden zijn, dient dit eerst door de cao-partijen besproken te worden. Deze kunnen hierbij eventueel besluiten dat verder overleg door of namens de individuele werkgever in overleg met centrales of de OR kan worden gevoerd.

Artikel 15.2.5 **Openbreekclausule**

Partijen hebben het recht deze cao open te breken en het overleg over de desbetreffende onderwerpen te heropenen, wanneer wettelijke bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen gedurende de looptijd van deze cao worden gewijzigd.

Bijlagen

- I Lijst met A- (is cao-) leden Colo
- II Model arbeidsovereenkomst
- III Sociale leidraad
- IV Procedures functiebeschrijving en -waardering
- V Functiewaarderingsmatrix
- VI Salarisschalen, eindejaarsuitkering (EJU), toelage en bedrijfshulpverlening
- VII Reis- / en verblijfkostenregeling
- VIII Opeenvolging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- IX Trefwoordenregister

Lijst met A-leden Colo d.d. 1 januari 2007

Aequor

Kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving

Calibris

Kenniscentrum voor leren in de praktijk in de sectoren Gezondheidszorg, Welzijn, Sport en Dienstverlening

ECABO

Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven voor de economisch-administratieve, ICT- en veiligheidsberoepen

Fundeon

Kenniscentrum beroepsonderwijs bouw & infra

Kenniscentrum GOC

Kenniscentrum voor Onderwijs, Arbeidsmarkt en Training & Advies in de grafmediabranche

Innovam Groep

Het opleidings- en examencentrum van de mobiliteitsbranche

Kenniscentrum Handel

Kenniscentrum voor de Handel

Kenteq

Kenniscentrum voor het technisch vakmanschap

Kenwerk – leren in de praktijk

Kenniscentrum Horeca, Toerisme en Voeding

KOC Nederland

Het kennis- en ontwikkelcentrum voor de uiterlijke verzorging

LIFT group

Het onderwijscentrum textiel en confectie

PMLF

Kenniscentrum Procestechiek, Milieutechniek, Laboratoriumtechniek en Fotonica

Savantis

Vakcentrum Afbouw en Onderhoud, Presentatie en Communicatie

SH&M

Stichting Hout en Meubel

SVGB

Kennis- en opleidingscentrum voor de sectoren gezondheidstechniek, creatieve techniek en ambachtelijke techniek

SVO
Kennis- en opleidingscentrum voor de foodsector

VTL Beroepsopleidingen
Kenniscentrum Transport en Logistiek

VOC
Stichting Vakopleiding Carrosseriebedrijf

Bijlage II

Model arbeidsovereenkomst

De ondergetekenden:

_____ (naam rechtspersoon/kenniscentrum)

gevestigd te _____ (vestigingsplaats kenniscentrum)

ten dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door

_____ (voornamen en achternaam)

_____ (functie)

hierna te noemen 'de werkgever'
en

_____ (voornamen en achternaam)

wonende te _____ (woonplaats)

aan de _____ (adres)

geboren te _____ (geboorteplaats)

op _____ (geboortedatum)

hierna te noemen 'de werknemer'
zijn overeengekomen als volgt:

De werknemer is met ingang van _____ (datum)

werkzaam als _____ (één functiebenaming) bij

_____ (het kenniscentrum/bedrijfsonderdeel).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor

onbepaalde tijd als bedoeld in artikel 4.1.2 van de CAO-Kenniscentra met een proeftijd van twee maanden*

bepaalde tijd en eindigt op _____ (datum)*

* = Markeren/invullen/doorhalen wat niet van toepassing is

Bij indiensttreding is het salaris gelijk aan schaal _____ regelnummer _____

De maximumschaal behorende bij de functie is _____ (maximumschaal).

De betrekkingsovervang is vastgesteld op _____ normbetrekking.

De standplaats van de werknemer is _____ (standplaats/werkruimte).

Op deze arbeidsovereenkomst is de CAO-Kenniscentra van toepassing, inclusief alle aanvullingen en wijzigingen die deze cao ondergaat.

Overige bepalingen:

(bijvoorbeeld concurrentiebeding en verhuisplicht)

Bijlagen:

- functiebeschrijving
- CAO-kenniscentra

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

op _____

te _____

werkgever _____

werknemer _____

Sociale leidraad

Het beleid van kenniscentra dient er conform deze cao op gericht te zijn de werkgelegenheid, ook in geval van reorganisatie en fusie voor zover mogelijk in stand te houden. Daartoe worden bij dreigende gedwongen ontslagen in ieder geval onderstaande instrumenten in beschouwing genomen. Dit laat onverlet in de preambule opgenomen verplichtingen.

1. Herplaatsing binnen de eigen organisatie, al dan niet in combinatie met:
 - scholing,
 - verhuizing en
 - reiskostenvergoeding
2. Overplaatsing naar een andere organisatie, al dan niet in combinatie met:
 - outplacement, en/of
 - scholing
3. Vertrekbevorderende maatregelen, b.v.:
 - sollicitatieverlof
 - financiële regeling (voor ouderen)
 - afkoopregeling (voor jongeren)
 - loonsuppletie
 - outplacement
 - scholing

De onder 2 en 3 genoemde instrumenten kunnen zowel gelden voor direct met ontslag bedreigde werknemers als voor werknemers die door hun vertrek een gedwongen ontslag kunnen voorkomen.

Nadere uitwerking dient plaats te vinden in het sociaal plan.

Procedures functiebeschrijving en -waardering

BEGRIJSBEPALINGEN

- Organieke functie: een functie die door de organisatie wenselijk of nodig wordt geacht; of zoals deze door de organisatie (qua inhoud, verantwoordelijkheden en bevoegdheden) wordt bepaald;
- Feitelijke functie: een functie zoals deze werkelijk (feitelijk) door een werknemer wordt uitgevoerd;
- Matrixfunctie: een functie die op basis van de uitgebreide analytische functiewaarderingsmethode is gewaardeerd door een speciaal door Human Capital Group daartoe opgeleide functiewaarderingsdeskundige. (Toelichting: er kunnen twee soorten matrixfuncties worden onderscheiden, ten eerste matrixfuncties die in de cao zijn opgenomen, ten tweede matrixfuncties die specifiek voor een kenniscentrum apart uitgebreid zijn gewaardeerd. Matrixfuncties zijn in principe altijd organieke functies.)
- Patroonfunctie: een functie die kenniscentra zelf met behulp van de MNT (Methodische Niveau Toekenning) kunnen waarderen. (Toelichting: de matrixfuncties dienen bij de waardering van patroonfuncties als referentiefuncties. Patroonfuncties kunnen zowel feitelijke als organiek zijn beschreven.)

WAARDERINGSPROCEDURE

A. Organieke functiebeschrijvingen

1. Inhoud/beschrijving:

1. De inhoud van de matrixfuncties uit de cao is door cao-partijen vastgesteld.
2. De werkgever bepaalt de inhoud, de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en de functie-eisen van de functies die niet in de cao zijn opgenomen.
3. De werkgever draagt op basis van voornoemde punten zorg voor de totstandkoming van de functiebeschrijvingen, eventueel ondersteund door een deskundige (bijvoorbeeld een personeelsfunctionaris).
4. De directie stelt vervolgens de inhoud van de organieke functie vast.

2a. Waardering matrixfuncties uit de cao:

De waardering van de matrixfuncties uit de cao staat niet ter discussie, omdat hierover door de cao-partijen overeenstemming is bereikt. Deze matrixfuncties zijn in bijlage V van deze cao opgenomen.

2b. Waardering patroonfuncties:

1. De deskundige/toepasser waardeert de functie met behulp van de MNT-waarderingssystematiek.
2. Indien nodig kan de werkgever besluiten een functie door een functiewaarderingsdeskundige met behulp van de analytische methode van Bakkenist te laten waarderen. Hierdoor wordt deze functie een specifieke matrixfunctie.
3. De deskundige/toepasser legt het waarderingsvoorstel met een argumentatie voor aan de leidinggevende en/of de werkgever.
4. De werkgever stelt de waardering van de organieke patroonfuncties of specifieke matrixfuncties vervolgens formeel vast.

3. Toewijzing:

1. De werkgever/leidinggevende deelt de betreffende werknemer schriftelijk mede welke functie hem/haar wordt toegewezen.
2. Vervolgens zal met de werknemer gesproken worden over de consequenties van de toewijzing en zal worden vastgesteld op welke wijze eventuele afwijkingen tussen de organieke functie en het feitelijke takenpakket overbrugd worden (bijvoorbeeld afspraken over opleiding, begeleiding, beoordeling).

4. Beroepsmogelijkheden:

1. Inhoud

De inhoud van een organieke beschrijving staat niet ter discussie in het functiewaarderingstraject. Dit is een zaak tussen werkgever en werknemer over feitelijke zaken, indien hier intern onenigheid over ontstaat, staat voor een dergelijk feitelijk geschil over de functie-inhoud mogelijk de weg naar de burgerlijke rechter open.

2. Toewijzing

De toewijzing van een functie aan een werknemer staat niet ter discussie in het functiewaarderingstraject. Indien hier intern onenigheid over ontstaat, staat voor een dergelijk feitelijk/organisatorisch geschil mogelijk de weg naar de burgerlijke rechter open.

3. Waardering

Indien de werknemer het waarderingsresultaat van de hem of haar toegewezen organieke functie, niet zijnde een matrixfunctie uit de cao, niet accepteert staat intern bezwaar en uiteindelijk extern beroep open. Als voorwaarde voor bezwaar/beroep geldt dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (minimaal een gesprek met de leidinggevende en/of directie) zijn uitgeput.

B. Feitelijke functiebeschrijvingen

1. Inhoud/beschrijving:

1. De werknemer stelt een eigen concept functiebeschrijving op (eventueel ondersteund door de deskundige en/of leidinggevende).
2. De werknemer overlegt met de werkgever/leidinggevende over het concept: dit dient tot een akkoord te leiden.

2. Waardering:

1. De deskundige/toepasser deelt de functie in met behulp van de MNT-waarderingssystematiek.
2. Indien nodig kan de werkgever besluiten een functie door een functiewaarderingsdeskundige met behulp van de analytische methode van de Human Capital Group te laten waarden. Hierdoor wordt deze functie een specifieke matrixfunctie.
3. De deskundige/toepasser legt het indelingsvoorstel met een argumentatie voor aan de leidinggevende en/of de werkgever.
4. De werkgever stelt de waardering van de feitelijke patroonfuncties of specifieke matrixfuncties vervolgens formeel vast.
5. De werkgever/leidinggevende maakt de waardering schriftelijk bekend aan de werknemer.

3. Beroepsmogelijkheden:

1. Inhoud

De inhoud van een functiebeschrijving staat niet ter discussie in het functiewaarderingstraject. Dit is een zaak tussen werkgever en werknemer over feitelijke zaken. Indien over een feitelijke functiebeschrijving geen akkoord wordt bereikt, staat voor een dergelijk feitelijk geschil over de inhoud van de functie mogelijk de weg naar de burgerlijke rechter open.

2. Toewijzing

De toewijzing van een functie aan een werknemer staat niet ter discussie in het functiewaarderings-traject. Indien hier intern onenigheid over ontstaat, staat voor een dergelijk feitelijk/organisatorisch geschil mogelijk de weg naar de burgerlijke rechter open.

3. Waardering

Indien de werknemer het waarderingsresultaat van zijn feitelijke functiebeschrijving niet accepteert staat intern bezwaar en uiteindelijk extern beroep open. Als voorwaarde voor bezwaar/beroep geldt dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (minimaal een gesprek met de leidinggevende en/of directie) zijn uitgeput.

BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING KENNISCENTRA BEROEPSONDERWIJS BEDRIJFSLEVEN

Artikel 1 **Bezwarencommissie**

De werkgever is verplicht een interne bezwarencommissie functiewaardering in te stellen.

Artikel 2 **Samenstelling van de bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie bestaat uit een voorzitter tevens lid en twee leden en evenzo vele plaatsvervangers.
2. Eén lid, en plaatsvervangend lid, wordt benoemd door de werkgever en één lid, en plaatsvervangend lid, door de ondernemingsraad. De leden wijzen gezamenlijk een voorzitter en plaatsvervangend voorzitter aan.
3. De commissie kan besluiten, al dan niet uit haar midden, een secretaris te benoemen.
4. Indien een lid van de commissie, naar het oordeel van de commissie, in een te nauwe relatie staat tot de werknemer die bezwaar heeft ingediend en dit het vormen van een onpartijdig oordeel zou kunnen bemoeilijken, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats is.
5. De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van tenminste 4 jaren en zijn steeds herbenoembaar.
6. Op de (plaatsvervangende) leden van de bezwarencommissie zijn de waarborgen, vervat in artikel 21 van de WOR, van toepassing.

Artikel 3 **Functiewaarderingsprocedure**

1. Een werknemer kan binnen drie weken na de datum van de schriftelijke mededeling waarin hem de waardering bekend is gemaakt, met redenen omkleed bezwaar aantekenen (tegen de gevolgde procedure en/of tegen het waarderingsresultaat) bij de werkgever. Op verzoek van betrokkene dient de werkgever alle noodzakelijke informatie met betrekking tot de totstandkoming van de functiewaardering aan de betrokken werknemer ter beschikking te stellen.
2. De werkgever legt binnen twee weken na ontvangst het bezwaar voor advies aan de bezwarencommissie voor, tenzij de bezwaren in onderling overleg kunnen worden opgelost.
3. De commissie neemt alleen bezwaarschriften in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het indienen van een bezwaarschrift (in ieder geval een gesprek met de leidinggevende en/of directie) zijn uitgeput.

Artikel 4 **Taak bezwarencommissie**

1. De bezwarencommissie functiewaardering heeft tot taak de door werknemers bij haar ingediende bezwaren te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de waarderingsprocedure en de toepassing van de waarderingsmethodiek. De waarderingsmethodiek op zich kan (bij de bezwarencommissie) niet ter discussie worden gesteld.

2. De bezwarencommissie adviseert de werkgever schriftelijk binnen twee weken over het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren. De betrokken werknemer ontvangt een gewaarmerkt afschrift van dit advies.
3. Het bevoegd gezag neemt na ontvangst van het advies een definitieve beslissing en deelt de definitieve beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer en de voorzitter van de bezwarencommissie mede.
4. Bij uitzondering kan/kunnen de termijn/en genoemd in sub. 2 en 3 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het bezwaarschrift mag in geen geval langer zijn dan tien weken. De verlenging van de hiervoor bedoelde termijn (en) wordt in het advies en/of de beslissing gemotiveerd.

Artikel 5 **Bevoegdheden van de bezwarencommissie**

1. De commissie kan zowel bezwaren behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele werknemer, als op functies van een groep werknemers die dezelfde functie toegewezen heeft gekregen. In het laatste geval kan een werknemer mede namens anderen bezwaar aantekenen, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven en zij de meerderheid van de functievervullers vormen.
2. Indien de commissie van mening is dat het, gelet op de ingebrachte bezwaren, noodzakelijk is één of meer externe deskundigen in te schakelen gaat zij hiertoe over.

Artikel 6 **Werkwijze van de bezwarencommissie**

1. Voordat de bezwarencommissie een advies omtrent het al dan niet gegrond zijn van de bezwaren neemt, stelt zij de betrokken werknemer(-s) en de werkgever in de gelegenheid te worden gehoord. Tenzij door betrokkenen anders wordt overeengekomen gebeurt dit in elkaars aanwezigheid.
2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening bij kunnen dragen aan een juiste oordeelsvorming. Hierbij kan met name worden gedacht aan de interne deskundige/toepasser.
3. De bezwarencommissie kan van het horen van belanghebbenden afzien, indien:
 - a. het bezwaar kennelijk niet ontvankelijk is,
 - b. het bezwaar kennelijk ongegrond is,
 - c. de belanghebbenden hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
4. De commissie gaat niet in op het persoonlijk functioneren van betrokkenen of anderen.
5. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
6. Feiten en omstandigheden waarvan de commissie het vertrouwelijk karakter kent dan wel behoort te vermoeden dienen als zodanig te worden behandeld.
7. De bijeenkomsten van de commissie zijn besloten. De betrokken werknemer kan zich desgewenst bij laten staan door een deskundige.

Artikel 7 **Kosten van de interne bezwarencommissie**

De kosten van de interne bezwarencommissie komen ten laste van de werkgever.

Artikel 8 **Slotbepalingen**

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet of waarvoor afwijking van dit reglement noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimiteit.

BEROEPSPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING KENNISCENTRA BEROEPSONDERWIJS BEDRIJFSLEVEN

- Artikel 1 **Beroepscommissie**
Kenniscentra zijn verplicht een externe centrale beroepscommissie functiewaardering in te stellen.
- Artikel 2 **Samenstelling van de beroepscommissie**
1. De beroepscommissie wordt samengesteld door vertegenwoordigers van de kenniscentra en vertegenwoordigers van de bij de CAO-Kenniscentra betrokken centrales.
 2. De beroepscommissie bestaat uit drie leden en hun plaatsvervangers. Eén lid en plaatsvervangend lid, aangewezen door vertegenwoordigers van de kenniscentra en één lid en plaatsvervangend lid, aangewezen door vertegenwoordigers van de bij de CAO-Kenniscentra betrokken centrales. De voorzitter en diens plaatsvervanger worden benoemd door de voornoemde leden tezamen.
 3. De vereniging Colo voert het secretariaat van de beroepscommissie.
 4. Indien een lid van de commissie, naar het oordeel van de commissie, in een te nauwe relatie staat tot de werknemer die beroep heeft aangetekend, neemt een plaatsvervangend lid van de commissie diens plaats is.
 5. De (plaatsvervangende) leden worden benoemd voor een periode van tenminste 4 jaren en zijn steeds herbenoembaar.
- Artikel 3 **Functiewaarderingsprocedure**
1. Een werknemer kan binnen twee weken na ontvangst van de schriftelijke beslissing van de werkgever op zijn bezwaarschrift, een met redenen omkleed beroep indienen bij de werkgever. De werkgever zendt dit beroep binnen een week aan de externe beroepscommissie.
 2. De commissie neemt alleen beroepszaken in behandeling waarvan zij heeft vastgesteld dat de mogelijkheden om aan de bezwaren tegemoet te komen op andere wijze dan door het instellen van beroep (in ieder geval een gesprek met de leidinggevende en/of directie en de interne bezwaarschriftprocedure) zijn uitgeput.
 3. Binnen twee weken na ontvangst van het beroepschrift brengt de commissie de werkgever schriftelijk op de hoogte van de ontvangst van het beroepschrift.
 4. Binnen vier weken na ontvangst van het beroepschrift deelt de commissie de werknemer en de werkgever mede of het beroep al dan niet ontvankelijk is. Indien de commissie van oordeel is dat het beroep niet ontvankelijk is, zal zij haar besluit daartoe motiveren.
- Artikel 4 **Taak beroepscommissie**
1. De beroepscommissie functiewaardering heeft tot taak de door werknemers bij haar ingediende beroepschriften te behandelen, middels het toetsen van de zorgvuldigheid van de waarderingsprocedure en de toepassing van de waarderingsmethodiek op zich kan (bij de beroepscommissie) niet ter discussie worden gesteld.
 2. De beroepscommissie adviseert de werkgever schriftelijk binnen 8 weken na ontvangst van het beroepschrift over het al dan niet gegrond zijn van het beroep. De betrokken werknemer ontvangt een gewaarmerkt afschrift van dit advies.
 3. De werkgever neemt na ontvangst van het advies een definitieve beslissing en deelt de definitieve beslissing binnen twee weken na ontvangst van het advies schriftelijk en met redenen omkleed aan de betrokken werknemer en de voorzitter van de beroepscommissie mede.
 4. Bij uitzondering kan/kunnen de termijn/en genoemd in sub. 2 en 3 verlengd worden, doch de totale termijn van afhandeling van het beroepschrift mag in geen geval langer zijn dan 12 weken. De verlenging van de hiervoor bedoelde termijn (en) wordt in het advies en/of de beslissing gemotiveerd.

