

CAO Vermo



Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties

CAO geldig van 1 juli 2011 tot 1 januari 2013

Accres Apeldoorn B.V.

N.V. DOS

N.V. SRO

bv Sport

CAO Vermo

Addendum Akkoord CAO Vermo d.d. 2 november 2011

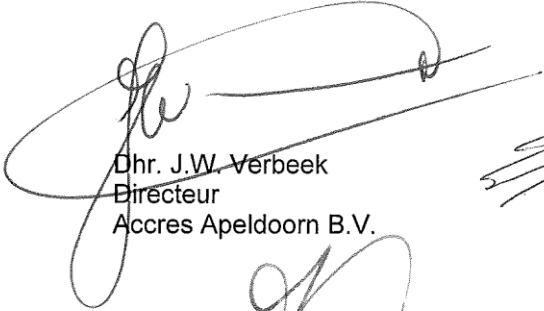
Inleiding

Op 2 november 2011 zijn werkgevers en vakorganisaties een CAO akkoord overeengekomen. Onderdeel van dat akkoord is dat de noodzakelijk wijzigingen in de tekst van de CAO separaat door partijen worden vastgesteld.

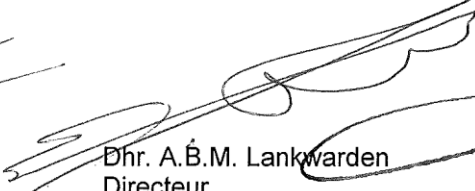
CAO tekst

Door ondertekening van dit document verklaren partijen zich akkoord met de nieuwe CAO tekst – die bij dit voorblad is gesloten – waarin de overeengekomen wijzigingen van het CAO akkoord van 2 november 2011 zijn opgenomen.


Aldus overeengekomen te Apeldoorn op 30 november 2011,



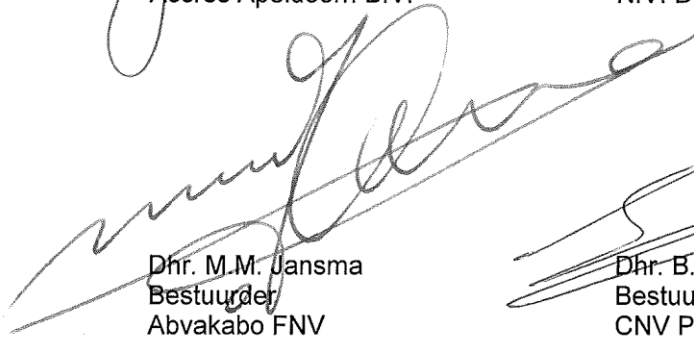
Dhr. J.W. Verbeek
Directeur
Accres Apeldoorn B.V.



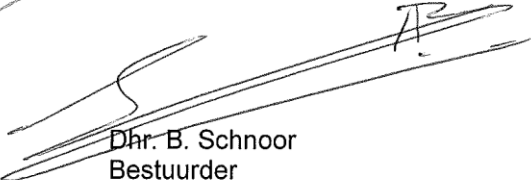
Dhr. A.B.M. Lankwarden
Directeur
N.V. DOS



Dr. G.P.F. van den Boorn
Directeur a.i.
N.V. SRO



Dhr. M.M. Jansma
Bestuurder
Abvakabo FNV



Dhr. B. Schnoor
Bestuurder
CNV Publieke Zaak

Voor gezien:



Dhr. J.C. Smaal
Directeur
bv SPORT

CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (Vermo)

[1 juli 2011 - 1 januari 2013]

CONSIDERANS.....	8
Artikel 1 Algemene Bepalingen.....	9
Artikel 1:1 Begripsbepalingen.....	9
Artikel 1:2 Uitreiking geldende regels.....	11
Artikel 1:3 Omvang van het dienstverband.....	11
Artikel 1:4 Vermelde bedragen.....	11
Artikel 1:5 Deelname ABP.....	11
Artikel 2 Arbeidsovereenkomst.....	11
Artikel 2:1 Aanvang arbeidsovereenkomst.....	11
Artikel 2:2 Proeftijd.....	12
Artikel 2:3 Verlenging van de arbeidsovereenkomst.....	12
Artikel 2:4 Aanpassing arbeidsduur.....	12
Artikel 2:5 Verruiming formele arbeidsduur.....	13
Artikel 2:6 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten.....	13
Artikel 2:7 Inhoud oproepovereenkomst.....	13
Artikel 2:8 Aanstellingskeuring.....	14
Artikel 2:9 Indiensttreding na 65 jaar <i>[vervallen]</i>	14
Artikel 2:10 Verklaring omtrent het gedrag.....	14
Artikel 2:11 Indiensttreding van een vreemdeling.....	14
Artikel 2:12 Vacatures.....	14
Artikel 3 Beloning.....	14
Artikel 3:1 Beloning.....	14
Artikel 3:2 Aanvang en einde datum beloning.....	16
Artikel 3:3 Berekening salaris c.a. over gedeelte van een maand.....	16
Artikel 3:4 Vaststelling salarissen volgens bijlagen.....	16
Artikel 3:5 Uitoefening bevoegdheden.....	16
Artikel 3:6 Salaris bij indiensttreding.....	16
Artikel 3:7 Verhoging salaris.....	16
Artikel 3:8 Regeling salarissen bij algemene salariswijzigingen.....	17
Artikel 3:9 Vakantiebijslag.....	17
Artikel 3.10 Arbeidstijden <i>[vervallen]</i>	17
Artikel 3.11 Zon- en feestdagen <i>[vervallen]</i>	17
Artikel 3:12 Meeruren en overwerk <i>[vervallen]</i>	17
Artikel 3.13 Storingsdienst <i>[vervallen]</i>	17
Artikel 3:14 Toelage.....	17
Artikel 3:15 Ambtsjubileumgratificatie.....	18
Artikel 3:16 Naderere regels.....	18
Artikel 3:17 Eindejaarsuitkering.....	19
Artikel 3:18 Bijzondere beloningen.....	19
Artikel 4 Arbeidsduur en werktijden.....	20
Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden.....	20
Artikel 4.2 Arbeidstijden.....	20
Artikel 4.3 Zon- en feestdagen.....	20
Artikel 4.4 Boven-rooster uren, Meeruren, Overuren, uren Spoedoproep.....	20
Artikel 4:5 Storingsdienst.....	21
Artikel 4:6 Maximale arbeidsduur per dag.....	21
Artikel 4:7 Overschrijden maximale arbeidsduur per dag.....	21
Artikel 4:8 Werktijden.....	21
Artikel 4:9 Compensatie-uren <i>[vervallen]</i>	22
Artikel 4:10 Wijziging/ongedaan maken.....	22
Artikel 4:11 Arbeidsduur en werktijden - 1.....	22
Artikel 4:12 Arbeidsduur en werktijden - 2.....	22
Artikel 4:13 Arbeidsduur en werktijden - 3.....	22
Artikel 4:14 Arbeidsduur en werktijden - 4.....	22
Artikel 4:15 Arbeidsduur en werktijden - 5.....	23
Artikel 4:16 Spaarmogelijkheid.....	23
Artikel 4:17 Spaarmogelijkheid bij ziekte.....	23