- Artikel 5 **Bevoegdheden van de beroepscommissie**
1. De commissie kan zowel beroepschriften behandelen die betrekking hebben op functies van een individuele werknemer, als op functies van een groep werknemers die dezelfde functie toegewezen heeft gekregen. In het laatste geval kan een werknemer mede namens anderen in beroep gaan, mits de betrokkenen daarvoor schriftelijk toestemming hebben gegeven en zij de meerderheid van de functievervullers vormen.
 2. Indien de commissie van mening is dat het, gelet op de ingebrachte bezwaren, noodzakelijk is één of meer externe deskundigen in te schakelen gaat zij hiertoe over.
- Artikel 6 **Werkwijze van de beroepscommissie**
1. Voordat de beroepscommissie op het beroep beslist, stelt zij de betrokken werknemer(-s) en de werkgever in de gelegenheid te worden gehoord. Tenzij door betrokkenen anders wordt overeengekomen gebeurt dit in elkaars aanwezigheid.
 2. De commissie kan voorts die personen oproepen die naar haar mening bij kunnen dragen aan een juiste oordeelsvorming. Hierbij kan met name worden gedacht aan de interne deskundige/toepasser.
 3. De beroepscommissie kan van het horen van belanghebbenden afzien, indien:
 - a. het beroep kennelijk niet ontvankelijk is,
 - b. het beroep kennelijk ongegrond is,
 - c. de belanghebbenden hebben verklaard geen gebruik te willen maken van het recht te worden gehoord.
 4. De commissie gaat niet in op het persoonlijk functioneren van betrokkenen of anderen.
 5. De commissie kan, wanneer zij dit wenselijk acht, nadere actie aanbevelen of een nader onderzoek instellen alvorens tot een definitief advies te komen.
 6. Feiten en omstandigheden die de commissie bij de uitoefening van haar taak ter kennis komen beschouwt zij als vertrouwelijke informatie.
 7. De bijeenkomsten van de commissie zijn besloten. De betrokken werknemer kan zich desgewenst bij laten staan door een deskundige.
- Artikel 7 **Kosten van de centrale beroepscommissie**
1. De kosten voor het instandhouden van de centrale beroepscommissie komen ten laste van de kenniscentra gezamenlijk.
 2. Elk van de kenniscentra draagt zelf de kosten die voortvloeien uit het beroep aangegaan door een of meer van haar werknemers.
- Artikel 8 **Slotbepalingen**
- In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, of waarvoor afwijking van dit reglement noodzakelijk is, beslist de commissie in unanimitie.

Bijlage V

Functiewaarderingsmatrix

Indeling conform de uitgebreide analytische methode voor functiewaardering van Bakkenist

	Primair Proces	Directe ondersteuning	Facilitaire ondersteuning
L	Hoofd Examens en Examen centrum	Directiesecretaris Hoofd Administratie Controller Hoofd Systeemontwikkeling HR Manager Projectmanager Manager Marketing & Communicatie	
K	Hoofd Examens Hoofd Ontwikkeling Regiomanager	Hoofd Voorlichting Hoofd Financiële Zaken ICT-servicemanager Juridisch adviseur	Hoofd Inkoop Hoofd Technische Dienst
J	Consulent Beroepspraktijkvorming A Medewerker Examens Medewerker Ontwikkeling	Hoofd Automatisering Hoofd Personeelszaken Informatie-analist Kwaliteitscoördinator Trainer Extern Adviseur Webmaster Productmanager	
I		Assistent Controller Gegevensbankbeheerder Hoofd Administratie HR Functionaris Medewerker Communicatie & Marketing Opleidingsadviseur Systeemontwerper	Hoofd Gebouwenbeheer
H	Consulent Beroepspraktijkvorming B	Coördinator Financiële Adm. Medewerker Voorlichting Systeembeheerder Applicatieprogrammeur	Medewerker Onderwijsmiddelen Directiesecretaresse
G		Medewerker Automatisering Coördinator Boekhouding Marketing Assistent Medewerker P&O Verkoper Binnendienst Salarisadministrateur Medewerker Servicedesk	Catering Manager

Primair Proces	Directe ondersteuning	Facilitaire ondersteuning
F	DTP Medewerker Medewerker Boekhouding Medewerker helpdesk	Afdelingssecretaresse Teamleider Post & Reproductie
E	Medewerker Examenorganisatie en administratie Medewerker Financiële administratie Operator	Medewerker Gebouwenbeheer Medewerker Bewaking
D	Medewerker Leerlingadministratie	Telefonist/Receptionist
C		Medewerker Magazijn
B		Medewerker Catering Medewerker Postkamer Medewerker Data-entry
A		Archiefmedewerker

Bijlage VI

Salarisschalen CAO-kenniscentra

Salarisschalen (per 1/10/2006), behorende bij hoofdstuk VI van deze cao

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0.	1285	1309	1348	1377	1405	1435	1593	2055	2159	2262	2907	3531
1.	1309	1348	1405	1435	1435	1463	1640	2159	2262	2372	3018	3637
2.			1463	1490	1490	1521	1751	2262	2372	2494	3116	3739
3.			1490	1552	1552	1593	1856	2372	2494	2600	3215	3842
4.			1521	1593	1640	1696	1906	2435	2600	2706	3312	3941
5.			1552	1640	1696	1751	1957	2494	2706	2807	3422	4046
6.			1593	1696	1751	1803	2006	2545	2807	2907	3531	4148
7.				1751	1803	1856	2055	2600	2907	3018	3637	4248
8.					1856	1906	2107	2656	3018	3116	3739	4351
9.					1906	1957	2159	2706	3116	3215	3842	4479
10.						2006	2208	2755		3312	3941	4543
11.										3422	3994	

Maandsalarissen voor jeugdigen (per 1/10/2006)

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

	Bedrag schalen			
	C	D	E	F
J15	674	689		
J16	674	689	703	718
J17	674	689	703	718
J18	808	826	843	861
J19	944	964	983	1005
J20	1078	1102	1124	1148
J21	1214	1240	1265	1292

* T.b.v. In- en doorstroombanen (ID-banen)

- De schalen A en B kunnen alleen gebruikt worden voor de zogenaamde ID- banen.
- ID-banen zijn banen die gecreëerd worden ter uitbreiding van de werkgelegenheid. De nieuwe banen mogen derhalve niet leiden tot opheffing van bestaande werkgelegenheid. Instellingen die vallen onder het ministerie van OCW dienen bij voortzetting van het dienstverband de ID-functies na twee jaar op salarisniveau C in te schalen. Voor verdere informatie over deze functies wordt verwezen naar de brochure van OCW, geheten "In- en doorstroombanen, uitstroom- en uitstroompremie, ook in het onderwijs".

BijlageVI

Salarisschalen CAO-kenniscentra

Salarisschalen (per 1/10/2007), behorende bij hoofdstuk VI van deze cao

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

Sal.nr.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0.	1317	1337	1376	1406	1435	1466	1626	2098	2205	2309	2968	3606
1.	1337	1376	1435	1466	1466	1493	1674	2205	2309	2422	3081	3713
2.			1493	1521	1521	1553	1788	2309	2422	2546	3181	3817
3.			1521	1585	1585	1626	1895	2422	2546	2655	3282	3922
4.			1553	1626	1674	1731	1946	2487	2655	2763	3381	4023
5.			1585	1674	1731	1788	1998	2546	2763	2866	3494	4131
6.			1626	1731	1788	1841	2048	2598	2866	2968	3606	4235
7.				1788	1841	1895	2098	2655	2968	3081	3713	4337
8.					1895	1946	2152	2712	3081	3181	3817	4443
9.					1946	1998	2205	2763	3181	3282	3922	4573
10.						2048	2255	2813		3381	4023	4638
11.										3494	4078	

Maandsalarissen voor jeugdigen (per 1/10/2007)

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

	Bedrag schalen			
	C	D	E	F
J15	688	703		
J16	688	703	718	733
J17	688	703	718	733
J18	825	843	860	880
J19	964	984	1004	1026
J20	1101	1125	1148	1172
J21	1239	1266	1291	1319

Bijlage VI

Salarisschalen CAO-kenniscentra

Salarisschalen (per 1/10/2008), behorende bij hoofdstuk VI van deze cao

De bedragen behoren bij een normbetrekking

Sal.nr.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0.	WM*	1365	1405	1436	1465	1496	1660	2142	2251	2358	3031	3681
1.	1365	1405	1465	1496	1496	1525	1709	2251	2358	2473	3146	3791
2.			1525	1553	1553	1585	1825	2358	2473	2600	3248	3897
3.			1553	1618	1618	1660	1935	2473	2600	2710	3351	4005
4.			1585	1660	1709	1768	1987	2539	2710	2821	3452	4108
5.			1618	1709	1768	1825	2040	2600	2821	2927	3567	4218
6.			1660	1768	1825	1880	2091	2653	2927	3031	3681	4324
7.				1825	1880	1935	2142	2710	3031	3146	3791	4428
8.					1935	1987	2197	2769	3146	3248	3897	4536
9.					1987	2040	2251	2821	3248	3351	4005	4669
10.						2091	2302	2872		3452	4108	4736
11.										3567	4163	

* Wettelijk minimumloon

Maandsalarissen voor jeugdigen (per 1/10/2008)

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

	Bedrag schalen			
	C	D	E	F
J15	703	718		
J16	703	718	733	748
J17	703	718	733	748
J18	843	861	878	898
J19	984	1004	1025	1048
J20	1124	1149	1172	1197
J21	1265	1292	1318	1347

Bijlage VI

Salarisschalen CAO-kenniscentra

Salarisschalen (per 1/10/2009), behorende bij hoofdstuk VI van deze cao

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

Sal.nr.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
0.	WM	1394	1435	1466	1496	1528	1695	2187	2298	2407	3094	3759
1.	1394	1435	1496	1528	1528	1557	1745	2298	2407	2525	3212	3871
2.			1557	1585	1585	1619	1864	2407	2525	2654	3316	3979
3.			1585	1652	1652	1695	1976	2525	2654	2767	3421	4089
4.			1619	1695	1745	1805	2029	2592	2767	2880	3525	4194
5.			1652	1745	1805	1864	2083	2654	2880	2988	3642	4306
6.			1695	1805	1864	1919	2135	2709	2988	3094	3759	4415
7.				1864	1919	1976	2187	2767	3094	3212	3871	4521
8.					1976	2029	2243	2827	3212	3316	3979	4631
9.					2029	2083	2298	2880	3316	3421	4089	4767
10.						2135	2350	2933		3525	4194	4835
11.										3642	4251	

Maandsalarissen voor jeugdigen (per 1/10/2009)

De bedragen behoren bij een normbetrekking.

	Bedrag schalen			
	C	D	E	F
J15	717	733		
J16	717	733	748	764
J17	717	733	748	764
J18	860	879	897	917
J19	1004	1026	1047	1070
J20	1148	1173	1196	1222
J21	1292	1319	1346	1375

Minimum vakantie-uitkering per maand

Per 1 oktober 2006

Leeftijd	Bedrag per maand
22 jaar of ouder	133,66
21 jaar	120,30
20 jaar	106,93
19 jaar	93,57
18 jaar	80,20
17 jaar	66,84
16 jaar	66,84
15 jaar	66,84

Per 1 oktober 2007

Leeftijd	Bedrag per maand
22 jaar of ouder	136,46
21 jaar	122,82
20 jaar	109,17
19 jaar	95,53
18 jaar	81,89
17 jaar	68,25
16 jaar	68,25
15 jaar	68,25

Per 1 oktober 2008

Leeftijd	Bedrag per maand
22 jaar of ouder	139,33
21 jaar	125,40
20 jaar	111,47
19 jaar	97,54
18 jaar	83,60
17 jaar	69,68
16 jaar	69,68
15 jaar	69,68

Per 1 oktober 2009

Leeftijd	Bedrag per maand
22 jaar of ouder	142,25
21 jaar	128,04
20 jaar	113,81
19 jaar	99,59
18 jaar	85,36
17 jaar	71,14
16 jaar	71,14
15 jaar	71,14

Toelage bedrijfshulpverlening (behorende bij artikel 6.3.6 van deze cao):

Deze toelage bedraagt per maand:

- vanaf 1 oktober 2006: € 8,96
- vanaf 1 oktober 2007: € 9,15
- vanaf 1 oktober 2008: € 9,34
- vanaf 1 oktober 2009: € 9,54

Nominale eindejaarsuitkering (behorende bij artikel 6.2.5 lid 2 van deze cao)

1. Aan de werknemer die behoort tot het direct ondersteunend en facilitair ondersteunend personeel en die in een kalenderjaar is benoemd of benoemd is geweest in een of meer functies in de schalen A tot en met H wordt, met inachtneming van onderstaande bepalingen, een eindejaarsuitkering toegekend.
2. Voor elke kalendermaand van het desbetreffende kalenderjaar waarin de werknemer in de desbetreffende functies werkzaam is geweest en salaris heeft genoten, wordt per functie het bedrag berekend door de toe te passen bedragen bij een normbetrekking te vermenigvuldigen met het bedrag van het door de werknemer in die maand genoten salaris en te delen door het salaris behorende bij de desbetreffende functie in geval van een normbetrekking. De uitkering wordt vastgesteld op de som van de op voornoemde wijze berekende bedragen en wordt rekenkundig afgerond op centen.
3. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per jaar in de maand december verstrekt over de periode van twaalf maanden die eindigt met de maand december. Het bedrag van de eindejaarsuitkering wordt onderscheiden naar de schalen A tot en met F en schaal G en H.

De bedragen bij een normbetrekking zijn:

Schaal	Bedrag
A tot en met F	747
G en H	702

4. In geval van een deeltijdbetrekking worden de bedragen naar evenredigheid vastgesteld.
5. In geval van ontslag van de werknemer vindt de uitbetaling plaats over het tijdvak januari tot en met de datum van ontslag van het desbetreffende kalenderjaar.

Procentuele eindejaarsuitkering (behorende bij artikel 6.2.5 lid 1 van deze cao)

1. De werknemer die op enig moment in een kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december van dat jaar een structurele eindejaarsuitkering.
2. De uitkering bedraagt in 2007 voor werknemers die onder het VPL-overgangsrecht vallen én gebruik maken van het ouderenverlof 5,28% van het over het in 2007 ontvangen salaris. Voor de overige werknemers bedraagt de uitkering 6,11% van het over 2007 ontvangen salaris.
3. De opbouw van de eindejaarsuitkering vindt maandelijks plaats volgens de volgende formule: $(BS - BK) * 5,28\%$ respectievelijk $6,11\%$, waarbij:
BS= brutomaandsalaris
BK=brutokortingen wegens:
 - anticumulatiebepaling
 - schorsing
 - staking
 - gedeeltelijk of volledig buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging
 - fietsenplan
4. De uitkering wordt in 2008 en in 2009 telkenmale verhoogd met 1,11%.

Incidentele netto uitkering in november 2007

Een werknemer met een volledige betrekking die op 1 november 2007 in dienst is ontvangt in voor-
noemde maand een éénmalige uitkering van € 100,- netto. In het geval van een deeltijdbetrekking
geldt een bedrag naar rato van de betrekkingsomvang.

Bindingstoelage

1. Per 1 januari 2006 is de bindingstoelage voor consultants en werknemers die ingeschaald zijn
in schaal I geheel komen te vervallen. De vrijgevallen middelen dienen ingezet te worden voor
beloningsdifferentiatie. De werkgever zal jaarlijks jaarlijks aan de OR opgave doen van de omvang
van de vrijgevallen middelen. De besteding van de gelden dient te geschieden op basis van een
regeling die in overleg met de OR is opgesteld.
2. De vrijgevallen middelen worden jaarlijks geïndexeerd conform de voor het betreffende kalen-
derjaar afgesproken algemene salarismaatregel.

Verhaal WGA-premie

De werkgever is bevoegd om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werk-
nemer. Vanaf 1 januari 2008 wordt het verhaal beperkt tot de helft van de WGA-premie, waarop de
zogenaamde rentehobbel⁵ in mindering is gebracht.

Reistijd consultants

De werkgever kan in overleg met de OR een regeling vaststellen betreffende de
reistijd/werktijd van de consultant. Op grond van deze regeling kan maximaal een half uur van
de dagelijkse reistijd van de consultant aangemerkt worden als eigen tijd.

⁵ Het betreft hier een door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgestelde opslag op de WGA-
premie die voor eerlijke concurrentie moet zorgen tussen het UWV en de verzekeraars.

Reis- en verblijfkostenregeling

DEEL IA REISKOSTENREGELING WOON- WERKVERKEER, GELDEND TOT 1 JANUARI 2008

Artikel 1 **Begripsbepalingen**

De begripsbepalingen zijn opgenomen op de pagina's 7, 8 en 9 van deze cao.

Artikel 2 **Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten**

1. Aan de werknemer wordt door de werkgever maandelijks, onverminderd het bepaalde in artikel 5, een tegemoetkoming in de reiskosten tussen de woning en de standplaats verleend, indien de te reizen afstand tussen de woning en de standplaats meer dan twee zones bedraagt.
2. De tegemoetkoming wordt per dienstverband afhankelijk van de reisafstand in zones tussen de woning en de standplaats en afhankelijk van het aantal dagen dat per week naar de standplaats wordt gereisd, vastgesteld aan de hand van de in de bijlage 2 bij deze regeling opgenomen tabel.
3. De in het tweede lid bedoelde tabel is slechts van toepassing indien in een maand gemiddeld ten minste één keer per week wordt gereisd tussen de woning en de standplaats.
4. Indien in een maand gemiddeld minder dan één keer per week wordt gereisd tussen de woning en de standplaats, bedraagt de tegemoetkoming in reiskosten per dag waarop naar de standplaats wordt gereisd, het bedrag uit bijlage 2 als aangegeven bij 1 reisdag gedeeld door 4,33.
5. De in bijlage 2 bij deze regeling opgenomen tabel is alleen volledig van toepassing voor zover met het openbaar vervoer wordt gereisd. Indien niet met het openbaar vervoer wordt gereisd is de tabel slechts van toepassing voor zover hiermee het fiscaal bepaalde reiskostenforfait niet wordt overschreden.

Artikel 3 **Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten**

1. Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan één week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en de standplaats, wordt de in die maand aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.
2. Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste één keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

Artikel 4 **Aanspraak aantal kalendermaanden per jaar tegemoetkoming in de reiskosten**

De werknemer die voor een heel jaar is benoemd, heeft per betrekking slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten over ten hoogste elf kalendermaanden per jaar. De vermindering wordt naar evenredigheid over de maanden verdeeld.

Artikel 5 **Maximering reiskostenvergoeding**

1. De aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in reiskosten bedraagt per jaar, per dienstverband of combinatie van dienstverbanden, niet meer dan het bedrag als aangegeven in bijlage 1 van deze regeling.
2. De tegemoetkoming in de reiskosten bedraagt per dienstverband vanaf het tweede jaar na indiensttreding niet meer dan het volgens de tabel in de bijlage 2 vanaf het tweede jaar na indiensttreding geldende bedrag bij vier of meer reisdagen per week over een reisafstand van vijf zones.

Artikel 6 **Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten bij vervangingswerkzaamheden**
Een werknemer die vervangingswerkzaamheden verricht kan, indien deze werkzaamheden een kortere periode omvatten dan één jaar, bij elke nieuwe benoeming aanspraak maken op een tegemoetkoming in de reiskosten volgens de kolom 'eerste jaar' in bijlage 2.

Artikel 7 **Aanspraak op tegemoetkoming in pensioenkosten**
1. Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de standplaats, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een betrekking met een omvang van tenminste 6/10 van de normbetrekking is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensioenkosten, indien hij een pensioen betreft dat gelegen is op of binnen een afstand van 5 zones van de standplaats.
2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90 % van de werkelijk gemaakte pensioenkosten, met een maximum als aangegeven in de bijlage 1, bij deze regeling.
3. De werknemer heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die éénmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.

Artikel 8 **Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen**
Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensioenkosten dient voor 1 januari volgend op het desbetreffende jaar bij de werkgever te worden ingediend.

DEEL IB REISKOSTENREGELING WOON- WERKVERKEER GELDEND VANAF 1 JANUARI 2008

Artikel 1 **Begripsbepalingen**
De begripsbepalingen zijn opgenomen op de pagina's 7, 8 en 9 van deze cao.

Artikel 2 **Aanspraak op tegemoetkoming in de reiskosten**
1. Aan de werknemer wordt door de werkgever maandelijks, een tegemoetkoming in de reiskosten tussen de woning en de standplaats verleend.
2. De tegemoetkoming is afhankelijk van de reisafstand in kilometers tussen de woning en de standplaats en van het aantal dagen dat per week naar de standplaats wordt gereisd. De reisafstand wordt berekend met behulp van een algemeen erkende routeplanner op basis van de kortste afstand.
3. De vergoeding bedraagt € 0,15 per kilometer. De vergoeding wordt verstrekt over een reisafstand van maximaal 30 kilometer, met dien verstande dat de kosten verbandhoudende met de eerste 5 kilometer van de reisafstand niet voor vergoeding in aanmerking komen.

Artikel 3 **Evenredige vermindering tegemoetkoming in de reiskosten**
1. Indien door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan één week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en de standplaats, wordt de in die maand aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid verlaagd.
2. Indien door een werknemer in verband met de datum van indiensttreding of ontslag slechts een deel van een maand tenminste één keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, dient de tegemoetkoming in de reiskosten naar evenredigheid te worden vastgesteld.

- Artikel 4 **Aanspraak aantal kalendermaanden per jaar tegemoetkoming in de reiskosten**
De werknemer die voor een heel jaar is benoemd, heeft per betrekking slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de reiskosten over ten hoogste elf kalendermaanden per jaar. De vermindering wordt naar evenredigheid over de maanden verdeeld.
- Artikel 5 **Aanspraak op tegemoetkoming in pensiekosten**
1. Een werknemer, die bij een verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in verhuiskosten, en die naar het oordeel van de werkgever niet in de gelegenheid is dagelijks heen en weer te reizen tussen zijn woning en de standplaats, heeft gedurende het eerste jaar, gerekend vanaf de datum waarop de werknemer in een betrekking met een omvang van tenminste 6/10 van de normbetrekking is benoemd, aanspraak op een tegemoetkoming in pensiekosten, indien hij een pensioen betreft dat gelegen is op of binnen een afstand van 5 zones van de standplaats.
 2. De in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming bedraagt 90 % van de werkelijk gemaakte pensiekosten, met een maximum als aangegeven in de bijlage 1 onder 2, bij deze regeling.
 3. De werknemer heeft slechts aanspraak op een tegemoetkoming in de te maken reiskosten binnen Nederland, voor zover hij die éénmaal per week maakt voor het bezoeken van zijn woonplaats.
- Artikel 6 **Aanvraag en toekenning tegemoetkomingen**
Het verzoek om toekenning van een tegemoetkoming in de reis- en pensiekosten dient voor 1 januari volgend op het desbetreffende jaar bij de werkgever te worden ingediend.
- Artikel 7 **Fietsenplan**
De werknemer met een reisafstand van 5 kilometer of minder zal in de gelegenheid worden gesteld om deel te nemen aan een fietsenplan.

DEEL II REGELING TEGEMOETKOMING IN REIS- EN VERBLIJFKOSTEN BIJ DIENSTREIZEN

- Artikel 1 **Begripsbepalingen**
1. In deze regeling zijn de begripsbepalingen van de pagina's 7, 8 en 9 van deze cao van overeenkomstige toepassing, onverminderd het bepaalde in het tweede lid.
 2. In deze regeling wordt verstaan onder:
 - a. eigen vervoermiddel: een niet openbaar vervoermiddel, dat de werknemer voor de te maken dienstreis ter beschikking heeft, niet voor de dienstreis is gehuurd en niet door de werkgever ter beschikking is gesteld;
 - b. gehuurd vervoermiddel: een taxi of een ander bij een verhuurbedrijf voor de dienstreis gehuurd vervoermiddel;
 - c. voeding en/of nachtverblijf van overheidswege: voeding en/of nachtverblijf, al dan niet tegen betaling verstrekt vanwege of voor rekening van het Rijk dan wel een door het Rijk gesubsidieerde instelling;
- Artikel 2a **Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen voor werknemers die uit hoofde van de functie in het bezit moeten zijn van een auto**
1. De werknemer die uit hoofde van zijn functie dan wel vanwege de door hem uit te voeren werkzaamheden in het bezit moet zijn van een auto, krijgt vanaf 1 januari 2004 voor het gebruik van zijn eigen auto bij dienstreizen een kilometervergoeding overeenkomstig de volgende systematiek:
 - a. een bruto basisbedrag, én
 - b. een vergoeding van 19 eurocent per gereden kilometer.

2. De hoogte van het in het vorige lid bedoelde basisbedrag is afhankelijk van het aantal verreden kilometers op jaarbasis. Hierbij is de in bijlage 3 vermelde staffel van toepassing:
3. Voor een werknemer die een deeltijdbetrekking vervult, wordt het in lid 2 bedoelde basisbedrag naar evenredigheid van het aantal te werken dagen per week toegepast. De aan een werknemer die een deeltijdbetrekking vervult te verstrekken tegemoetkoming (basisbedrag plus vergoeding per verreden kilometer) kan echter niet lager zijn dan het bedrag dat de werknemer ontvangen zou hebben wanneer aan deze een bruto vergoeding toegekend zou zijn met toepassing van de in bijlage 3 opgenomen bedragen.
4. Een werknemer die gebruik maakt van het ouderenverlof, blijft aanspraak houden op het basisbedrag dat de werknemer zou hebben genoten wanneer geen gebruik gemaakt zou zijn van het ouderenverlof.
5. Het bruto basisbedrag wordt in maandelijkse termijnen aan de werknemer uitgekeerd. De hoogte van het uit te keren bedrag wordt in eerste aanleg gebaseerd op het aantal verreden kilometers in het kader van dienstreizen in het voorafgaande kalenderjaar. De definitieve vaststelling van het bruto basisbedrag geschiedt aan het eind van het kalenderjaar op basis van het in dat jaar daadwerkelijk aantal verreden kilometers.
6. Wanneer een werknemer gedurende een volle kalendermaand geen werkzaamheden heeft verricht anders dan in verband met vakantieverlof, dan zal de verstrekking van het bruto basisbedrag worden gestaakt tot het moment dat de werknemer zijn werkzaamheden weer heeft hervat.
7. Het bruto basisbedrag maakt derhalve geen deel uit van het pensioengevend inkomen en is ook geen looncomponent in de zin van de Wet minimum loon en vakantiebijslag.
8. De werknemer kan voor de in het kader van de dienstreis gemaakte verblijfskosten aanspraak maken op een tegemoetkoming die wordt vastgesteld aan de hand van de in bijlage 3 opgenomen bedragen.

Artikel 2b Bovenmatige parkeer-, tol- en veergelden

In het geval dat bij de werkgever zich de situatie voordoet dat werknemers bij het maken van dienstreizen worden geconfronteerd met bovengemiddelde parkeer-, tol- en veergelden, zal de werkgever hierover aanvullende afspraken maken met de OR.

Artikel 2c Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfskosten bij dienstreizen voor werknemers die niet uit hoofde van de functie in het bezit moeten zijn van een auto

1. Aan de werknemer die een dienstreis maakt, wordt door de werkgever een tegemoetkoming toegekend in de gemaakte reis- en verblijfskosten met toepassing van de in bijlage 3 opgenomen bedragen.
2. De werknemer ontvangt voor het gebruik van een eigen motorvoertuig, waarvoor door de werkgever een machtiging is verleend, een kilometervergoeding:
 - a. voor de eerste 10.000 kilometer het bedrag dat per gereisde kilometer in het desbetreffende kalenderjaar belastingvrij mag worden toegekend;
 - b. voor de overige kilometers wordt het bedrag vastgesteld volgens bijlage 3.

Artikel 3 Indeling in categorieën

1. De werknemers worden voor de toepassing van deze regeling op basis van hun salaris, als volgt ingedeeld in twee categorieën:
 - a. Categorie A: de werknemers met een salaris bij een normbetrekking van ten minste het bedrag, vermeld in schaal I bij salarisnummer 7;
 - b. Categorie B: overige werknemers.
2. Ten aanzien van de werknemer die een functie vervult in een betrekkingssomvang die anders is dan een normbetrekking, geschiedt de indeling in één der in het vorige lid genoemde categorieën door de werkgever, waarbij als salaris wordt aangenomen het salaris, dat de werknemer zou genieten indien hij in die functie wel werkzaam zou zijn in een normbetrekking.

3. De werknemer die een hogere functie tijdelijk waarneemt, wordt in één der categorieën, bedoeld in het eerste lid, ingedeeld naar het salaris, verbonden aan de functie waarin hij reist.
4. Overgang naar een andere categorie als bedoeld in het derde lid heeft plaats met ingang van de datum van vaststelling van het besluit of de beschikking betreffende de verandering welke aan die overgang ten grondslag ligt, tenzij die verandering op een latere datum ingaat, in welk geval deze latere datum beslissend is.

Artikel 4

Begin en einde der dienstreizen

1. In de regel wordt vergoeding voor reis- en verblijfkosten verleend voor de dienstreis met de standplaats als begin- en eindpunt.
2. Voor de werknemer met een gescheiden woon- en standplaats wordt, indien de dienstreis in de woonplaats aanvangt ten aanzien van de heenreis de woonplaats als standplaats aangemerkt evenzo ten aanzien van de terugreis, indien de dienstreis in de woonplaats eindigt. Het voorgaande geldt niet indien het een dienstreis naar de standplaats of het werkkraai en terug betreft. In dat geval geldt de Reiskostenregeling woon- werkverkeer.
3. Indien de dienstreis niet in de stand- of woonplaats aanvangt of eindigt, wordt voor de vaststelling van de vergoeding van de reis- en verblijfkosten rekening gehouden met de reis en reisduur, welke voor de uitvoering van de dienstreis noodzakelijk zijn, of zouden zijn geweest indien de dienstreis in de standplaats of woonplaats zou zijn aangevangen onderscheidenlijk geëindigd, een en ander ter beoordeling van de werkgever.
4. Een dienstreis vangt aan en eindigt op het tijdstip waarop de werknemer de standplaats of de woning verlaat respectievelijk aldaar terugkomt. Indien het een dienstreis naar een standplaats van een werknemer met een gescheiden woon- en standplaats betreft, vangt de dienstreis aan op het tijdstip waarop de standplaats wordt bereikt en eindigt deze op het tijdstip van terugkomst op de standplaats, onderscheidenlijk op het tijdstip waarop de standplaats wordt verlaten om naar de woonplaats terug te keren.
5. Indien een dienstreis niet op de voor de werkgever minst kostbare wijze is uitgevoerd, heeft de werknemer slechts aanspraak op de vergoeding welke hij zou ontvangen indien de dienstreis, met inachtneming van het belang van de instelling, wel op de minst kostbare wijze zou hebben uitgevoerd.
6. Indien voor een dienstreis uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm een vergoeding wegens reis- onderscheidenlijk verblijfkosten wordt genoten, mag de vergoeding waarop ingevolge deze regeling aanspraak kan worden gemaakt, slechts in rekening worden gebracht tot het bedrag waarmee deze vergoeding de eerstbedoelde vergoeding, berekend over het afgelegde traject onderscheidenlijk de duur van het verblijf te boven gaat.

Artikel 5

Reizen per openbaar vervoer

1. De dienstreizen worden in de regel met het openbaar vervoer gemaakt, waarbij de werknemer ingedeeld in:
 - a. categorie A gerechtigd is eerste klasse te reizen;
 - b. categorie B gerechtigd is tweede klasse te reizen.
2. Wegens reiskosten per openbaar vervoermiddel worden vergoed de verschuldigde en betaalde kosten voor het vervoer van:
 - a. de werknemer;
 - b. dienstbenodigdheden, ingevolge algemene of bijzondere last meegenomen.
3. Abonnementskaarten, trajectkaarten en soortgelijke vervoerbewijzen voor meer dan één reis met een openbaar vervoermiddel worden, hetzij door de zorg van de werkgever verstrekt, hetzij met voorafgaande goedkeuring van de werkgever door de werknemer aangeschaft.

4. Indien voor een dienstreis gebruik is gemaakt van een vervoersbewijs als bedoeld in het vorige lid, dat niet vanwege de werkgever is verstrekt en waarvoor geen vergoeding van de werkgever is ontvangen, wordt een bedrag vergoed gelijk aan de kosten van een plaatsbewijs voor het traject dat met dit vervoerbewijs is afgelegd. Indien gedurende de periode van geldigheid meermalen van een dergelijk vervoerbewijs gebruik is gemaakt, mogen de bedoelde vergoedingen over die periode de prijs van het vervoerbewijs niet te boven gaan.

Artikel 6 **Reizen met eigen auto of motor (met machtiging)**

1. Het gebruik tegen vergoeding van een eigen auto of motor mag, op voorwaarde dat voor dit gebruik door de werkgever machtiging of toestemming is verkregen, slechts geschieden indien de dienstreizen, die hiermee worden ondernomen niet of niet op doelmatige wijze met openbare middelen van vervoer kunnen worden verricht.
2. Voor het verkrijgen van een machtiging, welke toekenning van een op basis van de kosten van gebruik van een eigen motorvoertuig berekende vergoeding inhoudt, moet worden voldaan aan de voorwaarde dat het belang van de instelling het gebruik van dit eigen vervoermiddel vordert.
3. Indien voor het gebruik van een eigen motorvoertuig machtiging is verleend, bestaat voor dit gebruik, behoudens het bepaalde in artikel 17, aanspraak op vergoeding naar het aantal gereden kilometers, volgens bijlage 3.
Als aantal gereden kilometers wordt aangemerkt het aantal kilometers afgerond op het naast-hogere gehele getal langs de kortste gebruikelijke weg gemeten van het punt waar de reis een aanvang nam, langs het reisdoel of de reisdoelen, naar het punt waar de reis eindigde.
4. Zodra de werknemer wegens verandering van werkzaamheden of om een andere reden geen regelmatig gebruik van een eigen vervoermiddel meer behoeft te maken, vervalt de machtiging als bedoeld in het eerste lid, na afloop van de maand waarin het gebruik of het regelmatig gebruik is geëindigd.

Artikel 7 **Reizen met eigen vervoermiddelen (zonder machtiging)**

1. Indien de werknemer er de voorkeur aan geeft zijn dienstreizen, die op doelmatige wijze per openbare middelen van vervoer kunnen worden verricht, per eigen vervoermiddel te ondernemen, wordt hiervoor door de werkgever, op wiens last de reizen worden ondernomen, toestemming verleend, tenzij het belang van de instelling zich daartegen verzet.
2. Voor het gebruik van een eigen motorvoertuig voor reizen, als in het eerste lid, wordt de vergoeding, behoudens het bepaalde in de artikelen 8 en 11, vastgesteld conform bijlage 3.

Artikel 8 **Geregeld herhaalde reizen**

Indien het bij geregeld herhaalde reizen voor de werkgever voordeliger zou zijn geweest wanneer de werknemer gebruik zou hebben gemaakt van een abonnementskaart of trajectkaart en dergelijke, wordt wanneer zulks te voorzien was een bedrag vergoed gelijk aan de prijs van zodanige kaart.

Artikel 9 **Medereizenden**

Indien de werknemer andere personen voor de dienst heeft vervoerd met toestemming van de werkgever, op wiens last die personen de dienstreis maakten, wordt hem, met inachtneming van artikel 10, voor ieder van die personen een vergoeding verleend als bedoeld in de artikelen 7 of 8. De medereizende heeft voor zichzelf geen aanspraak op vergoeding wegens reiskosten.

Artikel 10 **Maximumvergoeding**

De vergoeding voor het gebruik van het eigen motorvoertuig bedraagt in totaal nimmer meer dan de kilometervergoeding, berekend overeenkomstig het bepaalde in artikel 6, derde lid.

- Artikel 11 **Reizen met een bromfiets**
De vergoeding voor het gebruik bij dienstreizen van een eigen bromfiets wordt, per kalenderjaar, vastgesteld conform bijlage 3. Met dien verstande dat voor geregeld herhaalde reizen met een dergelijk vervoermiddel een vergoeding overeenkomstig het bepaalde in artikel 8 wordt verleend of, indien dat artikel geen toepassing kan vinden, bij voorkeur een vergoeding per maand wordt toegekend, gebaseerd op een gemiddeld aantal per maand te rijden kilometers.
- Artikel 12 **Reizen per fiets**
1. Indien tegen het gebruik bij dienstreizen van een eigen fiets geen bezwaar bestaat wordt hiervoor een vergoeding verleend.
2. De vergoeding bedoeld in het eerste lid wordt vastgesteld conform bijlage 3. Met dien verstande dat voor het incidenteel dienstgebruik van een eigen fiets de vergoeding in de regel wordt beperkt tot de eventuele kosten van stalling. Indien geregeld en veelvuldig met een eigen fiets dienstreizen worden gemaakt wordt de vergoeding bij voorkeur per maand toegekend (zie bijlage 3).
- Artikel 13 **Berekening aantal kilometers**
Voor de toepassing van de artikelen 7 tot en met 12 wordt het aantal kilometers berekend zoals in artikel 6, derde lid, is aangegeven. Het bepaalde in artikel 6, vierde lid, is van overeenkomstige toepassing.
- Artikel 14 **Gehuurd vervoermiddelen**
1. Indien het belang van de instelling dit vergt, of andere bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan het gebruik van een gehuurd vervoermiddel worden toegestaan. Voor het gebruik van een dergelijk vervoermiddel wordt een vergoeding verleend.
2. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt, met inachtneming van artikel 4, vijfde lid, op overeenkomstige wijze verleend als voor het gebruik van een eigen vervoermiddel naar gelang één der artikelen 6, 7, 8, 9, 10, 11 of 12 ter zake van toepassing is.
- Artikel 15 **Bijkomende reiskosten**
Onder reiskosten worden mede begrepen de kosten voor het gebruik maken van een parkeerplaats, garage of stalling, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke, met dien verstande, dat voor het gebruik van een motorvoertuig, waarvoor vergoeding wordt genoten op basis van de kosten van openbaar vervoer, de eerstbedoelde kosten slechts in aanmerking worden genomen, indien en voor zover deze ook verschuldigd zouden zijn geweest indien per openbare vervoermiddelen zou zijn gereisd.
- Artikel 16 **Loonheffing**
1. Indien de vergoedingen als bedoeld in artikel 6, derde lid, de artikelen 7 tot en met 10, 14 en 15 van deze regeling geheel of gedeeltelijk op grond van of krachtens de Wet op de Loonbelasting 1964 geacht worden tot het loon te behoren, zal daarop de daarover verschuldigde loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen in mindering worden gebracht.
2. Indien van te voren kan worden verwacht dat de vergoedingen als vallend onder de Wet op de Loonbelasting zullen worden aangemerkt dient in overleg met de OR en na afstemming met de belastingdienst een andere niet onder de Wet op de Loonbelasting vallende vergoeding te worden afgesproken.
- Artikel 17 **Reizen voor gezinsbezoek**
1. Voor zover de te verrichten werkzaamheden dit toelaten mag tijdens een dienstreis, waarbij te bestemder plaatse moet worden overnacht, eenmaal per week voor gezinsbezoek naar de standplaats of woonplaats worden teruggekeerd, voor welke reizen vergoeding wordt verleend tot ten hoogste de kosten van openbaar vervoer.

2. Verblijft het gezin, waartoe de werknemer behoort, tijdelijk buiten de woonplaats, dan worden reiskosten naar en van die verblijfplaats slechts vergoed voor zoveel deze niet meer bedragen dan die naar en van de woonplaats.