CAO Vermo

Artikel 4:18 Bij einde dienstverband	24
Artikel 4:19 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld.....	24
Artikel 4:20 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren	24
Artikel 4:21 Inhouding op salaris, eindejaarsuitkering, vakantiebijslag of urenvergoeding	25
Artikel 5 Seniorenmaatregelen	25
Artikel 5:1 56-jarigenregeling [vervallen].....	25
Artikel 5:2 Pré-vut [vervallen].....	25
Artikel 5:3 60-jarigenregeling [vervallen].....	25
Artikel 5:4 Ingangsdatum seniorenmaatregelen [vervallen].....	25
Artikel 5.5 Overgangsbepaling [vervallen]	25
Artikel 5:6 Slotbepalingen [vervallen].....	25
Artikel 5:7 Recht op uitkering.....	25
Artikel 5:8 Berekeningsgrondslag.....	26
Artikel 5:9 Hoogte van de Aanvulling werkgever.....	26
Artikel 5.10 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten	26
Artikel 5.11 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruik maken van de FPU Gemeenten.....	27
Artikel 5.12 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten.....	27
Artikel 5:13 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever.....	27
Artikel 5:14 Pensioenopbouw	27
Artikel 5:15 Nadere regeling.....	28
Artikel 5:16 Afbouw tijdelijke toeslag in verband met afschaffing overhevelingstoelage	28
Artikel 5:17 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan.....	28
Artikel 6 Vakantie, (zwangerschap- en bevalling)verlof en vakantiebijslag.....	28
Artikel 6:1 Recht op vakantie.....	28
Artikel 6:2 Vakantieverlening.....	28
Artikel 6:3 Duur vakantie	29
Artikel 6:4 Nadere regels.....	29
Artikel 6:5 Duur vakantieverlof.....	29
Artikel 6:6 Aaneengesloten periode.....	29
Artikel 6:7 Vakantieopbouw tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	30
Artikel 6:8 Niet genoten vakantie wegens organisatiebelang	30
Artikel 6:9 Intrekking.....	30
Artikel 6:10 Niet verleende vakantie	30
Artikel 6:11 Buitengewoon verlof - 1	31
Artikel 6:12 Buitengewoon verlof - 2	31
Artikel 6:13 Nadere regeling buitengewoon verlof.....	31
Artikel 6:14 Vakbondsverlof.....	31
Artikel 6:15 Kortdurend zorgverlof	32
Artikel 6:16 Overige redenen buitengewoon verlof	32
Artikel 6:17 Buitengewoon verlof is geen vakantie.....	32
Artikel 6:18 (Betaald) ouderschapsverlof	32
Artikel 6:19 Voorwaarden	33
Artikel 6:20 Meerlingen.....	33
Artikel 6:21 Ziekte	33
Artikel 6:22 Opbouw vakantie en vakantiebijslag	33
Artikel 6:23 Terugbetaling	33
Artikel 6:24 Overgangsrecht (betaald) ouderschapsverlof [vervallen].....	34
Artikel 6:25 Ouderschapsverlof, slotbepaling	34
Artikel 6:26 Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	34
Artikel 6:27 Adoptie- en pleegzorgverlof	34
Artikel 6:28 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de levensloopregeling.....	35
Artikel 6:29 Aanspraken tijdens het verlof.....	35
Artikel 6:30 Samenloop met ziekte	35
Artikel 6:31 Samenloop met zwangerschap- en bevallingsverlof.....	36
Artikel 7 Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.....	36
Artikel 7:1 Definities	36
Artikel 7:2 Aansluiting bij CAR UWV	36
Artikel 7:3 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek	36
Artikel 7:4 Arbo-dienst	36
Artikel 7:5 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding	37
Artikel 7:6 Consulteren arts door medewerker.....	37
Artikel 7:7 Periodiek geneeskundig onderzoek	37

Artikel 7:8 Geneeskundig onderzoek	37
Artikel 7:9 Vrijstelling van arbeid.....	37
Artikel 7:10 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel medewerker.....	37
Artikel 7:11 Zorgverplichting werkgever/aansprakelijkheid.....	38
Artikel 7:12 Recht op doorbetaling van de beloning.....	38
Artikel 7:13 Doorbetaling van het beloning bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof	39
Artikel 7:14 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden	39
Artikel 7:15 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden	40
Artikel 7:16 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden.....	40
Artikel 7:17 Nadere regels.....	40
Artikel 7:18 Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 2:4	40
Artikel 7:19 Verplichtingen werkgever.....	40
Artikel 7:20 Verplichting medewerker tot informatieverstrekking bij ziekte.....	41
Artikel 7:21 Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie.....	41
Artikel 7:22 Verplichtingen medewerker medisch onderzoek	41
Artikel 7:23 Geen aanspraak op doorbetaling beloning.....	41
Artikel 7:24 Opschorting van de doorbetaling van de beloning	42
Artikel 7:25 Beloning uitbetalen aan anderen en nabetaaling aan medewerker	42
Artikel 7:26 Herplaatsing in passende arbeid.....	42
Artikel 7:27 Terugkeer in functie na ziekte.....	43
Artikel 7:28 Inkomsten uit of in verband met arbeid	43
Artikel 7:29 Inkomsten andere werkzaamheden in mindering brengen op de beloning	43
Artikel 7:30 Samenloop van de beloning bij ziekte met ZW-uitkering	44
Artikel 7:31 Samenloop van de beloning bij ziekte met een WW-uitkering	44
Artikel 7:32 Samenloop van de beloning bij ziekte met uitkering op grond van de WIA	44
Artikel 7:33 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement.....	45
Artikel 7:34 WAJONG/WAZ	45
Artikel 7:35 Ziektekostenregeling.....	45
Artikel 7:36 Overgangsbepaling 1%-regeling [vervallen].....	46
Artikel 7:37 Gewezen medewerkers [vervallen].....	46
Artikel 7:38 Compensatie premie AOW/ANW [vervallen].....	46
Artikel 7:39 Overgangsbepaling.....	46
Artikel 7:40 Garantie-uitkering.....	46
Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	47
Artikel 8:1 Einde arbeidsovereenkomst	47
Artikel 8:2 Tijdstip einde arbeidsovereenkomst.....	47
Artikel 8:3 Opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	47
Artikel 8:4 Ontslag op staande voet.....	48
Artikel 8:5 Opzegverboden.....	48
Artikel 8:6 Uitzonderingen op de opzegverboden	49
Artikel 8:7 Toestemming kantonrechter voor opzegging	49
Artikel 8:8 Overlijden medewerker	49
Artikel 8:9 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid	50
Artikel 8:10 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	51
Artikel 8:11 Sanctie medewerker	52
Artikel 9 Voorzieningen bij werkloosheid, aanvullende uitkering, na-wettelijke uitkering	52
Artikel 9:1 Werkingssfeer	52
Artikel 9:2 Begripsbepalingen.....	52
Artikel 9:3 Re-integratiefase voor ontslag	52
Artikel 9:4 Einde re-integratiefase.....	53
Artikel 9:5 Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid werkgever	53
Artikel 9:6 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop	53
Artikel 9:7 Re-integratieplan	53
Artikel 9:8 Recht op een aanvullende uitkering heeft de medewerker die:	54
Artikel 9:9 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag.....	54
Artikel 9:10 Duur aanvullende uitkering bij ontslag	54
Artikel 9:11 Sancties	54
Artikel 9:12 Einde aanvullende uitkering.....	54
Artikel 9:13 Recht op na-wettelijke uitkering	54
Artikel 9:14 Hoogte na-wettelijke uitkering.....	55
Artikel 9:15 Duur na-wettelijke uitkering.....	55
Artikel 9:16 Einde na-wettelijke uitkering	55
Artikel 9:17 Sancties na-wettelijke uitkering.....	55

CAO Vermo

Artikel 10 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid	55
Artikel 10.1 Recht op bijzondere uitkering.....	55
Artikel 10.2 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:10 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:26.....	55
Artikel 10.3 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:10 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:26	55
Artikel 11 Overgangsrecht.....	56
Artikel 12 Overleg met werknemersorganisaties	56
Artikel 12:1 Overleg met vakbonden.....	56
Artikel 12:2 Aanwijzing leden.....	57
Artikel 12:3 Mededeling omtrent veranderingen in de organisatie.....	57
Artikel 12:4 Taken en bevoegdheden-1	57
Artikel 12:11 Vergaderingen-5.....	58
Artikel 12:12 Vergaderingen-6.....	58
Artikel 12:13 Onpartijdige derde	58
Artikel 12:14 Termijn	58
Artikel 12:15 Belegging vergadering.....	59
Artikel 12:16 Onvoorziene gevallen	59
Artikel 12:17 Wijziging van dit artikel	59
Artikel 13 Overige rechten en verplichtingen.....	59
Artikel 13:1 Aannemen van geschenken en gelden	59
Artikel 13:2 Nevenwerkzaamheden	59
Artikel 13:3 Aanneming en levering ten behoeve van werkgever	59
Artikel 13:4 Plicht tot aanvaarden andere functie.....	59
Artikel 13:5 Verbod betreden arbeidsterrein	60
Artikel 13:6 Infectieziekten.....	60
Artikel 13:7 Vergoeden van schade.....	60
Artikel 13:8 Vergoeden van schade aan motorrijtuigen.....	61
Artikel 13:9 Vergoeding verblijfskosten.....	61
Artikel 13:10 Borstvoeding.....	61
Artikel 14 Scholing en ontwikkeling.....	61
Artikel 14:1 Opleidingscategoriën	61
Artikel 14:2 Opleidingscriteria	61
Artikel 14:3 Opleidingsopdracht.....	62
Artikel 14:4 Opleidingsfaciliteiten	62
Artikel 14:5 Leer-/werktraject.....	62
Artikel 14:6 Stage.....	62
Artikel 14:7 Bindingstermijn/terugbetalingsverplichting	62
Artikel 14:8 Opleidingsplan.....	63
Artikel 14:9 Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).....	63
Artikel 14:10 Procedures en besluitvormingsproces	63
Artikel 15 Reiskosten	64
Artikel 15:1 Woon-werkverkeer.....	64
Artikel 15:2 Recht op vergoeding.....	64
Artikel 15:3 Kilometervergoeding [vervallen].....	64
Artikel 15:4 Dienstreizen	64
Artikel 15:5 Regeling schade aan motorrijtuigen.....	64
Artikel 15:6 Verhuiskosten: wie komt in aanmerking	65
Artikel 15:7 Verhuiskosten: soorten en hoogte van de vergoeding.....	65
Artikel 15:8 Hardheidsclausule	65
Artikel 16 Procedureregeling functiewaardering.....	65
Artikel 16:1 Keuze functiewaarderingssysteem	65
Artikel 17 Spaarloonregeling, levensloop.....	65
Artikel 18 Overgangsregeling (garantie- c.q. afbouwregeling).....	65
Artikel 19 Slotbepalingen.....	66

CAO Vermo

BIJLAGEN:	67
Bijlage II Reglement van de geschillencommissie werkgever	68
Bijlage III Klokkenluidersregeling werkgever.....	73
Bijlage IV Fiets-privé-regeling werkgever	76
Bijlage VIII Vergoedingen	79
Bijlage IX Salaristabellen CAR UWO.....	80
Bijlage X Overgangsregeling	81

CONSIDERANS

Voor u ligt de CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (CAO Vermo), waarin de rechtspositie van de medewerkers van N.V. SRO, Accres Apeldoorn B.V., de dochtermaatschappijen van die vennootschappen die op 1 juli 2011 onder de bedrijfs-CAO SRO/Accres vielen, en van de bv SPORT (vanaf 1 januari 2012) en de N.V. DOS is geregeld.