Artikel 18 **Verblijfkosten**

1. Indien aan dienstreizen verblijfkosten zijn verbonden wordt hiervoor, behoudens het bepaalde in de artikelen 21 en 22, een vergoeding verleend.
2. Bij de berekening van de vergoeding wegens verblijfkosten voor dienstreizen wordt voor zover niet anders bepaald uitgegaan van een vergoeding per etmaal en wordt voor de (resterende) delen van een etmaal een vergoeding per uur berekend, waarboven onder bepaalde voorwaarden toeslagen voor maaltijden en/of nachtverblijf worden toegekend.
3. Indien de ingevolge het vorige lid berekende vergoeding voor een gewone dienstreis niet hoger is dan een tiende deel van de vergoeding per etmaal, vindt het bepaalde in dat lid geen toepassing, doch worden de in redelijkheid werkelijk gemaakte verblijfkosten vergoed. Deze vergoeding mag niet uitgaan boven die, welke zou zijn genoten indien het vorige lid wel toepassing zou vinden.
4. Een op een overnachting berekende vergoeding voor verblijfkosten wordt slechts verleend, indien de werkzaamheden, tot welke uitvoering het reisplan strekt, redelijkerwijs niet kunnen worden volbracht zonder overnachting buiten de woning.
5. Ten aanzien van dienstreizen, waarbij ter bestemde plaatse moet worden overnacht, wordt bij het vaststellen van de vergoeding voor verblijfkosten rekening gehouden met een korting bij voortgezet verblijf in dezelfde gemeente.
6. Indien tijdens een dienstreis gelegenheid bestaat voeding en/of nachtverblijf van overheidswege of van de werkgever te ontvangen, dient de werknemer daarvan gebruik te maken, tenzij hij aannemelijk kan maken, dat hij daarmee redelijkerwijze geen genoegen heeft kunnen nemen. Bij de berekening van de vergoeding wordt rekening gehouden met een vermindering wegens van overheidswege genoten voeding en/of nachtverblijf.
7. Ten behoeve van de berekening wordt het tijdstip van aanvang en einde van de dienstreis, zoals aangegeven in artikel 4 vierde lid, geacht samen te vallen met:
 - de aanvang van het lopende uur indien het aantal minuten op bedoeld tijdstip in dat uur verstrekken dertig of minder bedraagt,
 - het einde van het lopende uur indien het aantal minuten meer dan dertig bedraagt.De vergoeding per vol etmaal wordt vastgesteld conform bijlage 3.
8. Voor een resterend gedeelte van een etmaal, dan wel voor een gewone dienstreis van kortere duur dan een etmaal, wordt, behoudens in het geval bedoeld in het derde lid, een vergoeding per uur van 0,75 % van de in het vorige lid genoemde etmaalvergoeding toegekend, waarboven een toeslag wordt verleend van:
 - a. 50 % van de etmaalvergoeding voor betaalde kosten van een nachtverblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid;
 - b. 6 % van de etmaalvergoeding voor betaalde kosten van een ontbijt in een daarvoor bestemde gelegenheid indien de tijd van 6.00 tot 8.00 uur geheel in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt;
 - c. 10 % van de etmaalvergoeding voor betaalde kosten van een middagmaal (lunch) in een daarvoor bestemde gelegenheid indien de tijd van 12.00 tot 14.00 uur geheel in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt;
 - d. 16 % van de etmaalvergoeding voor betaalde kosten van een avondmaaltijd (diner) in een daarvoor bestemde gelegenheid indien de tijd van 18.00 tot 20.00 uur geheel in het resterende gedeelte of in de dienstreis valt.Onder de vorengenoemde tijdstippen worden verstaan de tijdstippen na afronding van de tijdstippen van aanvang en einde van de dienstreis, zoals in het zevende lid is aangegeven.

- Artikel 19 **Gewone dienstreizen met een voortgezet verblijf in dezelfde gemeente**
Bij een gewone dienstreis wordt na een voortgezet verblijf in dezelfde gemeente, nadat de in artikel 18, zevende lid, genoemde etmaalvergoeding voor tien etmalen is berekend, per vol etmaal een korting van 15 % toegepast. Voor de toepassing van deze korting wordt het verblijf in dezelfde gemeente geacht opnieuw te zijn aangevangen nadat het voor de dienstuitoefening noodzakelijk was vijf of meer achtereenvolgende etmalen - in voorkomend geval - met inbegrip van een weekeinde of algemeen erkende feestdagen - uit die gemeente afwezig te zijn.
- Artikel 20 **Korting voor verstrekking van overheidswege**
Indien en voor zover bij een gewone dienstreis voeding en/of nachtverblijf van overheidswege is genoten, wordt op de in artikel 18, zevende lid, genoemde etmaalvergoeding, onverminderd het bepaalde in artikel 19, een korting toegepast, onderscheidenlijk gelijk aan de in artikel 18, achtste lid genoemde toeslagen, dan wel worden de bedoelde toeslagen in gedeelten van een etmaal niet genoten.
Eventueel betaalde kosten voor van overheidswege of van de werkgever genoten voeding en/of nachtverblijf worden vergoed. Deze vergoeding treedt voor wat de toepassing van artikel 18, derde lid, betreft, in de plaats van een toeslag, als bedoeld in artikel 18, tweede lid.
- Artikel 21 **Beperkingen en dienstreizen naar de woonplaats**
1. Voor een dienstreis van kortere duur dan drie uren bestaat geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten. Voor de berekening van de vergoeding wegens verblijfkosten wordt onder tijdsduur van een dienstreis verstaan de tijdsduur berekend overeenkomstig artikel 18, zevende lid.
2. Indien en voor zover de werknemer in de gelegenheid is geweest de maaltijd op de gebruikelijke plaats of in zijn woning te nuttigen heeft hij ter zake geen aanspraak op een maaltijdtoeslag. De werkgever kan in andere gevallen, waarin zulks redelijk is, bepalen, dat geen middagmaaltijdtoeslag wordt verleend.
3. Indien een werknemer met gescheiden woon- en standplaats vanuit zijn standplaats een dienstreis onderneemt naar een plaats in de nabijheid van zijn woning - zodanig, dat het belang van de instelling toelaat, dat hij in zijn woning vertoeft, of dat hij zich uit zijn woning naar de plaats of plaatsen van zijn dienstverrichting kan begeven- worden de reizen naar en uit de woning als afzonderlijke dienstreizen aangemerkt. Voor de tijd die de werknemer in zijn woning vertoeft bestaat geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten.
4. Voorts bestaat geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten - behoudens onvermijdelijk doorlopende kosten - voor de tijd, gedurende welke de werknemer tijdens een dienstreis:
a. zich in verzekering, bewaring of voorlopige hechtenis heeft bevonden, dan wel door de rechter opgelegde vrijheidsstraf heeft ondergaan;
b. voor verpleging of onderzoek is opgenomen geweest in een ziekeninrichting of in een bijzondere verplegingsinrichting.
- Artikel 22 **Bijzondere omstandigheden**
1. De werkgever kan een werknemer die ter uitvoering van dezelfde opdracht of voor hetzelfde doel, geheel of gedeeltelijk tezamen met een of meer betrokkenen die op grond van hun salaris in een hogere categorie zijn ingedeeld, een dienstreis moet maken of heeft gemaakt, indien daartoe aanleiding bestaat, toestaan geheel of gedeeltelijk vergoeding wegens reiskosten te declareren welke geldt voor de werknemer met wie hij tezamen in de hogere klasse heeft gereisd.
2. De werknemer wiens verblijfkosten lager zijn dan de vergoeding die hij hiervoor zou mogen declareren declareert het lagere bedrag en vermeldt zulks op zijn declaratie.
- Artikel 23 **De reisdeclaratie**
1. Voor het opmaken van de reisdeclaratie wordt gebruik gemaakt van een daartoe door de werkgever voorgeschreven formulier.
2. De reisdeclaraties van de in een kalendermaand gemaakte dienstreizen worden bij voorkeur in één formulier samengevat en uiterlijk in de daarop volgende kalendermaand ingediend.

3. De reisdeclaraties worden voldaan tot de bedragen, waarop volgens door de werknemer vermelde gegevens op grond van deze regeling aanspraak kan worden gemaakt. Evenwel worden daarbij geen wijzigingen in het voordeel van de werknemer aangebracht, indien en voor zover blijkt, dat met toepassing van artikel 22, tweede lid, een verminderde vergoeding in rekening is gebracht.
4. Indien is afgeweken van de regelen, die bij deze regeling zijn gesteld met betrekking tot de tijdstippen van aanvang en einde van de dienstreis, de wijze van reizen of ter zake van in rekening te brengen reis- en verblijfkosten, wordt het bedrag, waarop aanspraak kan worden gemaakt, bepaald naar de te dien aanzien op de reisdeclaraties door de werkgever gewijzigde gegevens.
5. Indien blijkt, dat de dienstreis niet met inachtneming van het belang van de instelling en deze regeling op de voor de werkgever minst kostbare wijze is uitgevoerd - een en ander ter beoordeling van de werkgever - wordt de reisdeclaratie zo nodig eveneens door de werkgever gewijzigd en zulks onder opgaaf van de reden aan de werknemer medegedeeld.

Artikel 24 **Voorschotten**

1. Op verzoek van de werknemer wordt door de zorg van de werkgever op wiens last de dienstreis wordt gemaakt, een voorschot verleend tot ten hoogste het bedrag, dat naar schatting overeenkomstig de bepalingen van de regeling in rekening zal mogen worden gebracht:
 - a. voor één dienstreis,
 - b. voor de gedurende een maand te maken dienstreizen.
2. Aan de werknemer, aan wie een voorschot per maand is verstrekt, wordt geen nieuw voorschot verleend alvorens een reisdeclaratie ter gehele of gedeeltelijke verrekening van het laatst ontvangen voorschot is ingediend. Het verstrekte voorschot wordt met de ingediende reisdeclaratie verrekend.
3. Aan de werknemer, wiens werkkring het geregeld verrichten van dienstreizen meebrengt, wordt op diens verzoek door de werkgever een doorlopend voorschot verleend. Dit voorschot wordt zo spoedig mogelijk tot een gemiddeld per maand in rekening te brengen bedrag teruggebracht. De verrekening of terugbetaling heeft plaats in de maand volgende op die, waarin de omstandigheden, die tot het verlenen van het doorlopende voorschot hebben geleid, zijn geëindigd.

Artikel 25 **Saldering vergoeding voor woon-werkverkeer met vergoeding voor overige zakelijke kilometers**

De werkgever kan bepalen dat voor zover bepaalde reiskostenvergoedingen in het kalenderjaar of in een loontijdvak fiscaal bovenmatig zijn, ze mede strekken tot vergoeding van reiskosten die de werkgever nog wel aanvullend belastingvrij kan vergoeden.

Bijlage 1
Bij de Reiskostenregeling woon- werkverkeer

Afwijkende bedragen

De afwijkende bedragen, zoals aangegeven in de artikelen 5 en 7 van deel A van de Reiskostenregeling woon- werkverkeer en in artikel 5 van deel B van deze regeling, zijn de volgende:

1. ad artikel 5, eerste lid, deel IA
de maximale reiskostenvergoeding bedraagt per kalenderjaar:
 - per 1 oktober 2006: € 2212,61
 - per 1 oktober 2007: € 2259,07

2. ad artikel 7, tweede lid, deel IA:
de maximale tegemoetkoming in pensioenkosten bedraagt per maand:
 - per 1 oktober 2006: € 344,33
 - per 1 oktober 2007: € 351,56

3. ad artikel 5, tweede lid, deel IB:
 - per 1 oktober 2008: € 358,94
 - per 1 oktober 2009: € 366,48

4. Vergoeding per kilometer zoals bedoeld in artikel 2 deel IB
 - per 1 januari 2008: € 0,15
 - per 1 oktober 2008: € 0,15
 - per 1 oktober 2009: € 0,16

Bijlage 2
Bij de Reiskostenregeling woon- werkverkeer

Tegemoetkoming reiskosten per 1 oktober 2006

afstand	Aantal reisdagen per week							
	1		2		3		4 of meer	
	1e	volgende	1e	Volgende	1e	volgende	1e	Volgende
	Jaar	jaren	jaar	Jaren	Jaar	jaren	jaar	Jaren
3	2,22	2,22	4,97	4,97	7,19	7,19	7,19	7,19
4	6,63	6,63	13,26	13,26	19,90	19,90	21,56	21,56
5	9,95	9,95	20,44	20,44	30,39	30,39	34,80	34,80
6	14,37	9,95	28,73	20,44	43,09	30,39	50,28	34,80
7	18,78	9,95	37,02	20,44	55,80	30,39	66,30	34,80
8	22,66	9,95	45,30	20,44	67,96	30,39	81,77	34,80
9	26,52	9,95	52,48	20,44	79,01	30,39	95,04	34,80
10	30,39	9,95	60,77	20,44	91,71	30,39	111,05	34,80
11	36,46	9,95	72,92	20,44	109,40	30,39	133,15	34,80
12	36,46	9,95	72,92	20,44	109,40	30,39	133,15	34,80
13	43,64	9,95	87,29	20,44	130,94	30,39	160,23	34,80
14	43,64	9,95	87,29	20,44	130,94	30,39	160,23	34,80
15	51,37	9,95	102,76	20,44	154,14	30,39	188,94	34,80

Aantal reisdagen per week								
16	51,37	9,95	102,76	20,44	154,14	30,39	188,94	34,80
17	58,55	9,95	117,13	20,44	175,68	30,39	216,02	34,80
18	58,55	9,95	117,13	20,44	175,68	30,39	216,02	34,80
19	66,30	9,95	132,60	20,44	198,89	30,39	245,31	34,80
20	66,30	9,95	132,60	20,44	198,89	30,39	245,31	34,80
21	73,48	9,95	146,95	20,44	220,44	30,39	259,11	34,80
22	73,48	9,95	146,95	20,44	220,44	30,39	259,11	34,80
23	79,56	9,95	159,12	20,44	238,67	30,39	259,11	34,80
24	79,56	9,95	159,12	20,44	238,67	30,39	259,11	34,80
25	86,75	9,95	173,48	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
26	86,75	9,95	173,48	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
27	93,92	9,95	187,85	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
28	93,92	9,95	187,85	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
29	100,00	9,95	200,00	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
30	100,00	9,95	200,00	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
31	108,28	9,95	216,58	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
32	108,28	9,95	216,58	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
33	108,28	9,95	216,58	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
34	108,28	9,95	216,58	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
35	117,67	9,95	235,36	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
36	117,67	9,95	235,36	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
37	117,67	9,95	235,36	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
38	117,67	9,95	235,36	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
39	117,67	9,95	235,36	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
40	124,86	9,95	249,71	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
41	124,86	9,95	249,71	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
42	124,86	9,95	249,71	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
43	124,86	9,95	249,71	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
44	132,04	9,95	259,11	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
45	132,04	9,95	259,11	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
46	132,04	9,95	259,11	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
47	132,04	9,95	259,11	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80
48	138,12	9,95	259,11	20,44	259,11	30,39	259,11	34,80

Tegemoetkoming reiskosten per 1 oktober 2007

Aantal reisdagen per week								
	1		2		3		4 of meer	
	1e	volgende	1e	Volgende	1e	volgende	1e	Volgende
afstand	Jaar	jaren	jaar	Jaren	Jaar	jaren	jaar	Jaren
3	2,27	2,27	5,07	5,07	7,34	7,34	7,34	7,34
4	6,77	6,77	13,54	13,54	20,31	20,31	22,01	22,01
5	10,16	10,16	20,87	20,87	31,02	31,02	35,54	35,54
6	14,67	10,16	29,33	20,87	44,00	31,02	51,34	35,54
7	19,17	10,16	37,80	20,87	56,97	31,02	67,69	35,54
8	23,13	10,16	46,25	20,87	69,39	31,02	83,48	35,54
9	27,07	10,16	53,58	20,87	80,67	31,02	97,03	35,54

Aantal reisdagen per week								
10	31,02	10,16	62,05	20,87	93,63	31,02	113,39	35,54
11	37,23	10,16	74,45	20,87	111,70	31,02	135,95	35,54
12	37,23	10,16	74,45	20,87	111,70	31,02	135,95	35,54
13	44,56	10,16	89,12	20,87	133,69	31,02	163,59	35,54
14	44,56	10,16	89,12	20,87	133,69	31,02	163,59	35,54
15	52,45	10,16	104,92	20,87	157,37	31,02	192,91	35,54
16	52,45	10,16	104,92	20,87	157,37	31,02	192,91	35,54
17	59,78	10,16	119,59	20,87	179,37	31,02	220,55	35,54
18	59,78	10,16	119,59	20,87	179,37	31,02	220,55	35,54
19	67,69	10,16	135,38	20,87	203,07	31,02	250,46	35,54
20	67,69	10,16	135,38	20,87	203,07	31,02	250,46	35,54
21	75,02	10,16	150,03	20,87	225,07	31,02	264,55	35,54
22	75,02	10,16	150,03	20,87	225,07	31,02	264,55	35,54
23	81,23	10,16	162,46	20,87	243,69	31,02	264,55	35,54
24	81,23	10,16	162,46	20,87	243,69	31,02	264,55	35,54
25	88,57	10,16	177,13	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
26	88,57	10,16	177,13	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
27	95,89	10,16	191,80	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
28	95,89	10,16	191,80	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
29	102,10	10,16	204,20	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
30	102,10	10,16	204,20	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
31	110,56	10,16	221,12	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
32	110,56	10,16	221,12	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
33	110,56	10,16	221,12	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
34	110,56	10,16	221,12	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
35	120,14	10,16	240,31	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
36	120,14	10,16	240,31	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
37	120,14	10,16	240,31	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
38	120,14	10,16	240,31	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
39	120,14	10,16	240,31	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
40	127,48	10,16	254,96	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
41	127,48	10,16	254,96	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
42	127,48	10,16	254,96	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
43	127,48	10,16	254,96	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
44	134,81	10,16	264,55	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
45	134,81	10,16	264,55	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
46	134,81	10,16	264,55	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
47	134,81	10,16	264,55	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54
48	141,02	10,16	264,55	20,87	264,55	31,02	264,55	35,54

Noten

Indien binnen 1 betrekking:

- 1) in een maand per week niet hetzelfde aantal dagen wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw, wordt voor het aantal reisdagen per week uitgegaan van het gemiddelde aantal dagen waarop in die maand per week is gereisd. Het gemiddeld aantal reisdagen per week is het aantal reisdagen per maand x 3/13. Het aldus gevonden gemiddelde wordt rekenkundig afgerond op gehele dagen.

- 2) in een maand gemiddeld minder dan één keer per week wordt gereisd tussen de woning en hetzelfde gebouw bedraagt de tegemoetkoming in reiskosten per dag waarop naar dit gebouw moet worden gereisd, het bedrag als aangegeven bij 1 reisdag, gedeeld door 4,33, onverminderd het bepaalde in artikel 9.
- 3) door de werknemer niet op één en dezelfde dag wordt gereisd naar meerdere gebouwen die zijn gelegen binnen hetzelfde zonegebied, wordt het aantal reisdagen per week bepaald op de som van de reisdagen per week naar deze gebouwen.
- 4) door de werknemer op één en dezelfde dag wordt gereisd naar meerdere gebouwen, wordt de in artikel 9, eerste lid bedoelde tegemoetkoming, in afwijking van het gestelde in het tweede lid, vastgesteld op de helft van het bedrag dat op grond van het bepaalde in het tweede lid zou hebben gegolden voor de reisafstand tussen de woning van de werknemer en het eerste gebouw waar door de werknemer op deze dag moet worden gewerkt, vermeerderd met de helft van het bedrag dat overeenkomstig het gestelde in het tweede lid zou hebben gegolden voor de reisafstand tussen het laatste gebouw waar door de werknemer op die dag is gewerkt en zijn woning. De som van het aantal reisdagen mag niet meer bedragen dan 4.
Aan de werknemer die voor de reizen die op bedoelde dag zijn gemaakt tussen de verschillende gebouwen extra reiskosten maakt, wordt in aanvulling op de in het eerste lid bedoelde tegemoetkoming, een tegemoetkoming in die kosten verleend die gelijk is aan het bedrag van de noodzakelijk te maken reiskosten tussen deze gebouwen.
- 5) het niet mogelijk is het (totaal) aantal zones vast te stellen van de reisafstand (enkele reis) tussen de woning en een gebouw waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, doordat de woning en/of het gebouw niet is gelegen in een zonegebied, dient over het traject dat niet is gelegen in een zonegebied het aantal zones te worden vastgesteld door de reisafstand in kilometers (enkele reis) over dit traject te delen door vier en de uitkomst rekenkundig af te ronden. Het aldus berekende aantal zones over bedoeld traject dient, voor zover van toepassing, te worden opgeteld bij het aantal zones behorend bij de resterende reisafstand tussen de woning en het gebouw waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht.