Tot 1 juli 2011 werd de CAO aangeduid als de bedrijfs-CAO SRO/Accres, waarvan de looptijd op 1 juli 2009 is verstreken. Vanuit de gedachte dat in de toekomst meerdere werkgevers zich bij de CAO zullen aansluiten is de CAO hernoemd.

Artikel 1 Algemene Bepalingen

Artikel 1:1 Begripsbepalingen

Aanloopschaal: een lager salaris dan het functieniveau van de functie van de medewerker die bij aanstelling niet over voldoende ervaring en/of opleiding beschikt.

Arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de medewerker arbeid moet worden verricht.

Arbeidsongeschiktheid/ongeschiktheid door ziekte of gebrek: de gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot het verrichten van (delen van) eigen en/of passende werkzaamheden.

ARGA: de Arbeidsvoorwaardenregeling Regeling Gemeente Amersfoort zoals deze van kracht was op 1 januari 2004.

Bovenrooster uren: de uren die in opdracht van de werkgever meer worden gewerkt dan het weekrooster.

CAR: Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten.

CAO: CAO Vermo.

Dienstverband: de werkzaamheden die door de medewerker op grond van de arbeidsovereenkomst worden verricht.

Feitelijke arbeidsduur: het daadwerkelijk per periode gewerkte aantal uren.

Formele arbeidsduur: het aantal te werken uren zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

FPU-regeling: regeling flexibel pensioen en uitreden, bedoeld in artikel 6 van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel en in artikel 1:5 van het pensioenreglement.

FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering: het reglement zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Centrale Vut-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel.

Fulltime dienstverband: een dienstverband waarbij de formele arbeidsduur maximaal 36 uur per week en – gecorrigeerd voor de feestdagen - per jaar 1834 uur bedraagt.

IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten.

IVA-uitkering: De uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA.

Jaarrooster: het rooster dat voor een individuele medewerker voorafgaand aan een referentie periode van 365 dagen wordt vastgesteld.

LOGA: Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.

Meeruren: de uren die bij een parttime dienstverband in opdracht van de werkgever meer worden gewerkt dan de formele arbeidsduur per jaar.

Medewerker: de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij werkgever.

Organisatiebelang: factoren die van invloed zijn op de bedrijfsvoering van werkgever, o.m. efficiencyeffecten, noodzakelijke bezetting, mogelijkheid tot het bijwonen van noodzakelijk geachte overlegvormen, belangen van andere medewerkers in een organisatieonderdeel, dienstverlening aan publiek, vastgestelde bloktijden, etc.

Overuren: de uren die over het volledig kalenderjaar in opdracht van de werkgever zijn gewerkt voor zover zij het aantal van 1834 te boven gaan, dan wel – in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar - de uren die van één jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever zijn gewerkt voor zover zij het aantal van 1834 te boven gaan.

Parttime dienstverband: een dienstverband waarbij de formele arbeidsduur minder dan 36 uur per week en – gecorrigeerd voor de feestdagen - minder dan 1834 uur per jaar bedraagt.

Pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995.

CAO Vermo

Pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Persoonlijk belang: factoren die van invloed zijn op de privésfeer van de medewerker zoals onder meer zorgtaken, vrijetijdsbesteding, familieverplichtingen, studie en veiligheid/gezondheid.

Reorganisatie:

- a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
- d. een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking met een andere onderneming, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen;
- e. een belangrijke wijziging of beëindiging van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan wegens redenen van bedrijfseconomische aard.

Restverdiencapaciteit: het inkomen dat een gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker gelet op zijn beperkingen nog kan verdienen.

Seniorenarbeidsduur: de voor een medewerker, die in aanmerking komt voor het bepaalde in artikel 5:1 - 5:4, geldende arbeidsduur per week, die gelijk is aan de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst.

SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen.

Toelage: een toelage als bedoeld in artikel 3:14.

Uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997.

Uren spoedoproep: de uren die in opdracht van de werkgever, gegeven minder dan 72 uur voorafgaand aan de aanvang van het weekrooster, in afwijking van het weekrooster worden gewerkt .

Uurloon: 1/156 gedeelte van het -zo nodig naar een fulltime dienstverband herberekende- salaris van de medewerker per maand.

UWO: Uitwerkingsovereenkomst.

UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, als bedoeld in artikel 5 van de wet SUWI.

Vakbonden: Abvakabo FNV en CNV.

WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten.

WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO.

WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

WAZO: Wet Arbeid en Zorg.

WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

WGA-uitkering: De werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA.

WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

Weekrooster: het rooster dat voor een individuele medewerker op basis van het jaarrooster uiterlijk 4 weken voor ingang van de week waarop het rooster betrekking heeft wordt vastgesteld.

Werkdag: een dag waarop de medewerker arbeid moet verrichten.

Werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de medewerker arbeid moet worden verricht.

CAO Vermo

Werkgever: N.V. SRO, Accres Apeldoorn B.V., de dochtermaatschappijen van voorgaande vennootschappen die op 1 juli 2011 onder de bedrijfs-CAO SRO/Accres vielen, bv SPORT (vanaf 1 januari 2012) en de N.V. DOS.

WPA: de Wet privatisering ABP.

ZVW: Zorgverzekeringswet.

ZW: Ziektewet.

ZW uitkering: ziekingeld of uitkering krachtens de ZW.

Artikel 1:2 Uitreiking geldende regels

Op verzoek ontvangt de medewerker kosteloos een exemplaar van deze CAO. Medewerkers worden separaat geïnformeerd over wijzigingen in de CAO.