Bijlage 3

Bij de Regeling tegemoetkoming in reis- en verblijfkosten bij dienstreizen

Overzicht van de bedragen en percentages genoemd in de Reis- en verblijfskostenregeling bij dienstreizen

A. Tegemoetkoming reiskosten dienstreizen, basisbedragen (artikel 2a)

Vanaf 1 oktober 2006:

0 tot 20.000 kilometers: € 1527,41

20.000 tot 25.000 kilometers: € 1425,58

25.000 tot 30.000 kilometers: € 1323,76

30.000 kilometers en meer: € 1221,93

Vanaf 1 oktober 2007

0 tot 20.000 kilometers: € 1559,49

20.000 tot 25.000 kilometers: € 1455,52

25.000 tot 30.000 kilometers: € 1351,56

30.000 kilometers en meer: € 1247,59

Vanaf 1 oktober 2008:

0 tot 20.000 kilometers: € 1592,24

20.000 tot 25.000 kilometers: € 1486,09

25.000 tot 30.000 kilometers: € 1379,94

30.000 kilometers en meer: € 1273,79

Vanaf 1 oktober 2009:

0 tot 20.000 kilometers: € 1625,67

20.000 tot 25.000 kilometers: € 1517,30

25.000 tot 30.000 kilometers: € 1408,92

30.000 kilometers en meer: € 1300,54

B. Vergoeding dienstreizen eigen auto/motor

Machtigingskilometers met eigen auto: (art. 6)

Aantallen voor de dienst afgelegde kilometers per kalenderjaar	Bedrag in centen per afgelegde kilometer voor het gebruik van een eigen motorvoertuig
1e t/m 10 000 km	€ 0,29, vanaf 1 oktober 2008: € 0,30
10 001e t/m 20 000 km	€ 0,20, vanaf 1 oktober 2007: € 0,21, vanaf 1 oktober 2009: € 0,22
20.001e en verdere	€ 0,17, vanaf 1 oktober 2007 € 0,18

Vergoeding per kilometer met eigen auto zonder machtiging: € 0,10. Vanaf 1 oktober 2008 € 0,11.

C. Vergoeding dienstreizen bromfiets (art. 11)

Vergoeding gebruik bromfiets:

tot en met 5000 kilometer: € 0,11 per kilometer, vanaf 1 oktober 2008: € 0,12 per kilometer

boven 5000 kilometer: € 0,07 per kilometer, vanaf 1 oktober 2009: € 0,08 per kilometer

D. Vergoeding dienstreizen fiets (art. 12)

Vergoeding eigen fiets: € 0,05 per kilometer

Vergoeding geregeld gebruik eigen fiets als dienstfiets:

Per 1 oktober 2006

150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,15

301 tot en met 600 kilometer per maand € 19,45

601 of meer kilometers per maand € 29,15

Per 1 oktober 2007

150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,40

301 tot en met 600 kilometer per maand € 19,86

601 of meer kilometers per maand € 29,77

Per 1 oktober 2008

150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,66

301 tot en met 600 kilometer per maand € 20,27

601 of meer kilometers per maand € 30,39

Per 1 oktober 2009

150 tot en met 300 kilometer per maand € 12,93

301 tot en met 600 kilometer per maand € 20,70

601 of meer kilometers per maand € 31,03

E. Vergoeding verblijfkosten (art. 18)

etmaalvergoeding:

- per 1 oktober 2006: € 98,83
- per 1 oktober 2007: € 100,91
- per 1 oktober 2008: € 103,03
- per 1 oktober 2009: € 105,19

logies: 50 % van de etmaalvergoeding

ontbijt: 6 % van de etmaalvergoeding

lunch: 10 % van de etmaalvergoeding

diner: 16 % van de etmaalvergoeding

Opeenvolging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Toelichting op wettelijke regeling

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen gezamenlijk de driejaarstermijn niet overschrijden. Van opeenvolging is sprake als er tussen twee arbeidsovereenkomsten een tijdsbestek van drie maanden of minder zit. Daarnaast mag binnen de periode van drie jaar sprake zijn van maximaal drie arbeidsovereenkomsten.

Bij overschrijding van de driejaarstermijn (inclusief tussenpozen) dan wel het aantal arbeidsovereenkomsten wordt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het voorstaande geldt niet voor de situatie, waarbij een arbeidsovereenkomst die aangegaan is voor een periode langer dan drie jaar, wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur korter dan drie maanden.

Motivering verlenging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Op grond van recente jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie (4 juli 2006) wordt van werkgevers verwacht dat zij bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd motiveren waarom dat in het concrete geval geen misbruik oplevert, gegeven de aard van het werk. Het gaat hier om concrete omstandigheden die rechtvaardigen dat in de bijzondere context gebruik wordt gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Anders bestaat de kans dat die verlenging gezien wordt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Trefwoordenregister

Arbeidsduur / -verkorting	20-22
Arbeidsovereenkomst	23
ARBO	17
Beloningsdifferentiatie	30
Bindingstoelage	74
Collectief ontslag	26
Commissie van Beroep	51
Deeltijdwerk (-ers)	15,29
Doelgroepenbeleid	12
Eindejaarsuitkering	30, 73, 74
Formatiebeleid	11
Functiewaardering	29, 61
Functioneringsgesprekken & beoordelingen	12,13
Geheimhouding	17, 18
Gratificatie	30
Hardheidsclausule	26, 46, 53
Herbenoeming/herplaatsing	25
IGO (Overleg op instellingsniveau)	14, 27
Inwerkingtreding	53
Jubileumgratificatie	30
Kinderopvang	19
Looptijd	53
Min/max contract	23
Minimum karakter	53
Nevenwerkzaamheden	18
Niet werkdag/vrije dag	8, 36, 37
Normbetrekking	8
Nul-uren contract	11
Opzegging(-stermijnen)	24
Ouderenbeleid	44-46
Ouderenverlof	44-46
Ouderschapsverlof	42-43
Overgangsrecht algemeen	53
Overleg op instellingsniveau (IGO)	14, 27
Overwerk(vergoeding)	32
Periodieke verhoging	29
Personeelsbeleid	11
Proeftijd	23
Reistijd consulenten	74
Reis- en verblijfkostenvergoeding	35
Salaris	8, 9, 29
Schade	15, 16
Schorsing	28
Sociaal jaarverslag	14
Spaarloonregeling	18
Standplaats	9
Studiefaciliteiten	47
Taakbeleid	12
Toelagen	30

Uitkering nabestaanden.....	24
Vakantie	36-37
Vakbondsactiviteiten.....	40
Verblijfskostenvergoeding.....	35
Verhuis, -plicht, -recht, -vergoeding.....	33, 34
Verlof (buitengewoon).....	38-41
Verplichtingen werkgevers.....	17, 18
Verplichtingen werknemers.....	18, 19
Waarneming.....	31
Werkgelegenheid	11
Werkingsfeer.....	15
Zeggenschap	13
Ziekte en arbeidsongeschiktheidsverlof	40-41
Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	41

BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSREGELING
KENNISCENTRA BEROEPSONDERWIJS BEDRIJFSLEVEN

2008

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	3
Artikel 1. Definities	3
Artikel 2. Beperking aanspraken op grond van deze regeling.....	4
Artikel 3. Indexering	4
HOOFDSTUK 2. BOVENWETTELIJKE UITKERING.....	5
Artikel 4. Het recht op aanvulling op de WW-uitkering.....	5
Artikel 5. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering.....	5
Artikel 6. Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering.....	5
Artikel 7. Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering.....	5
Artikel 7a. Het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.....	6
Artikel 7b. Duur en hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering.....	6
Artikel 8. Het recht op aansluitende uitkering.....	6
Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering.....	7
Artikel 10. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering.....	8
Artikel 11. De betaling van de bovenwettelijke uitkering.....	8
Artikel 11a. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat.....	8
HOOFDSTUK 3. DE OVERLIJDENSUITKERING.....	10
Artikel 12 Overlijdensuitkering.....	10
Artikel 13. Samenloop met suppletie.....	11
HOOFDSTUK 5. REINTEGRATIEBEVORDERENDE REGELINGEN.....	12
Artikel 14. Loonsuppletie.....	12
Artikel 15. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht.....	13
Artikel 16. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht.....	14
Artikel 17. Afkoop.....	14
Artikel 18. Vergoeding van verhuiskosten.....	15
Artikel 19. Overige reïntegratiebevorderende regelingen.....	15
HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN.....	16
Artikel 20. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW.....	16
Artikel 21. Overgangsbepalingen in verband met de invoering van OOW.....	16
Artikel 21a. Overgangsbepalingen i.v.m. afschaffen vervolguitkering WW.....	16
Artikel 21b. Overgangsbepalingen i.v.m. wijziging aansluitende uitkering.....	17
Artikel 22 Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels.....	17
Artikel 23. Overgangsgarantie en hardheidsclausule.....	17
Artikel 24. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling.....	18

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: Colo, vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, hierna te noemen Colo, en de organisaties van werknemers die als partij optreden bij de CAO-Kenniscentra.
- b. betrokkene: werknemer die een dienstverband heeft of heeft gehad met in c genoemde instelling;
- c. kenniscentrum: een kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven zoals bedoeld in artikel 1.5.1. de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- d. de OOW: de Wet overheidsperoneel onder de werknemersverzekeringen;
- e. fase 2 en fase 3 van OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW;
- f. het BWO: het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel;
- g. het BBWO: het Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling primair en voortgezet onderwijs, educatie en beroepsonderwijs;
- h. de WW: de Werkloosheidswet;
- i. de ZW: de Ziektewet;
- j. diensttijd: de tijd doorgebracht in een dienstbetrekking als bedoeld onder b of de tijd doorgebracht als personeelslid als bedoeld in de artikelen 34 en 68 van de Wet op het primair onderwijs, of als personeelslid als bedoeld in de artikelen 39a en 53b van de Wet op het voortgezet onderwijs, of in een dienstbetrekking bij een universiteit, een hogeschool, een instelling in het primair onderwijs, een instelling in het voortgezet onderwijs of een onderzoeksinstelling zoals gedefinieerd in artikel 1 van het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstellingen of bij een instelling of een kenniscentrum als bedoeld in artikel 5a.1 van Uitvoeringsbesluit WEB, waaronder begrepen een dienstbetrekking als overheidswerknemer in de zin van de Wet privatisering ABP bij een rechtsvoorganger van een werkgever als bedoeld onder b, met uitzondering van de tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanige dienstbetrekking had. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een uitkering op grond van een wet als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onder a, b, of m, WW, of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
- k. ongemaximeerde berekeningsgrondslag: het dagloon dat geldt voor de WW, waarbij echter:
 1. de maximumdagloongrens van artikel 9 Coördinatiewet sociale verzekering buiten beschouwing wordt gelaten;
 2. een bijdrage strekkende tot betaling van de premie van een door de betrokkene afgesloten particuliere ziektekosten verzekering als bedoeld in artikel 1, tweede lid, onderdeel c, en artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van de Dagloonregels invoeringswet stelselherziening sociale zekerheid, niet wordt aangemerkt als loon;
 3. een loonsuppletie, verstrekt op grond van artikel 14 van deze regeling, art 15 BBWO of artikel 38 BWO, tot het loon wordt gerekend.
- l. gemaximeerde berekeningsgrondslag: de berekeningsgrondslag bedoeld onder k, maar ten hoogste EUR 205,57;
- m. aanvulling op de WW-uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, bedoeld in artikel 4
- n. aanvulling op de ZW-uitkering: de aanvulling op de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 6;
- o. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering, bedoeld in artikel 8;
- p. bovenwettelijke uitkering: de aanvulling op de WW-uitkering, de aanvulling op de ZW-uitkering, de aanvulling op de uitkering op grond van artikel 3:8 van de WAZO en de aansluitende uitkering;
- q. dienstbetrekking: een dienstbetrekking in de zin van de WW;
- r. eerste werkloosheidsdag: de eerste werkloosheidsdag, bedoeld in artikel 16, achtste en negende lid, WW;

- s. pensioenreglement: het Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
- t. pensioen: een pensioen in de zin van het Pensioenreglement;
- u. suppletie: een suppletie op grond van hoofdstuk 3 Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2005 ;
- v. minimumloon: het minimumloon, bedoeld in artikel 14, tweede lid, WW;
- w. loongerelateerde uitkering: de loongerelateerde uitkering, bedoeld in hoofdstuk IIA, afdeling II van de WW;
- x. kortdurende uitkering: de kortdurende uitkering, bedoeld in Hoofdstuk IIB van de WW;
- y. de WAZO: de Wet arbeid en zorg;
- z. aanvulling op de WAZO-uitkering: de aanvulling op de WAZO-uitkering, bedoeld in artikel 7a.

Artikel 2. Beperking aanspraken op grond van deze regeling

Voorzover in deze regeling niet anders is bepaald, geeft deze regeling geen aanspraken voorzover de betrokkene arbeidsuren heeft verloren uit een dienstbetrekking op grond waarvan hij geen betrokkene is.

Artikel 3. Indexering

1. De ongemaximeerde en de gemaximeerde berekeningsgrondslag, alsmede het bedrag genoemd in artikel 1, onderdeel I, worden periodiek herzien. Op deze herziening is artikel 46 WW van overeenkomstige toepassing.
2. Partijen kunnen bepalen dat in plaats van de indexering, bedoeld in het eerste lid, een andere indexering wordt toegepast.
3. Colo maakt aan de bij haar aangesloten instellingen op deugdelijke wijze bekend met ingang van welke dag en met welk percentage een herziening als bedoeld in het eerste of tweede lid plaatsvindt.

HOOFDSTUK 2. BOVENWETTELIJKE UITKERING

Artikel 4. Het recht op aanvulling op de WW-uitkering

1. De werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van de WW, met uitzondering van een uitkering op grond van hoofdstuk IV WW, heeft recht op een aanvulling op de WW-uitkering.
2. Op de aanvulling, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 5. Duur en hoogte van de aanvulling op de WW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WW-uitkering is gelijk aan de duur van de WW-uitkering.
2. Op de duur van de aanvulling op de WW-uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing.
3. De loongerelateerde uitkering wordt gedurende de eerste 12 maanden per dag aangevuld tot 78% en vervolgens tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag. Voor de bepaling van de duur van de periode van 12 maanden, bedoeld in de vorige volzin, wordt artikel 43 WW overeenkomstig toegepast, en worden perioden van aanvulling op de ZW-uitkering en op de WAZO-uitkering mede in aanmerking genomen.
4. De kortdurende uitkering wordt per dag aangevuld tot 108% van het minimumloon; indien 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 108% van het minimumloon, wordt de kortdurende uitkering echter per dag aangevuld tot 78% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag
5. Op de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, is artikel 47, tweede en derde lid WW van overeenkomstige toepassing.
6. Voor de berekening van de hoogte van de aanvullingen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 6. Het recht op aanvulling op de ZW-uitkering

1. De betrokkene die recht op uitkering op grond van de ZW heeft
 - a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als hij niet ziek was geweest, of
 - b. onder toepassing van artikel 46 ZW, terwijl hij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de ZW-uitkering.
2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de ZW-uitkering over tijdvakken waarin hij recht heeft op uitkering of loon op grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Artikel 7. Duur en hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de ZW-uitkering is gelijk aan de duur van de ZW-uitkering.
2. De ZW-uitkering wordt voor de betrokkene:
 - a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor hem zou hebben gegolden als hij niet ziek was geweest;
 - b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de ZW-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;

c. die recht op ZW-uitkering heeft onder toepassing van artikel 46 ZW en op wie onderdeel b niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe zijn WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.

3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de ZW-uitkering wordt de uitkering op grond van de ZW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 7a. Het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering

1. De vrouwelijke betrokkene die recht op uitkering heeft op grond van artikel 3:8 WAZO

a. en die recht op aanvulling op de WW-uitkering of op aansluitende uitkering zou hebben gehad als zij geen recht op uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO zou hebben gehad, of

b. onder toepassing van artikel 3:10 WAZO, terwijl zij laatstelijk voor de ZW verzekerd was op grond van een WW-uitkering waaraan een recht op bovenwettelijke uitkering was verbonden, heeft recht op aanvulling op de WAZO-uitkering.

2. In afwijking van het eerste lid heeft de betrokkene geen recht op aanvulling op de WAZO-uitkering over tijdvakken waarin zij recht heeft op uitkering of loonop grond van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

Artikel 7b. Duur en hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering

1. De duur van de aanvulling op de WAZO-uitkering is gelijk aan de duur van de WAZO-uitkering.

2. De WAZO-uitkering wordt voor de betrokkene:

a. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aanvulling op de WW-uitkering, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, dat voor haar zou hebben gegolden als zij geen recht op uitkering op grond van de WAZO zou hebben gehad;

b. die bij aanvang van het recht op aanvulling op de WAZO-uitkering recht zou hebben gehad op een aansluitende uitkering, aangevuld tot het percentage, bedoeld in artikel 9, zevende lid;

c. die recht op WAZO-uitkering heeft onder toepassing van artikel 3:10 WAZO en op wie onderdeel b niet van toepassing is, aangevuld tot het percentage bedoeld in artikel 5, derde en vierde lid, waartoe haar WW-uitkering zou zijn aangevuld indien deze niet was geëindigd.

3. Voor de berekening van de hoogte van de aanvulling op de WAZO-uitkering wordt uitgegaan van de onverminderde uitkering op grond van de WAZO indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 8. Het recht op aansluitende uitkering

1. De betrokkene die recht heeft op loongerelateerde uitkering heeft zodra het einde van deze uitkering is bereikt recht op een aansluitende uitkering indien hij op de eerste werkloosheidsdag de leeftijd van 41 jaar heeft bereikt en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar. Indien het recht op een loongerelateerde uitkering van de betrokkene na afloop van een periode van ZW-uitkering niet meer herleeft omdat er voor de WW-uitkering geen duur meer resteert, gaat in afwijking van de eerste volzin de aansluitende uitkering in op de dag per welke het recht op ZW-uitkering eindigt.

2. Op de aansluitende uitkering zijn de artikelen 16, 19, 20, 21, 76 en 78 WW van overeenkomstige toepassing.

3. In afwijking van het tweede lid eindigt het recht op aansluitende uitkering niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel, eerste lid, onderdeel a,b of m, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.