Artikel 1:3 Omvang van het dienstverband

Bij de berekening van uren, onder meer bij het bepalen van de omvang van het dienstverband, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Artikel 1:4 Vermelde bedragen

Alle beloningen, vergoedingen en overige in deze CAO vermelde bedragen zijn bruto bedoeld en worden uitbetaald onder inhouding van verplichte heffingen, tenzij expliciet anders is bepaald in deze CAO.

Artikel 1:5 Deelname ABP

Werkgever is aangesloten bij het ABP en alle medewerkers zijn verplicht deelnemer van het ABP, tenzij deelname in het pensioenreglement wordt uitgesloten.

Artikel 2 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Aanvang arbeidsovereenkomst

Lid 1

De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd. Deze wordt in tweevoud opgemaakt en door beide partijen ondertekend.

Lid 2

In de arbeidsovereenkomst wordt het navolgende vermeld:

- a. de datum van de aanvang van de arbeidsovereenkomst;
- b. indien een proeftijd is overeengekomen, de proeftijd;
- c. de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd);
- d. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, alsmede de duur van de arbeidsovereenkomst, hetzij door het noemen van een termijn, hetzij door het vermelden van de werkzaamheden van een aflopend karakter, waarvoor deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan;
- e. formele arbeidsduur;
- f. de salarisschaal volgens welke de medewerker wordt gesalarieerd en het salaris;
- g. de salaristrede die de medewerker is toegekend;
- h. eventueel aan de medewerker toekomende kostenvergoedingen;
- i. de plaats waar de werkzaamheden voornamelijk worden verricht;
- j. de toelating tot de pensioenregeling;
- k. het concurrentie-, relatie- en/of geheimhoudingsbeding, indien van toepassing;
- l. eventuele andere individuele, afwijkende bepalingen, regelingen, afspraken en/of verplichtingen;
- m. de functieomschrijving; deze zal als een aparte bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden gevoegd;
- n. de van toepassing zijnde CAO die zal als aparte bijlage bij de arbeidsovereenkomst worden gevoegd of op intranet beschikbaar wordt gesteld.

Lid 3

Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie van de arbeidsovereenkomst van de medewerker ontvangt de medewerker een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:

- a. de datum van wijziging;
- b. de in lid 2 vermelde punten, indien en voor zover deze wijzigingen hebben ondergaan.

Lid 4

Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 2:2 Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden of meer worden de eerste twee maanden aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van minder dan 12 maanden wordt de eerste maand aangemerkt als proeftijd, tenzij in de arbeidsovereenkomst wordt afgesproken dat geen proeftijd zal gelden of een kortere periode wordt overeengekomen.

Artikel 2:3 Verlenging van de arbeidsovereenkomst

Lid 1

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal drie jaar driemaal worden verlengd zonder dat deze verlengde arbeidsovereenkomsten worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Voor de beëindiging van de voor de eerste maal verlengde arbeidsovereenkomst is geen opzegging vereist. Indien bij de verlenging niet anders is overeengekomen, wordt de voortgezette arbeidsovereenkomst geacht voor eenzelfde periode, doch maximaal voor één jaar te zijn verlengd.

Lid 2

In afwijking van lid 1 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in specifieke gevallen, indien dat het belang van de medewerker dient en deze daarmee instemt, binnen een periode van maximaal zes jaar driemaal worden verlengd zonder dat deze verlengde arbeidsovereenkomsten worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Voor de beëindiging van de voor de eerste maal verlengde arbeidsovereenkomst is geen opzegging vereist. Indien bij de verlenging niet anders is overeengekomen, wordt de voortgezette arbeidsovereenkomst geacht voor eenzelfde periode, doch maximaal voor één jaar te zijn verlengd.

Lid 3

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a van het Burgerlijk Wetboek geldt dat wanneer bedrijven of bedrijfsonderdelen een deel van het jaar gesloten dan wel beperkt open zijn, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden afgesloten, met een maximum van drie contracten per jaar, zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze regeling is slechts mogelijk voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die uitsluitend seizoensmatige arbeid verricht. Daaronder wordt verstaan arbeid, die voor deze medewerker slechts tijdelijk in deze onderneming beschikbaar is, gedurende één of meer bepaalde jaarlijks terugkerende perioden. Dit moet tevens in de arbeidsovereenkomst tot uitdrukking worden gebracht.

Artikel 2:4 Aanpassing arbeidsduur

Lid 1

Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft de medewerker het recht werkgever te verzoeken de formele arbeidsduur per week te verminderen. Werkgever zal dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten.

Lid 2

Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft de medewerker het recht werkgever te verzoeken de formele arbeidsduur per week uit te breiden. Werkgever zal dit verzoek honoreren tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten.

Lid 3

Werkgever kan afwijken van het gestelde in het eerste en het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van een gesubsidieerde arbeidsplaats, indien dit zou leiden tot een verlies van de subsidie.

Artikel 2:5 Verruiming formele arbeidsduur

Lid 1

Op verzoek van werkgever kan de formele arbeidsduur van een medewerker met een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Werkgever meldt de uitbreiding van de arbeidsduur vooraf aan de OR. Daarnaast bespreekt werkgever het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid met de OR.

Lid 2

Bij een verruiming van de formele arbeidsduur geldt dat:

- a. de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
- b. het salaris evenredig wordt verhoogd;
- c. de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
- d. de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
- e. de minimum vakantiebijslag als bedoeld in artikel 3:12 tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
- f. de (minimale) eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:20, evenredig wordt verhoogd;
- g. instemming van de medewerker vereist is;
- h. artikel 4:20 in de bepaalde periode niet van toepassing is.

Artikel 2:6 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Indien een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid wordt verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de medewerker voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het salaris waarop hij aanspraak zou kunnen hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

Artikel 2:7 Inhoud oproepovereenkomst

Lid 1

De overeenkomst kan de volgende afspraken bevatten:

- a. werkgever verbindt zich, indien zich werkzaamheden voordoen die een beroep op de arbeid van de oproepkracht rechtvaardigen, het verrichten van deze werkzaamheden aan de oproepkracht aan te bieden;
- b. de oproepkracht verbindt zich in beginsel de werkzaamheden - na daartoe opgeroepen te zijn - te verrichten;
- c. een oproep door werkgever dient ten minste twaalf uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de oproepkracht kenbaar gemaakt te worden. Daarbij dient de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aan te geven;
- d. een oproep kan door werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk twaalf uur voor aanvang van de feitelijke werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. In bijzondere gevallen, bijvoorbeeld in geval van buitenwerkzaamheden of evenementen, kan de oproep door werkgever worden afgezegd en door de oproepkracht worden geweigerd, indien de afzegging respectievelijk de weigering uiterlijk vier uur voor de aanvang van de werkzaamheden aan de wederpartij kenbaar wordt gemaakt. Indien afzegging door werkgever plaatsvindt zonder de termijn van twaalf respectievelijk vier uur in acht te nemen, is werkgever gehouden loon te betalen als ware de werkzaamheden feitelijk vervuld voor de duur van drie uur. Indien weigering plaatsvindt zonder de termijn van twaalf respectievelijk vier uur in acht te nemen, maakt de oproepkracht zich schuldig aan plichtsverzuim;
- e. indien de oproepkracht drie van de acht oproepen geweigerd heeft, en de oproepkracht alsdan niet verhinderd was werkzaam te zijn wegens ziekte, kan genoemde omstandigheid gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht wegens werkweigering.

Lid 2

Het salaris van de oproepkracht wordt uitgedrukt in een uurloon exclusief vakantiebijslag.

Lid 3

Ingeval de oproepkracht aanspraak maakt op een uitkering ingevolge artikel 7, wordt als berekeningsbasis voor de uitkering uitgegaan van het inkomen dat gemiddeld is genoten gedurende het kalenderkwartaal, voorafgaand aan het tijdstip waarop de ziekte is ontstaan. Ingeval het arbeidspatroon in bedoeld kalenderkwartaal in belangrijke mate afwijkt van het arbeidspatroon in een voorafgaand kwartaal, wordt uitgegaan van het inkomen dat is genoten gedurende een kalenderkwartaal dat een getrouw beeld geeft van het gemiddelde arbeidspatroon van de oproepkracht.

Artikel 2:8 Aanstellingskeuring

Werkgever heeft een lijst van functies waarvoor een aanstellingskeuring vereist is. Een aspirant-medewerker wordt pas gekeurd nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid hebben plaatsgevonden en werkgever op grond daarvan voornemens is de aspirant-medewerker in dienst te nemen.

Artikel 2:9 Indiensttreding na 65 jaar [vervallen]

Artikel 2:10 Verklaring omtrent het gedrag

De medewerker zal pas in dienst kunnen treden bij werkgever indien hij, op verzoek van werkgever, een verklaring van goed gedrag, als bedoeld in artikel 26 Wet op de Justitiële documentatie en op de verklaringen omtrent gedrag, heeft overhandigd aan werkgever.

Artikel 2:11 Indiensttreding van een vreemdeling

De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000, kan slechts voor een dienstverband in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning, tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Artikel 2:12 Vacatures

Lid 1

De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van werkgever.

Lid 2

Vacatures zullen eerst intern bekend worden gemaakt.

Lid 3

Bij gelijke geschiktheid tussen een interne en een externe kandidaat zal de functie aan de interne kandidaat worden aangeboden.

Lid 4

Aan interne kandidaten die overtollig zijn wordt voorrang verleend.

Artikel 3 Beloning

Artikel 3:1 Beloning

Lid 1

Aan de medewerker wordt aan de hand van een door werkgever vast te stellen beloningsregeling een beloning toegekend.

Lid 2

De beloning wordt bepaald met inachtneming van het vigerende functiewaarderingssysteem, de aard van de functie en de wijze waarop de medewerker deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de medewerker, voor zover in het organisatiebelang gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke functie behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de medewerker alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van werkgever, gelet op het organisatiebelang en gelet op de verhoudingen binnen werkgever, van betekenis zijn.

Lid 3

Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de beloning per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt, kan werkgever nadere regels stellen.

Lid 4

Over de tijd gedurende welke de medewerker in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten wordt hem zijn beloning niet uitgekeerd.

Lid 5

Het salaris van de medewerker met een parttime dienstverband wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een fulltime dienstverband.

Lid 6

In deze beloningsregeling worden de volgende begrippen gebruikt:

- a. schaal: de in het kader van de beloningsregeling, bedoeld in het eerste lid, voor een dienstverband of voor een aantal dienstverbanden tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van diensttijdloop;
- b. salaris: het bedrag van de schaal dat aan de medewerker is toegekend of, indien voor het dienstverband een vast bedrag geldt, dit bedrag;
- c. beloning: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende toelagen - niet zijnde kostenvergoedingen - als omschreven in de beloningsregeling.

Lid 7

Van de beloningsregeling, bedoeld in het eerste lid, maken deel uit bijlage II en Ila van de CAR UWV.

- a. Bijlage II omvat de indeling van de schalen, bedoeld in het zesde lid, onderdeel a, en is van toepassing op die medewerker die ook op 31 maart 1996 reeds een salaris genoot op grond van deze bijlage, tenzij op grond van het gestelde onder b, tweede gedachtestreepje, bijlage Ila op hem van toepassing is.
- b. Bijlage Ila omvat de indeling en de opbouw van de schalen, bedoeld in het zesde lid, onderdeel a, en is van toepassing op:
 - de medewerker die op of na 1 april 1996 een dienstverband aanvaard, in de zin van de CAR UWV, zonder direct daaraan voorafgaand een betrekking in de zin van de CAR UWV te hebben vervuld; en
 - de medewerker die op of na 1 april 1996 een nieuw dienstverband in de zin van de CAR UWV aanvaardt, direct voorafgegaan door een andere betrekking in de zin van de CAR UWV, waarbij aan dat nieuwe dienstverband een beter salarisperspectief is verbonden. Hierbij wordt een dienstverband mede als nieuw aangemerkt in geval de bestaande arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd, als gevolg van een wijziging in de uit te voeren taken.

Lid 8

Met inachtneming van het bepaalde in het zevende lid en het negende lid worden in de beloningsregeling nadere regels gesteld inzake de wijze waarop de inschaling plaatsvindt ingevolge bijlage Ila van de medewerkers ten aanzien van wie het salaris op 31 maart 1996 is vastgesteld op grond van bijlage II.