Artikel 9. Duur en hoogte van de aansluitende uitkering

1. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar en
 - a. 41 jaar oud is: 6 maanden
 - b. 42 jaar oud is: 1 jaar
 - c. 43 jaar oud is: 1,5 jaar
 - d. 44 jaar of ouder is: 2 jaar.
2. De duur van de aansluitende uitkering is voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 7 jaar en
 - a. 45 jaar oud is: 2,5 jaar
 - b. 46 jaar oud is: 3 jaar
 - c. 47 jaar oud is: 3,5 jaar
 - d. 48 jaar oud is: 4 jaar
 - e. 49 jaar of ouder is: 4,5 jaar
3. De aansluitende uitkering duurt voor de betrokkene die op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd heeft van ten minste 12 jaar en
 - a. 50 jaar oud is: 5 jaar
 - b. 51 jaar oud is: 5,5 jaar
 - c. 52 jaar of ouder is: tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.
4. Op de duur van de aansluitende uitkering is artikel 43 WW van overeenkomstige toepassing. Indien de aansluitende uitkering ingaat op de dag per welke een recht op ZW-uitkering eindigt, worden de eerste drie maanden van de ZW-uitkering, bedoeld in artikel 43, tweede en derde lid, WW in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid, voorzover zij niet reeds in mindering zijn gebracht op de duur van de loongerelateerde uitkering.
5. Indien de duur van de aanvulling op de loongerelateerde uitkering onder overeenkomstige toepassing van artikel 76 WW is verlengd, wordt de duur van deze verlenging in mindering gebracht op de duur van de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
6. Indien de betrokkene bij het einde van zijn dienstbetrekking recht heeft op:
 - a. een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn dienstbetrekking en de eerste werkloosheidsdag.
 - b. een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of op een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW- of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag;
 - c. een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO, onmiddellijk gevolgd door een uitkering op grond van de ZW of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, die weer onmiddellijk is gevolgd door een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel b, WW of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, en nadien als gevolg van een vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid op minder dan 80% recht krijgt op een WW-uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, wordt de duur van deze aansluitende uitkering, indien die is vastgesteld op grond van het eerste of tweede lid, verminderd met de duur van de periode tussen het einde van zijn ZW-uitkering of daarmee overeenkomende uitkering en de eerste werkloosheidsdag.
7. De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering op grond van dit artikel en

een WW-uitkering of een bovenwettelijke uitkering, heeft de aansluitende uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

8. Op de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, WW van overeenkomstige toepassing.

Artikel 10. Het geldend maken van het recht op bovenwettelijke uitkering

1. Door of namens de werkgever wordt vastgesteld of recht op bovenwettelijke uitkering bestaat. De artikelen 22 tot en met 27 en 28 WW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

2. De artikelen 28, 30, 30a, 31, eerste lid, 37, 38a, eerste en vierde lid, 44, 45, 49 en 54 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

3. Indien de betrokkene de verplichting, bedoeld in artikel 25 WW, artikel 31, eerste lid, ZW of artikel 49 ZW niet of niet behoorlijk is nagekomen, kan door of namens de werkgever de bovenwettelijke uitkering tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, worden geweigerd.

4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO is het derde lid en zijn de artikelen 3:12 en 3:16, eerste lid, onderdelen b,d,f en g, WAZO van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11. De betaling van de bovenwettelijke uitkering

1. Met inachtneming van het tweede lid zijn de artikelen 30 tot en met 41 WW van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de WW-uitkering en op de aansluitende uitkering, behalve in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid. Artikel 41 WW wordt op de bovenwettelijke uitkering uitsluitend toegepast indien het uit te betalen bedrag van de WW-uitkering en de bovenwettelijke uitkering samen een hoogte heeft als bedoeld in artikel 41 WW.

2. Bij de overeenkomstige toepassing van artikel 35c WW op de aanvullingen op de kortdurende uitkering wordt bij samenloop van meerdere kortdurende uitkeringen voor 70% gelezen: 108%.

3. De artikelen 31, tweede tot en met vijfde lid, 32 tot en met 33b, 40 tot en met 42, 47 tot en met 48, 50 en 85 ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvulling op de ZW-uitkering en op de aansluitende uitkering in de situatie, bedoeld in artikel 8, derde lid.

4. Op de aanvulling van de uitkering op grond van de WAZO zijn de artikelen 3:14 en 3:16, tweede lid, onderdelen a en b, WAZO, van overeenkomstige toepassing.

Artikel 11a. Uitkering indien geen recht op WW-uitkering bestaat

1. Partijen kunnen regels stellen waarbij een recht op uitkering wordt toegekend aan categorieën van betrokkenen die op grond van de overige artikelen van deze regeling geen recht hebben op bovenwettelijke uitkering omdat zij geen recht hebben op WW-uitkering.

2. Een recht op uitkering, toegekend op grond van het eerste lid:

a. wordt voor de toepassing van deze regeling gelijkgesteld met een recht op bovenwettelijke uitkering; en
b. eindigt niet door de omstandigheid dat de betrokkene wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid of verlof op grond van de WAZO niet beschikbaar is om arbeid te aanvaarden, indien hij geen recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 19, eerste lid, onderdeel a, b of m, WW vanwege het enkele feit dat zijn verzekering op grond van de daar genoemde wetten is geëindigd.

c. is, indien de betrokkene alsnog of wederom recht krijgt op WW-uitkering, niet van invloed op het recht op bovenwettelijke uitkering dat voor de betrokkene verbonden is aan dat recht op WW-uitkering.

Onderdeel b van de vorige volzin is niet van toepassing in de situatie, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.

3. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, toegekend op grond van het eerste lid, en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de uitkering op grond van het eerste lid het karakter van

een aanvulling tot de hoogte die de uitkering op grond van het eerste lid zonder de samenloop zou hebben. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

HOOFDSTUK 3. DE OVERLIJDENSUITKERING

Artikel 12 Overlijdensuitkering

1. Indien de betrokkene die recht heeft op bovenwettelijke uitkering of op loonsuppletie op grond van artikel 15, overlijdt:
 - a. wordt de overlijdensuitkering, bedoeld in de artikelen 35 en 36 ZW en artikel 23 Toeslagenwet, aangevuld tot het dagbedrag van de WW-uitkering, de ZW-uitkering, de toeslag op grond van de Toeslagenwet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene op de dag van zijn overlijden recht had, vermenigvuldigd met 65,25;
 - b. wordt, indien er geen recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van de ZW uitsluitend omdat de betrokkene niet meer verzekerd is op grond van de ZW, een overlijdensuitkering toegekend onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 en artikel 36, eerste lid, ZW. Deze uitkering wordt aangevuld overeenkomstig het bepaalde onder a;
 - c. wordt, al dan niet naast een overlijdensuitkering als bedoeld onder a of b, aan de nabestaanden, bedoeld in artikel 35 ZW, van een betrokkene die recht had op loonsuppletie, een overlijdensuitkering toegekend ter hoogte van driemaal het bedrag aan loonsuppletie waarop de betrokkene recht had over de maand voorafgaand aan die waarin hij is overleden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt een gezamenlijke huishouding slechts aanwezig geacht indien uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie blijkt dat twee ongehuwde en niet als partner geregistreerde personen, tussen wie geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat, een gezamenlijk woonadres hebben en beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding, dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
3. De overlijdensuitkering, bedoeld in het eerste lid, wordt zo spoedig mogelijk betaald, maar in elk geval binnen één maand na de vaststelling van het recht op de overlijdensuitkering.
4. Andere bedragen waarop de nabestaanden ter zake van het overlijden recht hebben uit of in verband met dienstbetrekkingen van de betrokkene, worden op de overlijdensuitkering in mindering gebracht voorzover de inkomsten uit of in verband met die dienstbetrekkingen in mindering werden gebracht op de WW-uitkering, de ZW-uitkering of de bovenwettelijke uitkering van de betrokkene. De vorige volzin wordt niet toegepast voorzover met die dienstbetrekkingen, of met de inkomsten uit of in verband daarmee, al rekening is gehouden bij de toepassing van het eerste lid.
5. Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.
6. De artikelen 33 tot en met 33b ZW zijn van overeenkomstige toepassing op de overlijdensuitkering voorzover deze onverschuldigd is betaald.

HOOFDSTUK 4. BIJZONDERE BEPALINGEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 13. Samenloop met suppletie

1. Zolang een betrokkene uit hoofde van een ontslag recht heeft op suppletie, heeft hij uit hoofde van dat ontslag geen recht op bovenwettelijke uitkering.
2. Indien de voor de betrokkene geldende duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals vastgesteld per de ingangsdatum van het ontslag, langer zou zijn dan de duur van de suppletie, heeft de betrokkene recht op bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag per welke het recht op suppletie door het verstrijken van de duur eindigt. Duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering worden in dat geval vastgesteld alsof er op de ingangsdatum van het ontslag een recht op aanvulling op de WW-uitkering, eventueel gevolgd door een recht op aansluitende uitkering, zou zijn ontstaan en tot het verstrijken van de duur van de suppletie ononderbroken zou zijn doorgelopen.
3. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die daar naar aard en strekking mee overeenkomt, heeft de bovenwettelijke uitkering op grond van dit artikel het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het tweede lid. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien op de suppletie onder overeenkomstige toepassing van artikel 27 WW een maatregel is toegepast die bij het verstrijken van de duur van de suppletie nog niet geheel is uitgevoerd, wordt deze maatregel voortgezet tijdens de bovenwettelijke uitkering. Indien de suppletie blijvend geheel geweigerd is, wordt ook de bovenwettelijke uitkering blijvend geheel geweigerd.

HOOFDSTUK 5. REINTEGRATIEBEVORDERENDE REGELINGEN

Artikel 14. Loonsuppletie

1. De betrokkene, wiens recht op bovenwettelijke uitkering binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens de aanvang van een nieuwe dienstbetrekking, heeft recht op loonsuppletie indien het onverminderde loon in zijn nieuwe dienstbetrekking minder bedraagt dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, dan wel, als het negende lid, onderdeel b, of het tiende lid van toepassing is, minder bedraagt dan het daar bedoelde deel van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.
2. Het eerste lid is mede van toepassing op de betrokkene die geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dit recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking had aanvaard. Voor de toepassing van het eerste lid wordt ten aanzien van deze betrokkene gehandeld alsof hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen.
3. Voor de toepassing van het eerste lid:
 - a. wordt onder nieuwe dienstbetrekking niet verstaan: een arbeidsverhouding die op grond van artikel 4 of 5 WW als dienstbetrekking wordt beschouwd;
 - b. wordt mede als nieuwe dienstbetrekking aangemerkt: een arbeidsverhouding waarop buitenlands recht van toepassing is en die naar aard en strekking overeenkomt met een dienstbetrekking, anders dan bedoeld onder a.
4. In afwijking van het eerste en tweede lid heeft de betrokkene geen recht op loonsuppletie indien zijn bovenwettelijke uitkering blijvend geheel is, respectievelijk zou zijn, geweigerd.
5. Het recht op loonsuppletie eindigt:
 - a. voorzover de betrokkene arbeidsuren, alsmede het recht op onverminderde loonbetaling over die arbeidsuren, uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest;
 - b. zodra de betrokkene het recht op loonbetaling uit zijn nieuwe dienstbetrekking verliest terwijl die dienstbetrekking blijft bestaan;
 - c. met ingang van een berekeningsperiode als bedoeld in het achtste lid, indien over die berekeningsperiode het loon in de nieuwe dienstbetrekking niet meer lager is dan de ongemaximeerde berekeningsgrondslag of het deel daarvan, bedoeld in het eerste lid;
 - d. zodra de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet;
 - e. zodra de duur van de loonsuppletie is verstreken.
6. Indien het recht op loonsuppletie is geëindigd op grond van het vijfde lid, onderdeel a, b of c, heeft de betrokkene opnieuw recht op loonsuppletie indien de omstandigheid die het recht heeft doen eindigen heeft opgehouden te bestaan en de betrokkene binnen de duur, bedoeld in het zevende lid, opnieuw voldoet aan de voorwaarden, gesteld in het eerste of tweede lid, zonder dat de omstandigheid, bedoeld in het vierde lid, zich voordoet. Voorzover de betrokkene tegelijk recht op loonsuppletie heeft op grond van meer dan één recht op bovenwettelijke uitkering, wordt alleen het hoogste recht op loonsuppletie uitbetaald.
7. De loonsuppletie duurt uiterlijk tot het einde van de duur van de bovenwettelijke uitkering, zoals die is vastgesteld per de eerste werkloosheidsdag.
8. De berekeningsperiode van de loonsuppletie is het deel van een kalendermaand waarover de betrokkene recht heeft op loon uit zijn nieuwe dienstbetrekking en waarin de duur, bedoeld in het zevende lid, nog niet is verstreken. Zo nodig in afwijking van de vorige volzin begint een nieuwe berekeningsperiode zodra het negende lid, onderdeel b, van toepassing wordt.
9. De loonsuppletie is gelijk aan het verschil tussen enerzijds het onverminderde loon in de nieuwe dienstbetrekking en anderzijds:
 - a. in de eerste helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: de ongemaximeerde berekeningsgrondslag,

b. in de tweede helft van de duur van de bovenwettelijke uitkering, bedoeld in het zevende lid: 90% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag, herleid tot het bedrag dat geldt over de berekeningsperiode.

10. In afwijking van het negende lid wordt, indien de nieuwe dienstbetrekking een kleinere urenomvang per week heeft dan de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad, voor de berekening bedoeld in het negende lid de ongemaximeerde berekeningsgrondslag vermenigvuldigd met de urenomvang per week van de nieuwe dienstbetrekking, gedeeld door de urenomvang per week van de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht had of zou hebben gehad. Indien de nieuwe dienstbetrekking geen vaste urenomvang of vaste gemiddelde urenomvang per week heeft, wordt bij deze berekening de gemiddelde urenomvang per week in de berekeningsperiode, bedoeld in het achtste lid, in aanmerking genomen. Dit lid wordt niet toegepast als zowel de nieuwe dienstbetrekking als het recht op bovenwettelijke uitkering een urenomvang per week heeft, gelijk aan die van een volledige dienstbetrekking.

11. De loonsuppletie wordt toegekend op aanvraag van de betrokkene. De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:

- a. binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen, en
- b. de door of namens de werkgever te stellen controlevoorschriften loonsuppletie na te leven, en
- c. passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.

Indien de betrokkene deze verplichtingen niet nakomt, zijn de artikelen 22 tot en met 24, 26 en 27 WW van overeenkomstige toepassing. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande onderdeel c.

12. Artikel 25 WW is van overeenkomstige toepassing op de loonsuppletie. Indien de betrokkene de hieruit voortvloeiende verplichtingen niet of niet behoorlijk is nagekomen kan het uitvoeringsorgaan de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk, weigeren.

13. De loonsuppletie wordt per maand achteraf betaald. Op de betaling van de loonsuppletie zijn de artikelen 30 en 36 tot en met 40 WW, met inbegrip van de bepalingen waarnaar deze verwijzen, van overeenkomstige toepassing.

14. Voor de toepassing van dit artikel:

- a. wordt een loonsuppletie uit anderen hoofde of een daarmee naar aard en strekking overeenkomende uitkering, waarop de betrokkene recht heeft, geacht deel uit te maken van het loon in de nieuwe dienstbetrekking;
- b. wordt, tenzij de nieuwe dienstbetrekking op grond van de WW voor de betrokkene passende arbeid is, het loon in de nieuwe dienstbetrekking geacht niet lager te zijn dan 70% van het dagloon waarop de WW-uitkering van de betrokkene was of zou zijn gebaseerd. Het tiende lid is van overeenkomstige toepassing;
- c. wordt het loon in de nieuwe dienstbetrekking overigens op dezelfde wijze vastgesteld als de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 15. Rechten bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking met nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Een betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, heeft zodra het einde van de duur van zijn recht op aansluitende uitkering op grond van artikel 9 is bereikt, recht op een verlenging van zijn aansluitende uitkering indien:

- a. hij eerder een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, en
- b. de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering langer is dan de duur van zijn nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering, en
- c. het einde van de duur van zijn oude recht op bovenwettelijke uitkering niet is bereikt vóór de ingangsdatum van de verlenging.

2. De duur van de verlenging, bedoeld in het eerste lid, is gelijk aan de duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering die nog niet is verstreken op het moment dat de verlenging ingaat, maar ten hoogste aan het verschil in duur tussen het oude en het nieuwe recht op bovenwettelijke uitkering.

3. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

Artikel 16. Herleving bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking zonder nieuw bovenwettelijk uitkeringsrecht

1. Voorzover de betrokkene die een recht op bovenwettelijke uitkering heeft gehad dat geheel of gedeeltelijk is geëindigd, na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking opnieuw werkloos is en een nieuw recht op WW-uitkering heeft, waaraan geen nieuw recht op bovenwettelijke uitkering is verbonden, herleeft zijn recht op bovenwettelijke uitkering per de ingangsdatum van het nieuwe recht op WW-uitkering.

2. Het recht op bovenwettelijke uitkering herleeft in afwijking van het eerste lid niet:

- a. indien er ten aanzien van dit recht een herlevingstermijn als bedoeld in artikel 21, eerste, derde en vierde lid, WW is overschreden, anders dan wegens verblijf buiten Nederland om daar werkzaamheden, anders dan in de uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening een beroep te verrichten, of
- b. indien de duur van dit recht op het moment waarop het op grond van het eerste lid zou herleven, reeds is verstreken.

3. Het eerste en tweede lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsurenverlies als betrokkene geen recht op bovenwettelijke uitkering heeft, maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking of werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a, had aanvaard. Ten aanzien van deze betrokkene wordt voor de toepassing van het eerste en tweede lid gehandeld alsof hij aansluitend op zijn arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou hebben verkregen, dat tegelijk weer zou zijn geëindigd.

4. De bovenwettelijke uitkering van de betrokkene, bedoeld in het derde lid, wordt blijvend geheel geweigerd indien deze blijvend geheel zou zijn geweigerd als er ten gevolge van het arbeidsurenverlies als betrokkene een recht op bovenwettelijke uitkering zou zijn ontstaan.

5. Het recht op uitkering op grond van dit artikel wordt niet toegekend indien de betrokkene onvoldoende aannemelijk maakt dat hij voldoet aan de voorwaarden die in zijn geval voortvloeien uit het eerste tot en met het vierde lid. Partijen kunnen nadere regels stellen inzake de vorige volzin.

6. Het eerste tot en met het vijfde lid zijn mede van toepassing op de betrokkene die recht heeft op een ZW-uitkering of op een uitkering op grond van artikel 3:8 WAZO en die, als hij geen recht op die uitkering zou hebben gehad, een nieuw recht op een WW-uitkering zou hebben gehad, behalve in de situaties, bedoeld in artikel 6, tweede lid en artikel 7a, tweede lid.

7. Zolang en voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een bovenwettelijke uitkering die op grond van dit artikel is herleeft en een WW-uitkering, een ZW-uitkering, een andere bovenwettelijke uitkering of een uitkering die naar aard en strekking met een van deze uitkeringen overeenkomt, heeft de op grond van dit artikel herleeft uitkering het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in artikel 5, derde of vierde lid, of artikel 9, zevende lid, die voor de betrokkene geldt op grond van het recht op bovenwettelijke uitkering dat op grond van dit artikel is herleeft. Artikel 5, zesde lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 17. Afkoop

1. Op aanvraag van de betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering worden afgekocht in door de partijen te bepalen gevallen.

2. Partijen kunnen nadere regels stellen aangaande het eerste lid.

3. Indien het recht op bovenwettelijke uitkering vanaf een bepaald tijdstip is afgekocht:

- a. heeft de betrokkene geen enkele aanspraak op grond van deze regeling over de periode vanaf dat tijdstip, met uitzondering van aanspraken uit hoofde van een recht op bovenwettelijke uitkering dat na dat tijdstip is ontstaan;
- b. blijft bij de vaststelling van rechten op bovenwettelijke uitkering die na dat tijdstip ontstaan de diensttijd, voorafgaand aan het afgekochte recht op bovenwettelijke uitkering, buiten beschouwing.

Artikel 18. Vergoeding van verhuiskosten

- 1.** De betrokkene die recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en elders arbeid gaat verrichten of een onderneming start, heeft op de voet van de bepalingen ter zake van de verplaatsingskosten die voor hem golden en de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden, recht op een tegemoetkoming in de kosten van een daartoe noodzakelijke verhuizing.
- 2.** Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een vergoeding van verhuiskosten, wordt die vergoeding in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.
- 3.** Een vordering op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kan met de tegemoetkoming in de verhuiskosten in één keer worden verrekend.
- 4.** De artikelen 36 tot en met 36b WW zijn van overeenkomstige toepassing op de tegemoetkoming in de verhuiskosten, voorzover deze onverschuldigd is betaald.