Lid 9

Van de nadere regels, bedoeld in het vorige lid, maken deel uit de afspraken:

- a. dat de medewerker met een salaris ingevolge bijlage II, die voor 1 april 1997 reeds het maximum heeft bereikt van de schaal en die binnen die functie geen perspectief heeft op een hogere schaal, eerst per 1 april 1997 een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage Ila;
- b. dat de medewerker met een salaris ingevolge bijlage II, die op of na 1 april 1997 het maximum bereikt van de schaal en binnen zijn functie geen perspectief heeft op een hogere schaal, op de datum van het bereiken van het maximum van de schaal een salaris gaat ontvangen op basis van het maximum van dezelfde schaal ingevolge bijlage Ila.

Lid 10

Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de formele arbeidsduur per jaar en uitgekeerd per maand.

Lid 11

Met instemming van de medewerker kan een medewerker van 55 jaar of ouder in het kader van seniorenbeleid een andere functie gaan uitoefenen waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Lid 12

Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling kan werkgever nadere regels stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.

Lid 13

Na de toepassing van artikel 7:26, tweede lid, kan de medewerker worden herplaatst in de eigen of een passende functie waaraan een lagere schaal is verbonden met dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 3:2 Aanvang en einde datum beloning

Lid 1

Het recht op beloning vangt aan met de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Indien in de arbeidsovereenkomst geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op beloning aan met de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.

Lid 2

Het recht op beloning eindigt met ingang van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Artikel 3:3 Berekening salaris c.a. over gedeelte van een maand

Wanneer het salaris, een vergoeding of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

Artikel 3:4 Vaststelling salarissen volgens bijlagen

Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage II of bijlage IIa van de CAR UWV. Indien voor het dienstverband een vast bedrag geldt, is dit bedrag opgenomen in bijlage VIII van deze CAO.

Artikel 3:5 Uitoefening bevoegdheden

Lid 1

De toepassing van bijlage II dan wel van bijlage IIa van de CAR UWV vindt plaats conform hetgeen bepaald is in artikel 3:1, zevende t/m negende lid.

Lid 2

Werkgever bepaalt met inachtneming van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek en aan de hand van de door haar vastgestelde conversie, de voor de functie geldende functieschaal.

Lid 3

Werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.

Artikel 3:6 Salaris bij indiensttreding

Lid 1

Bij indiensttreding kent werkgever de medewerker het salaris toe dat in de voor hem geldende aanloopschaal is vermeld achter salarisnummer 0.

Lid 2

Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris in de aanloopschaal of de functieschaal op grond van opleiding en/of ervaringsjaren, indien daarvoor naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat.

Lid 3

De medewerker kan een lagere salarisschaal dan de aanloopschaal of functieschaal worden toegekend, indien naar het oordeel van werkgever de medewerker niet alle taakelementen van de functie beheerst.

Lid 4

Werkgever kan bij een indiensttreding een vaste toelage toekennen op grond van de daartoe geldende regels in artikel 3:14.

Artikel 3:7 Verhoging salaris

Lid 1

Jaarlijks wordt door de werkgever een beoordeling uitgebracht over de wijze waarop de medewerker functioneert.

Lid 2

Het functioneren van de medewerker zal in het kader van de beoordeling worden gekwalificeerd als:

- a. onvoldoende;
- b. te ontwikkelen;
- c. voldoende;
- d. goed.

Lid 3

Het salaris van de medewerker die blijkens de beoordeling voldoende dan wel goed functioneert, wordt binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag. De periodieke verhogingen worden toegekend aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van de maand waarin hij een jaar in dienst is en nadien telkens na een jaar.

Lid 4

Het tijdstip waarop aan de, ingevolge het eerste en het tweede lid bedoelde, medewerker een periodieke verhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd, indien daartoe naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3:8 Regeling salarissen bij algemene salariswijzigingen

Indien in de salarissen een wijziging wordt aangebracht welke een algemeen karakter draagt, wordt door werkgever met ingang van de datum waarop die wijziging ingaat, een overeenkomstige wijziging aangebracht in de salarissen van de medewerkers.

Artikel 3:9 Vakantiebijslag

Lid 1

De medewerker heeft aanspraak op een vakantiebijslag voor elke maand waarover hij als zodanig beloning heeft genoten (zie bijlage VIII van deze CAO). Indien een medewerker in de loop van een maand zijn dienstverband gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantiebijslag over die maand.

Lid 2

De vakantiebijslag bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de medewerker in die maand geldende beloning.

Lid 3

De vakantiebijslag wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van twaalf maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de medewerker en wel over het tijdvak tussen het einde van de laatst verstreken periode van twaalf maanden en de datum van het ontslag, tenzij dit ontslag zonder onderbreking wordt gevolgd door een ander dienstverband bij werkgever.

Lid 4

Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan werkgever nadere regels stellen.

Artikel 3.10 Arbeidstijden [vervallen]

Artikel 3.11 Zon- en feestdagen [vervallen]

Artikel 3:12 Meeruren en overwerk [vervallen]

Artikel 3.13 Storingsdienst [vervallen]

Artikel 3:14 Toelage

Lid 1

Aan de medewerker kan door werkgever een toelage worden toegekend.

Lid 2

De in lid 1 genoemde toelage kan worden toegekend indien:

- a. de medewerker tijdelijk de functie waarneemt van een medewerker, die in een hogere functieschaal is ingedeeld (waarnemingstoelage);
- b. de medewerker extra, buiten de functie gelegen, werkzaamheden verricht (functioneringstoelage);
- c. de medewerker blij geeft van buitengewone geschiktheid, bekwaamheid en/of ijver (functioneringstoelage);
- d. de medewerker een bijzondere positie op de arbeidsmarkt inneemt (arbeidsmarkttoelage);
- e. van een groep medewerkers een naar verhouding meer dan gemiddelde flexibiliteit wordt gevraagd (functioneringstoelage).