Artikel 19. Overige reïntegratiebevorderende regelingen

Door partijen kunnen voor alle betrokkenen, dan wel bepaalde categorieën van betrokkenen, reïntegratiebevorderende maatregelen worden gesteld.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 20. Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet een algemeen neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen overeenstemming wordt bereikt, binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na datum van het Staatsblad.

Artikel 21. Overgangsbepalingen in verband met de invoering van OOW

1. Voorzover de WW en de ZW nog niet op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken ontlenen aan deze regeling. Voorzover de WW en de ZW op hem van toepassing zijn geworden, kan een betrokkene geen aanspraken meer ontlenen aan het BWO.

2. Zonodig in afwijking van het eerste lid:

- a. kan een recht op uitkering herleven op grond van artikel 7, vijfde lid, BWO, en
- b. kan een recht op loonsuppletie op grond van artikel 38, zesde lid, BWO herleven. Voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op loonsuppletie op grond van artikel 14 van deze regeling, artikel 15 BWO en/of artikel 38 BWO wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.

3. Voor de toepassing van artikel 15 wordt een recht op aanvullende uitkering op grond van hoofdstuk II, paragraaf 1 BWO aangemerkt als een recht op bovenwettelijke uitkering waaraan een recht op aansluitende uitkering is verbonden, indien de betrokkene op de ingangsdatum van het recht op loongerelateerde uitkering op grond van het BWO waarop dit recht op aanvullende uitkering is gevolgd, ten minste 41 jaar oud was;

Als duur van het oude recht op bovenwettelijke uitkering als bedoeld in artikel 15, wordt in aanmerking genomen de som van de duur van de loongerelateerde uitkering op grond van het BWO waarop de aanvullende uitkering is gevolgd, en de duur van de aanvullende uitkering.

Artikel 21a. Overgangsbepalingen i.v.m. afschaffen vervolgitkering WW

1. De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Landelijke Organen Beroepsonderwijs 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling, blijft van toepassing op de betrokkene met een recht op uitkering waaraan een recht op WW -vervolgitkering is verbonden. Met een recht op vervolgitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.

2. De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die geen recht op vervolgitkering heeft vanwege het vervallen van de vervolgitkering op grond van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546), heeft recht op aansluitende uitkering indien hij voldoet aan de voorwaarden voor het recht op vervolgitkering zoals opgenomen in de Werkloosheidswet, zoals die wet luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb. 546). Met een recht op vervolgitkering wordt hier niet bedoeld een recht op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.

3. De aansluitende uitkering, bedoeld in het tweede lid, is gelijk aan de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Werkloosheidswet, zoals deze luidde op de dag voor de inwerkingtreding van de wet van 19 december 2003 tot wijziging van de Werkloosheidswet in verband met afschaffing van de vervolgitkering (Stb.546), vermeerderd met de aanvulling op de vervolgitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad op grond van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling

Landelijke Organen Beroepsonderwijs 2003, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

Deze aansluitende uitkering wordt, indien aan de voorwaarden wordt voldaan, verlengd met de aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Landelijke Organen Beroepsonderwijs, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

4. Voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering, als bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft hij geen recht op een aanvulling op deze WW-uitkering op grond van artikel 4 van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Landelijke Organen Beroepsonderwijs 2003, noch op grond van artikel 4 van deze regeling.

5. Voorzover de betrokkene tegelijk recht heeft op een uitkering bedoeld in het tweede lid en een vervolguitkering op grond van artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet, heeft de uitkering bedoeld in het tweede lid, het karakter van een aanvulling tot de hoogte, bedoeld in het derde lid. Voor de berekening van de hoogte van deze aanvulling, wordt de uitkering op grond van de WW geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

6. De betrokkene wiens eerste dag van werkloosheid is gelegen op of na de datum van inwerkingtreding van deze regeling en die recht heeft op een vervolguitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet heeft, voorzover geen recht bestaat op een aansluitende uitkering, zoals bedoeld in artikel 8 van deze regeling, recht op een aanvulling op de vervolguitkering als bedoeld in artikel 130h, tweede lid, Werkloosheidswet.

7. De vervolguitkering bedoeld in het zesde lid wordt per dag aangevuld:

- a. indien de betrokkene op de eerste werkloosheidsdag ten minste 40 jaar oud is en een diensttijd heeft van ten minste 5 jaar: tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag;
- b. in de overige gevallen: tot 100% van het minimumloon; indien 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag lager is dan 100% van het minimumloon, wordt de vervolguitkering echter per dag aangevuld tot 70% van de ongemaximeerde berekeningsgrondslag.

Artikel 21b. Overgangsbepalingen i.v.m. wijziging aansluitende uitkering

De Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven 2005, zoals die luidde op de dag voor de datum van inwerkingtreding van de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven 2008, blijft van toepassing op de betrokkene die een aansluitende uitkering heeft, die is ingegaan voor de datum van de inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 22 Overgangsbepaling overeenkomstige toepassing uitvoeringsregels

Daar waar de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nadere regels heeft gesteld ter uitvoering van een of meer artikelen van het BBWO, zoals dit luidde op 30 juni 2003 blijven deze uitvoeringsregels naar aard en strekking van kracht voor de uitvoering van de overeenkomstige artikelen in deze regeling. Deze bepaling blijft van kracht tot het moment waarop partijen dan wel de werkgever wijzigingen aanbrengen in één of meer van de genoemde regels.

Artikel 23. Overgangsgarantie en hardheidsclausule

Indien de toepassing van deze regeling voor de betrokkene tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze regeling niet in werking zou zijn getreden, kan de werkgever het door deze onbillijkheid voor de betrokkene ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Artikel 24. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling wordt aangehaald als: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven 2008.

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2008 en vervangt de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven 2005.

**Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra
Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2007A**

Inhoud

Inhoud.....	2
Artikel 1. Begripsbepalingen.....	3
Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg.....	4
Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	4
Artikel 5. Werkhervatting tijdens ziekte.....	5
Artikel 6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden.....	5
Artikel 7. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken.....	6
Artikel 8. Controle bij hervatting.....	6
Artikel 9. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	6
Artikel 10. Besmettelijke ziekten van derden.....	6
Artikel 11. Regels voor de werkgever m.b.t. de reïntegratie van de zieke betrokkene.....	6
Artikel 11a. Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot reïntegratie.....	7
Artikel 12. Onderzoek naar het recht op een WAO-uitkering of WIA-uitkering.....	7
Artikel 13. Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid.....	7
Artikel 14. Geen aanspraak op loon.....	7
Artikel 15. Staken van loondoorbetaling.....	8
Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen.....	8
Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid.....	8
Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling.....	9
Artikel 19. Hernieuwd onderzoek.....	9
Artikel 20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid.....	9
Artikel 20a. Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie.....	10
Artikel 21. Recht op suppletie.....	10
Artikel 22. Verplichtingen- en sanctieregiem.....	10
Artikel 23. Geen uitbetaling van het recht op suppletie.....	11
Artikel 24. Einde recht op suppletie.....	11
Artikel 25. Hoogte en duur suppletie.....	11
Artikel 26. Suppletie bij later ontslag dan na 24 maanden.....	11
Artikel 27. Samenloop met andere uitkeringen.....	11
Artikel 28. Samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.....	12
Artikel 29. Invloed sancties op de suppletie.....	12
Artikel 30. Overlijdensuitkering.....	12
Artikel 31. Aanvraag en betaling van de suppletie.....	13
Artikel 32. Voorschot.....	13
Artikel 33. Scholing en opleiding.....	13
Artikel 34. Onbeloonde activiteiten.....	13
Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften.....	13
Artikelen 36 en 37 zijn vervallen.....	14
Artikel 38. Algemene neerwaartse wijzigingen.....	14
Artikel 39. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking.....	14
Artikel 40. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband.....	15
Artikelen 41, 42 en 43 zijn vervallen.....	16
Artikel 44. Terugbetaling en terugvordering.....	16
Artikel 45. Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering.....	16
Artikel 46. Verhaalswet.....	16
Artikel 47. Tervisielegging.....	16
Artikel 48 is vervallen.....	16
Artikel 49. Vervallen suppletieregeling.....	16
Artikel 50. Overgangsregeling in verband met het vervallen van de suppletieregeling.....	16
Artikel 51. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling.....	16

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. partijen: Colo, vereniging kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, hierna te noemen 'Colo' en de organisaties van werknemers die optreden als partij bij de CAO-kenniscentra;
- b. kenniscentrum: een kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven zoals bedoeld in artikel 1.5.1 van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- c. betrokkene: een werknemer, die een dienstverband heeft met een instelling als bedoeld onder b; of bij een door partijen aangewezen andere werkgever met dien verstande dat de betrokkene die ter zake van zijn arbeidsverhouding niet als overheidswerknemer in de zin van de WPA wordt aangemerkt geen aanspraken kan ontlenen;
- d. werkgever: het bestuur van de rechtspersoon die het kenniscentrum in stand houdt;
- e. lichamen: rechtspersonen, maat- en vennootschappen, samenwerkingsvormen zonder rechtspersoonlijkheid die met verenigingen maatschappelijk gelijk kunnen worden gesteld, ondernemingen van publiekrechtelijke rechtspersonen en doelvermogens;
- f. loon: het totaal van het feitelijk salaris en voor zover van toepassing uitlooptoeslag, toelageonregelmatige dienst, garantie toelage onregelmatige dienst en EHBO toelage.
- g. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet 1998;
- h. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het UWV, dan wel een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door de deskundige persoon of de arbodienst;
- i. geneeskundige verklaring: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- j. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een deskundig persoon of een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
- k. WPA: de Wet privatisering ABP;
- l. WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- m. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- n. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- o. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- p. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO, respectievelijk in de zin van de artikelen 4 en 5 van de WIA;
- q. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering terzake van onder *p* gedefinieerde arbeidsongeschiktheid;
- r. wenselijk geachte arbeid: alle arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is, rekening houdend met de beperkingen zoals vastgesteld door de ARBO-dienst danwel het reïntegratiebedrijf. Onder wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeidstherapeutisch werk, volgend de definitie van het UWV.
Onder arbeidstherapeutisch werk wordt verstaan:
 - a. activiteiten die binnen een tevoren aangegeven periode uitgevoerd moeten worden;
 - b. waarvan de periode niet langer mag zijn dan zes weken;
 - c. waarbij de activiteiten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject;
 - d. waarbij het niet mag gaan om een bestaande omschreven functie;
 - e. waarbij het moet gaan om een gecreeerde functie ;
 - f. waarbij te allen tijde begeleiding aanwezig moet zijn;
 - g. waarbij de betrokkene op elk moment weg moet kunnen gaan.
- s. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- t. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen.
Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- u. WAO-uitkering: een op grond van de WAO toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- v. WIA-uitkering: een op grond van de WIA toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- w. werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid, die voortvloeit uit enig dienstverband van betrokkene;
- x. suppletie: een uitkering na ontslag krachtens artikel 21 van deze regeling terzake van een op het moment van ontslag bestaande arbeidsongeschiktheid van minder dan 80% in de zin van de WAO,

- dan wel terzake van een op het moment van het ontslag bestaande gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 5 van de WIA;
- y. invaliditeitspensioen: een invaliditeitspensioen als bedoeld in hoofdstuk 8 van het pensioenreglement;
 - z. herplaatsingstoelage: een toelage bij herplaatsing als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement;
 - aa. ZW: de Ziektewet;
 - bb. ZW-uitkering: ziekgeld als bedoeld in artikel 19 van de Ziektewet;
 - cc. WW: de Werkloosheidswet;
 - dd. BBWO: Besluit Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs
 - ee. BWR-Kenniscentra: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie
 - ff. de OOW: de Wet overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen;
 - gg. fase 2 en fase 3 van de OOW: fase 2 respectievelijk fase 3, bedoeld in artikel 94, tweede lid, OOW.
 - hh. Deskundige persoon: een deskundig persoon als bedoeld in artikel 4, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet 1998, die belast is met taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid onder b of c van die wet.
 - ii. Reïntegratieverslag: het door de werkgever in overleg met de werknemer opgestelde reïntegratieverslag zoals bedoeld in artikel 25 lid 3 van de WIA.

Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de deskundige persoon of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de deskundige persoon of de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de deskundige persoon of de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene de werkgever verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof.
2. Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van betrokkene, dan wel het samenstel van zijn werkzaamheden en de voorwaarden waaronder die verricht worden.
3. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 20 en artikel 20a;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingssomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingssomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingssomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.
4. De betrokkene is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering, zijn medewerking te verlenen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek en ook overigens de hem in dit verband door de deskundige persoon of de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften na te leven.
5. De werkgever die krachtens deze regeling een geneeskundig onderzoek heeft opgedragen kan, in afwachting van de conclusie daarvan, de betrokkene in dringende gevallen van medische aard de toegang verbieden tot het gebouw of de gebouwen waarin hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht. Indien blijkens een geneeskundige verklaring gevaar voor besmetting met een besmettelijke ziekte bestaat, geldt dit verbod van rechtswege.

Artikel 4. Verlof wegens ziekte

1. De betrokkene die verlof geniet wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, behoudt gedurende de periode van de eerste ziektedag tot 12 maanden na deze eerste ziektedag zijn volledige loon en daarna 70% van zijn loon over de verlofuren wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid tot 24 maanden na de eerste ziektedag.
2. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71 a, negende lid van de WAO, respectievelijk op grond van artikel 25, negende lid van de WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de betrokkene jegens het bevoegd gezag aanspraak op bezoldiging heeft, geniet de betrokkene over dat tijdvak 80% van zijn bezoldiging over de verlofuren wegens ziekte.
3. Gedurende de periode van zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de periode die aanvangt na afloop van deze periode van 12 maanden en duurt tot 24 maanden na de eerste ziektedag, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.
4. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een WAO-uitkering, dan wel een WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het loon, waarop hij ingevolge het in het eerste lid bepaalde recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, een WAO-uitkering, dan wel een WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit het loon wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
5. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelen door betrokkene, de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, de WAO-uitkering, dan wel de WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het vierde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
6. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één kenniscentrum verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
7. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, de WW-uitkering, de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, de WAO-uitkering, dan wel de WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan de betrokken werkgever.

Artikel 5. Werkhervatting tijdens ziekte

1. Indien de betrokkene gedurende de periode van twaalf maanden die aanvangt na de in het eerste lid van artikel 4 genoemde periode van twaalf maanden in het belang van zijn reïntegratie op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid verricht, krijgt hij over die uren 100% van het loon doorbetaald. Over de resterende ziekteverlofuren krijgt betrokkene 70%.

Artikel 6. Ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

1. Het bevoegd gezag en de betrokkene zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed wernemer te gedragen.
2. Het bevoegd gezag is verplicht de lokalen, werktuigen, hulpmiddelen en gereedschappen waarin of waarmee het de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de betrokkene aansprakelijk voor de schade die de betrokkene in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij het aantoonbaar is dat het de in het tweede lid bedoelde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van betrokkene.
4. De werkgever kan uit hoofde van het eerste lid de werknemer schadeloos stellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen naar hetgeen met het oog op de omstandigheden redelijk te achten is.
5. De werkgever is bij aansprakelijkheid uit hoofde van het derde lid verplicht de betrokkene schadeloos te stellen, kosten te vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming te verlenen.
6. De schadeloosstelling vergoedt ten minste de loonschade van de betrokkene tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, voor zover deze niet wordt gedekt door het recht van de werknemer op loondoorbetaling bij ziekte, of op een wettelijke of bovenwettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering.

7. Het derde tot en met zesde lid van dit artikel blijven buiten toepassing ten aanzien van de betrokkene die zonder aannemelijke redenen verzuimd heeft aan het bevoegd gezag binnen 30 dagen mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het derde of vierde lid.

Artikel 7. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4 en artikel 5, genoemde perioden, worden perioden, waarin de werknemer 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 zwangerschaps- 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.

Artikel 8. Controle bij hervatting

1. Ten aanzien van de betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, kan de werkgever bepalen, dat hij zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkt een geneeskundige verklaring, waarbij is bepaald de mate, waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de betrokkene gedurende meer dan één jaar evenbedoeld verlof volledig heeft genoten.

2. De betrokkene die verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet kan, doch niet vaker dan éénmaal in een tijdvak van één maand, de werkgever schriftelijk verzoeken hem te doen onderwerpen aan een onderzoek door de deskundige persoon of de arbodienst, ter verkrijging van een geneeskundige verklaring als bedoeld in het eerste lid. De werkgever is gehouden binnen 14 dagen aan dit verzoek te voldoen.

Artikel 9. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke betrokkene heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in het eerste lid, heeft de vrouwelijke betrokkene aanspraak op haar volledige loon.

3. Indien aan de vrouwelijke betrokkene een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.

4. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het derde lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.

5. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken is te verwachten aan de werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 10. Besmettelijke ziekten van derden

1. De betrokkene, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Wet bestrijding infectieziekten en opsporing ziekteoorzaken bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn arbeid niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, lokalen en terreinen, waarin en waarop hij zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht dan met toestemming van de deskundige persoon of de arbodienst.

2. De betrokkene die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door de deskundige persoon of de arbodienst gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3. Gedurende de periode, dat de betrokkene ingevolge dit artikel zijn arbeid niet verricht, geniet betrokkene zijn volledige loon.

Artikel 11. Regels voor de werkgever m.b.t. de reïntegratie van de zieke betrokkene

1. De werkgever is gehouden zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de betrokkene in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.

2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de WAO respectievelijk als bedoeld in artikel 25, tweede lid van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

Artikel 11a. Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot reïntegratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 11, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
- d. dan wel gangbare arbeid te verrichten, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid.

Artikel 12. Onderzoek naar het recht op een WAO-uitkering of WIA-uitkering

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO-uitkering of WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het UWV.

2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.

3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het UWV van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever er zorg voor, dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 13. Kortingen in verband met inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid door de deskundige, de arbodienst of door het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht:

- a. worden gedurende de eerste 12 maanden van het ziekteverlof op zijn loon, de inkomsten uit deze arbeid geheel in mindering gebracht;
- b. behoudt betrokkene, na 12 maanden ziekteverlof voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht, het loon per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van zijn loon per uur in de eigen functie. Inkomsten uit bedoelde arbeid worden hierop geheel in mindering gebracht.

2. De in het eerste lid bedoelde kortingen worden ook toegepast indien de betrokkene tijdens het verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid op advies van de deskundige persoon, de arbodienst of het reïntegratiebedrijf in het belang van zijn genezing of zijn reïntegratie, dan wel in het kader van herplaatsing, wenselijk geachte arbeid voor de werkgever verricht.

Artikel 14. Geen aanspraak op loon

Geen aanspraak op loon bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 15. Staken van loondoorbetaling

1. De aanspraak op loon kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:
 - a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een WAO-uitkering of een WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het UWV in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een WAO-uitkering of een WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige persoon, de arbodienst of het UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de deskundige persoon, de arbodienst of het UWV, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;
 - h. in gebreke blijft op het door de deskundige persoon, de arbodienst, het reïntegratiebedrijf of het UWV bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de deskundige persoon, de arbodienst of het UWV als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever, of door een door de werkgever aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten, dan wel na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
3. De door het UWV overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO, respectievelijk hoofdstuk 4 van de WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
4. Indien betrokkene door het UWV één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO, respectievelijk hoofdstuk 10 van de WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op het loon.
5. Het ingevolge artikel 14 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer de commissie van artsen bij een hernieuwd onderzoek, ingesteld overeenkomstig artikel 19, te zijnen gunste beslist. Eveneens wordt het geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde loon alsnog aan betrokkene uitbetaald ingeval, en afhankelijk van de mate waarin, het UWV naderhand van oordeel mocht zijn dat de sancties, bedoeld in het vierde lid, ten onrechte zijn opgelegd. Uitbetaling van evenbedoeld loon vindt plaats met dien verstande, dat een uitkering ingevolge artikel 16, tweede lid, daarop in mindering wordt gebracht.

Artikel 16. Uitbetaling en uitkering aan anderen

1. Bij verpleging van de betrokkene in een ziekeninrichting, alsmede in andere buitengewone omstandigheden, kan de uitbetaling van het loon geheel of gedeeltelijk aan daartoe door de betrokkene gemachtigden geschieden. Indien de betrokkene niet tot machtiging in staat is, kan door de werkgever worden bepaald, dat die machtiging wordt geacht te zijn verleend aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen.
2. In bijzondere omstandigheden kan door de werkgever worden bepaald dat in de gevallen, bedoeld in de artikelen 14 en 15, een uitkering tot ten hoogste het bedrag van het ingehouden loon geheel of gedeeltelijk aan daarvoor redelijkerwijs in aanmerking komende personen zal worden uitbetaald.

Artikel 17. Onderzoek tijdens verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd de artikelen 11 en 12 kan de werkgever de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van de vraag:
 - a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid;

- b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 14 of in artikel 15, eerste lid onder f;
 - c. of verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig zijn;
 - d. wanneer en in welke mate de dienst kan worden hervat;
 - e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 15, eerste lid onder e, af te geven.
2. Zodra de werkgever kennis heeft genomen van de conclusies van het onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld. Op verzoek van betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.

Artikel 18. Onderzoek ondanks dienstvervulling

1. De werkgever kan eveneens aan een geneeskundig onderzoek doen onderwerpen de betrokkene die niet reeds verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geniet, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de betrokkene als aan de deskundige persoon of de arbodienst schriftelijk mee te delen redenen bestaan.
2. De betrokkene, die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen aan een periodiek geneeskundig onderzoek.
3. Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van het in het eerste en tweede lid bedoelde onderzoek, wordt de betrokkene van deze conclusies onverwijld schriftelijk in kennis gesteld onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de in artikel 19 genoemde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de betrokkene wordt eveneens zijn behandelend arts schriftelijk in kennis gesteld van evenbedoelde conclusies.
4. Aan de betrokkene wiens lichamelijke of psychische toestand blijktens de conclusie van het onderzoek zodanig is dat de belangen van hemzelf, van het kenniscentrum of van bij zijn dienstuitoefening betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk verlof verleend op voet van de bepalingen van deze regeling. Gedurende dit verlof draagt de werkgever aan de betrokkene zo mogelijk andere werkzaamheden op, voorzover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

Artikel 19. Hernieuwd onderzoek

1. In geval van een geschil over het wel of niet bestaan van ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voorziet artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen in het instellen van een onderzoek en het geven van een oordeel.
2. De betrokkene die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 18, kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie onder opgave van redenen aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. Hij kan ter ondersteuning van zijn bedenkingen een verklaring overleggen van een arts, die alsdan door de commissie, bedoeld in het derde lid, in de gelegenheid wordt gesteld tot het geven van een nadere schriftelijke of mondelinge toelichting.
3. Behalve indien, na overleg met de deskundige persoon of de arbodienst, door de werkgever de bedenkingen van de betrokkene reeds aanstonds voldoende gegronde worden geacht, wordt binnen 14 dagen op last van de werkgever door een commissie van artsen een hernieuwd onderzoek ingesteld. In deze commissie mogen geen zitting hebben de arts of artsen, die het eerste onderzoek, bedoeld in artikel 18, hebben verricht.
4. De conclusie van de commissie is bindend.
5. De conclusie van het onderzoek deelt de commissie zo spoedig mogelijk schriftelijk mede:
 - a. aan de werkgever die vervolgens hiervan onverwijld schriftelijk kennis geeft aan de betrokkene;
 - b. aan de behandelend arts van betrokkene op verzoek van laatstgenoemde.
6. De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van de werkgever. De eventuele reis- en verblijfkosten van de betrokkene worden hem door de werkgever vergoed op basis van de Aanspraak op tegemoetkoming in de reis- en verblijfkosten bij dienststreizen (bijlage B) van de CAO-Kenniscentra
7. Op de in het tweede en derde lid genoemde termijnen is de Algemene termijnenwet van toepassing.

Artikel 20. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever kan, doch niet vaker dan eenmaal in een tijdvak van drie maanden, de betrokkene doen onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek ter beantwoording van de vraag of volledige hervatting van zijn arbeid al dan niet blijvend is uitgesloten.

2. Indien blijkt dat de betrokkene op grond van ziekten of gebreken is geraakt in een toestand van blijvende ongeschiktheid om aan de aan zijn functie gestelde vereisten te voldoen, kan hij worden ontslagen, mits:
 - a. deze blijvende ongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en;
 - b. herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten en;
 - c. er bij de werkgever voor betrokkene geen reële herplaatsingsmogelijkheden zijn.
3. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
4. Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het tweede lid, onder a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- 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 zwangerschaps- 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.
5. Indien de werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient hij de betrokkene schriftelijk aan te zeggen dat de procedure ter beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie en de kansen op herstel binnen zes maanden in gang wordt gezet.
6. Aan de in het tweede lid onder a en b genoemde voorwaarden wordt voldaan wanneer het UWV vast stelt dat betrokkene recht heeft op een uitkering zoals bedoeld in artikel 47, respectievelijk artikel 54 van de WIA.
7. De beoordeling van de vraag of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c, geschiedt aan de hand van het door het UWV beoordeelde reïntegratieverslag.
8. Indien uit het in het zevende lid bedoelde reïntegratieverslag blijkt dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in zijn eigen betrekking onder andere voorwaarden, dan wel in één of meer andere functies bij de werkgever, is ontslag slechts mogelijk indien de betrokkene direct aansluitend onder die andere voorwaarden in zijn betrekking, dan wel in die andere functie of één van die andere functies wordt benoemd.

Artikel 20a. Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:

- a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
- b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- c. gangbare arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
- d. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid.

Artikel 21. Recht op suppletie

1. Met uitzondering van betrokkene die zijn resterende verdienvermogen volledig benut in één of meer aangehouden betrekkingen, heeft de betrokkene recht op suppletie vanaf het tijdstip dat aan hem ontslag is verleend op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebreken.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het in dat lid bedoelde ontslag wordt verleend na het moment dat de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn betrekking wegens ziekte 90 maanden onafgebroken heeft geduurd. Voor het bepalen van genoemde periode van 90 maanden worden perioden van ziekte samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 22. Verplichtingen- en sanctieregim

1. Het verplichtingen- en sanctieregim van de Werkloosheidswet is van overeenkomstige toepassing op het recht op suppletie.

2. Onverminderd het eerste lid, omvat passende arbeid in de zin van de Werkloosheidswet voor de toepassing van de suppletieregeling mede gangbare arbeid, als bedoeld in artikel 1, onderdeel s.

Artikel 23. Geen uitbetaling van het recht op suppletie

Het recht op suppletie komt niet tot uitbetaling voor zolang:

- a. betrokkene een WAO-uitkering ontvangt, berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, dan wel gedeeltelijk arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 1.2.2 van de WIA;
- b. betrokkene is herplaatst in een functie waaraan hij recht kan ontlenen op herplaatsingstoelage als bedoeld in hoofdstuk 9 van het pensioenreglement.

Artikel 24. Einde recht op suppletie

Het recht op suppletie eindigt:

- a. na ommekomst van de duur van de suppletie;
- b. met ingang van de dag volgende op die waarop de betrokkene is overleden;
- c. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de betrokkene de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 25. Hoogte en duur suppletie

1. De suppletie bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Als berekeningsgrondslag, bedoeld in het eerste lid, geldt het dagloon van de betrokkene op de dag voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan hem recht op suppletie wordt toegekend, voor zover dat betrekking heeft op het inkomen uit de betrekking waaraan het recht op suppletie wordt ontleend.
3. Met inachtneming van artikel 32, vierde lid, van de WPA wordt onder het dagloon, bedoeld in het tweede lid, verstaan het dagloon in de zin van de WAO, respectievelijk de WIA, zonder toepassing van de maximumdagloongrens van artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, verminderd met bijdragen strekkende tot betaling van de premie van een door of voor de betrokkene afgesloten particuliere ziektekostenverzekering, als bedoeld in artikel 1, tweede lid onderdeel b, van het Besluit Algemene Dagloonregelen WAO en vermeerderd met het bedrag aan pensioenbijdrageverhaal, bedoeld in artikel 10 van de Wet financiële voorzieningen privatisering ABP, het bedrag aan VUT-fonds bijdrageverhaal, bedoeld in artikel 6 van de regels inzake de financiering van VUT-fonds lasten, ex artikel 9 van de Wet Kaderregeling VUT overheids personeel en het verhaal van de verschuldigde pensioenpremie voor flexibel pensioen, bedoeld in artikel 3, tiende lid van de Pensioenovereenkomst;
4. De berekeningsgrondslag van de suppletie wordt telkens aangepast aan de voor de sector geldende algemene loonwijziging.
5. Het in het eerste lid bedoelde percentage bedraagt:
 - a. gedurende de eerste drieëndertig maanden 80%; en
 - b. gedurende de daaropvolgende drieëndertig maanden 70%.

Artikel 26. Suppletie bij later ontslag dan na 24 maanden

1. In afwijking van artikel 25, vijfde lid, wordt, indien het in artikel 21 bedoelde ontslag is verleend op een latere datum dan het moment waarop de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte 24 maanden onafgebroken heeft geduurd, de in artikel 25, vijfde lid, genoemde periode verminderd met de periode die gelegen is tussen de ontslagdatum en het moment waarop genoemde ongeschiktheid 24 maanden onafgebroken heeft geduurd. Deze vermindering vindt plaats, te beginnen met de periode gedurende welke de betrokkene recht heeft op 80% van de berekeningsgrondslag van de suppletie.
2. Voor het bepalen van de in het eerste lid bedoelde periode van 24 maanden worden perioden van ziekte of arbeidsongeschiktheid samengeteld indien die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 27. Samenloop met andere uitkeringen

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, ter zake van de dienstbetrekking waaruit dat recht op suppletie is ontstaan, een werkloosheidsuitkering dan wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt, wordt het bedrag van genoemde uitkering of uitkeringen in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen bij instellingen, die tot de overheids- of onderwijssector behoren, recht heeft op een WAO-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de eerste volzin, toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Indien de betrokkene recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering die kan worden toegerekend aan een dienstbetrekking, waaruit hij is ontslagen op een datum, gelegen voor de datum van ontslag uit de dienstbetrekking ter zake waarvan hem recht op suppletie is toegekend, welk recht voortduurt na laatstgenoemde datum, wordt, ingeval van een verhoging van de mate van de arbeidsongeschiktheid waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van

die verhoging van die arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie. Indien de bedoelde betrokkene uit hoofde van twee of meer dienstbetrekkingen bij instellingen, die tot de overheids- of onderwijssector behoren, recht heeft op een WAO-uitkering, respectievelijk een WIA-uitkering, wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de in die volzin eerstgenoemde dienstbetrekking, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen, en wordt, ingeval van een verhoging van de mate van arbeidsongeschiktheid in die eerstgenoemde dienstbetrekking, waardoor het bedrag van die arbeidsongeschiktheidsuitkering verhoogd wordt, uitsluitend het bedrag van die verhoging in mindering gebracht op het bedrag van de suppletie.

Artikel 28. Samenloop met inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf

1. Indien betrokkene, gedurende de periode dat recht bestaat op suppletie, inkomsten verwerft uit of in verband met arbeid of bedrijf, anders dan bedoeld in artikel 27, wordt de berekeningsgrondslag van de suppletie verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
2. Onder inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, bedoeld in het eerste lid, worden begrepen inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf die zijn ontstaan:
 - a. met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, hem is aangezegd;
 - b. gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend;
 - c. voor de dag van ontslag, ter zake waarvan de betrokkene suppletie is toegekend, anders dan bedoeld in het artikel 27, tweede lid, en onderdelen a en b van dit artikellid, voor zover uit deze arbeid of dit bedrijf na die dag inkomsten of meer inkomsten worden genoten door de betrokkene, terwijl die inkomsten of die meerdere inkomsten of een gedeelte daarvan, het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid dan wel verband houden met het ontslag.
3. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van het tweede lid.

Artikel 29. Invloed sancties op de suppletie

Voor de toepassing van de artikelen 27 en 28 worden uitkeringen steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten indien, als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene, één of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziekewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht heeft,

- a. vermindering ondergaan;
- b. blijvend geheel geweigerd worden;
- c. tijdelijk of blijvend gedeeltelijk geweigerd worden; dan wel
- d. in uitkeringsduur beperkt worden.

Artikel 30. Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de betrokkene, aan wie een suppletie is toegekend, wordt een bedrag uitgekeerd, gelijk aan de berekeningsgrondslag van de suppletie van betrokkene over een tijdvak van drie maanden.
2. Het in het eerste lid bedoelde bedrag wordt uitgekeerd in de navolgende rangorde:
 - a. aan de langstlevende echtgenoot dan wel aan de langstlevende geregistreerde partner indien de overleden betrokkene niet duurzaam van de andere echtgenoot dan wel geregistreerde partner gescheiden leefde;
 - b. aan de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. aan degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
3. Voor de toepassing van het eerste lid worden onder kinderen mede begrepen die kinderen voor wie de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor.
4. Voor de toepassing van het eerste lid worden mede als echtgenoot dan wel geregistreerde partner aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
5. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in het derde lid, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde of niet geregistreerde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een

bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, hetgeen moet kunnen blijken uit een ter zake verleden notariële akte alsmede uit een uittreksel van de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens waaruit een gezamenlijk woonadres blijkt.

6. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet dan wel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had.

Artikel 31. Aanvraag en betaling van de suppletie

1. Door of namens de werkgever wordt op aanvraag vastgesteld of er recht op suppletie bestaat.
2. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door of namens de werkgever beschikbaar gesteld aanvraagformulier.
3. De suppletie wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, doch uiterlijk binnen een maand nadat het recht op die suppletie is vastgesteld. De suppletie wordt in de regel per maand achteraf betaald.
4. De suppletie die niet in ontvangst is genomen of is ingevorderd binnen drie maanden na de dag van betaalbaarstelling, wordt niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 32. Voorschot

1. Door of namens de werkgever wordt uit eigen beweging een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie betaald, indien uitsluitend onzekerheid bestaat omtrent de hoogte van de suppletie, omtrent het van de suppletie aan de betrokkene te betalen bedrag of omtrent het nakomen van een verplichting als bedoeld in artikel 22.
2. Door of namens de werkgever kan op aanvraag van de betrokkene een naar redelijkheid vast te stellen voorschot op een suppletie worden betaald, indien onzekerheid bestaat omtrent het recht op suppletie.
3. Een voorschot, bedoeld in het eerste en tweede lid, wordt beschouwd als een suppletie.

Artikel 33. Scholing en opleiding

1. Partijen kunnen regels stellen op grond waarvan in bij die regels aan te geven gevallen en met inachtneming van bij die regels te stellen beperkingen de betrokkene bevoegd is deel te nemen aan een opleiding of scholing in dagonderwijs.
2. Indien de betrokkene, die recht heeft op suppletie, gaat deelnemen aan een voor hem naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke opleiding of scholing, blijft volgens door partijen te stellen regels het recht op suppletie bestaan tot dat die opleiding of scholing is geëindigd.
3. In de, ingevolge het tweede lid te stellen regels, worden in ieder geval voorschriften en beperkingen gegeven met betrekking tot de aard, de omvang en de duur van de in het tweede lid bedoelde opleiding of scholing.

Artikel 34. Onbeloonde activiteiten

1. De betrokkene die onbeloonde activiteiten verricht, is verplicht daarvan mededeling te doen aan de werkgever, dan wel aan het namens hem handelende Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. De betrokkene heeft voor het verrichten van bijzondere vormen van onbeloonde activiteiten voorafgaande toestemming nodig van de werkgever, dan wel van het namens hem handelende Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Artikel 35. Uitvoeringsvoorschriften

1. Partijen stellen nadere regels vast met betrekking tot:
 - a. een doelmatige controle ten aanzien van de betrokkenen;
 - b. het genieten van vakantie tijdens de duur van de suppletie.
2. Partijen kunnen nadere regels stellen met betrekking tot artikel 34.

Artikelen 36 en 37 zijn vervallen

Artikel 38. Algemene neerwaartse wijzigingen

Tenzij partijen anders overeenkomen, wordt, indien het niveau van de of de WIA een algemene neerwaartse wijziging ondergaat, deze neerwaartse wijziging, na afloop van zes maanden na de datum van publicatie daarvan in het *Staatsblad*, op overeenkomstige wijze ten aanzien van de suppletie doorgevoerd.

Artikel 39. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO bedoelde tijdvak, dan wel gedurende het in artikel 23 van de WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, artikel 24 de WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaard is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten loon. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 kalendermaanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt betrokkene gedurende 6 maanden doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van het laatstgenoten loon.
2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatst genoten loon, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van het laatst genoten loon wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering, als bedoeld in artikel 39, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen betrokkene bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatst genoten loon verstaan het laatst genoten loon dat betrokkene genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, bezoldiging of loon, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
6. Indien de gewezen betrokkene binnen een periode van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met het derde lid geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatst genoten loon dan wel 70% van zijn laatstgenoten loon in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO bedoelde tijdvak, dan wel gedurende het in artikel 23 van de WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, artikel 24 van de WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, wordt de nieuw opgetreden ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste tot en met het derde lid bedoelde perioden zijn verstreken, worden evenbedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.
7. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatstgenoten of laatstgenoten loon. Artikel 9, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de vorige volzin bedoelde uitkeringen nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO bedoelde tijdvak, dan wel gedurende het in artikel 23 van de WIA bedoelde tijdvak, al dan niet

verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, artikel 24 de WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag, volgende op die der bevalling.

8. Het bedrag van de uitkering ter hoogte van de laatst genoten loon, bedoeld in dit artikel wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:

- a. een aan de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering een WAO-uitkering, dan wel een WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
- b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
- c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.

9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vinden de artikelen 14, 15, 16 en 17, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.

10. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet geacht onverminderd te zijn ontvangen indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 40. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van het dienstverband

1. Ter verkrijging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoonde, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.

2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.

3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van evenbedoelde aanspraken nodig zijn.

4. De gewezen betrokkene is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken.

5. De gewezen betrokkene is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 39, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.

6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.

7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard, indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.

8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.

9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 39 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikelen 41, 42 en 43 zijn vervallen

Artikel 44. Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR-Kenniscentra:

- a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
- b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.

2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen loon of uitkering op grond van deze regeling, dan wel het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekpersoneel, het BBWO, dan wel het BWR-Kenniscentra.

Artikel 45. Onvervreemdbaarheid van loon of uitkering

1. Ieder loon of iedere uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde lonen of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Artikel 46. Verhaalswet

De betrokkene, die als ambtenaar in de zin van de Verhaalswet ongevalen ambtenaren wordt aangemerkt (Wet van 31 juli 1965, Stb. 1965,354.), is verplicht van een oorzaak van verhindering tot dienstverrichting, ten aanzien waarvan aanspraken tegenover derden bestaan zo spoedig mogelijk kennis te geven aan de werkgever en overigens alle medewerking te verlenen die in verband met de uitvoering van die wet van hem wordt verlangd.

Artikel 47. Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

Artikel 48 is vervallen

Artikel 49. Vervallen suppletierегeling

De artikelen 21 tot en met 38 zijn vervallen per 1 januari 2007.

Artikel 50. Overgangsregeling in verband met het vervallen van de suppletierегeling

Voor de betrokkene aan wie op uiterlijk op 31 december 2006 een uitkering op grond van de artikelen 21 tot en met 38 van deze regeling is toegekend, blijven deze artikelen, zoals zij luiden op 31 december 2006, van toepassing.

Artikel 51. Citeertitel en inwerkingtreding van deze regeling

Deze regeling wordt aangehaald als de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2007a en treedt in werking op 1 juli 2007. Daarmee vervangt deze regeling de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven 2007, die van kracht is geworden op 1 januari 2007.