Lid 3

- a. Indien de toelage wordt toegekend op grond van lid 2 sub a, zal de toelage minimaal gelijk zijn aan het verschil tussen het salaris van de medewerker en het salaris dat deze zou toekomen bij bevordering naar de waargenomen functie;
- b. Indien de toelage wordt toegekend op grond van lid 2, sub b t/m d, is de hoogte van de toelage ter beoordeling aan werkgever, waarbij een redelijke verhouding tussen de toelage en het gehele salarisgebouw als uitgangspunt geldt;
- c. Indien de toelage wordt toegekend op grond van lid 2, sub e, worden door werkgever aanvullende voorwaarden gesteld, op basis waarvan aan een groep medewerkers de toelage kan worden toegekend. De hoogte van de toelage is ter beoordeling aan werkgever, waarbij een redelijke verhouding tussen de toelage en het gehele salarisgebouw als uitgangspunt geldt.

Lid 4

De toelage kan worden ingetrokken c.q. verminderd indien de voorwaarden op grond waarvan deze toelage is toegekend komen te vervallen c.q. veranderen.

Artikel 3:15 Ambtsjubileumgratificatie

Lid 1

Aan de medewerker die gedurende 25 jaar een aanstelling bij de overheid en/of een dienstverband bij werkgever heeft vervuld, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met de helft van de beloning en van de vakantiebijslag waarop de medewerker in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.

De medewerker die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een aanstelling bij de overheid en/of dienstverband bij werkgever heeft vervuld, ontvangt een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele beloning, vermeerderd met de vakantiebijslag over de maand waarin hij deze jubilea gedenkt. Aan de medewerker van wie het dienstverband wordt beëindigd wegens:

- a. een reorganisatie;
- b. arbeidsongeschiktheid van 80% of meer;
- c. en die, indien de beëindiging van het dienstverband niet had plaatsgevonden, het voor een gratificatie vereiste aantal dienstjaren binnen vijf jaren na de ontslagdatum had kunnen vervullen, wordt een proportionele gratificatie toegekend.

Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen. De op grond van het vorenstaande berekende bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

Lid 2

Bij een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Artikel 3:16 Nadere regels

Lid 1

De medewerker die op grond van artikel 3.15 recht heeft op een jubileumgratificatie, heeft recht op een uitbetaling van de op grond van dat artikel berekende bedragen. De gratificaties bij het 25-jarig en 40-jarig jubileum worden netto uitgekeerd, met betrekking tot de overige uitkeringen zijn de fiscale gevolgen voor rekening van de medewerker.

Lid 2

In afwijking van artikel 3.15 lid 2 wordt de jubileumgratificatie voor de medewerker van wie de omvang van zijn dienstverband op zijn verzoek is gewijzigd in het jaar voorafgaand aan de jubileumdatum gebaseerd op het maandsalaris zoals dat voor de wijziging gold.

Artikel 3:17 Eindejaarsuitkering

Lid 1

De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering.

Lid 2

De hoogte van de eindejaarsuitkering is 6% van het salaris op jaarbasis (2011). De uitkering bij een volledig dienstverband bedraagt minimaal € 1.750. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit minimum bedrag naar rato vastgesteld.

Lid 3

De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

Lid 4

Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de medewerker naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij een beëindiging van het dienstverband van de medewerker vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker in dienstverband werkzaam is geweest.

Artikel 3:18 Bijzondere beloningen

Lid 1

Werkgever kan aan medewerkers die zich op een bijzondere manier verdienstelijk hebben gemaakt een bijzonder beloning toekennen. Toekenning van de bijzondere beloning geschiedt één keer per jaar, bij voorkeur in de maand december.

Lid 2

Een bijzondere beloning kan alleen na voordracht van de leidinggevende door de directeur aan de medewerker worden toegekend. De medewerker wordt van de voordracht op de hoogte gesteld. Indien een medewerker van mening is dat de toekenning van een bijzondere beloning is gerechtvaardigd en hij niet is voorgedragen, kan hij zichzelf schriftelijk en gemotiveerd voordragen.

Lid 3

Onder een bijzonder beloning wordt verstaan een gratificatie zoals bedoeld in lid 4 dan wel een toelage voor de duur van maximaal 1 jaar, zoals bedoeld in artikel 3:14.

Lid 4

Werkgever kan een gratificatie toekennen indien blijkt dat de medewerker zich meer heeft ingespannen voor de organisatie dan van hem mag worden verwacht. Er bestaat geen recht op een gratificatie voor zover de extra inspanningen reeds op andere wijze zijn beloond door werkgever.

Lid 5

De hoogte van de gratificatie is ter beoordeling aan werkgever. De duur van de extra inspanningen geldt als indicatie voor de vaststelling van de hoogte van de gratificatie, waarbij als richtlijn het volgende kan worden gehanteerd:

- a. 2 weken tot en met 1 maand € 100,00;
- b. 2 tot en met 3 maanden € 250,00;
- c. 4 tot en met 6 maanden € 500,00;
- d. 7 tot en met 9 maanden € 750,00;
- e. meer dan 9 maanden € 1.000,00.

Lid 6

Aan de in lid 5 genoemde bedragen kunnen geen rechten worden ontleend. De hoogte van de bijzondere beloning is mede afhankelijk van het beschikbare budget. Werkgever zal het budget naar evenredigheid van de toegekende beloningen verdelen indien het budget niet toereikend is.

Lid 7

Jaarlijks wordt er een overzicht verstrekt aan de OR betreffende de uitgekeerde bijzondere beloningen per groep medewerkers onder vermelding van de reden van toekenning.

Artikel 4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4:1 Arbeidsduur en werktijden

Lid 1

De arbeidsduur per jaar bij een fulltime dienstverband bedraagt 1834 uur.

Lid 2

Uitgangspunt voor de inzet van de medewerker onder schaal 10 is het jaarrooster dat door de werkgever aan het begin van de referentieperiode (seizoen dan wel kalenderjaar) wordt vastgesteld met in acht neming van de voorschriften die ten aanzien van arbeidstijd, roostertijd en rusttijd uit de Arbeidstijdenwet voortvloeien.

Lid 3

Werkgever zal medewerker in de jaarrooster/periode inroosteren op zodanige wijze dat een optimale afstemming tussen werkaanbod en personeelsinzet ontstaat. Dat houdt in dat medewerkers in drukke perioden meer en in rustige perioden minder ingeroosterd kunnen worden.

Lid 4

De medewerker ontvangt periodiek een overzicht van de door hem/haar in die maand gewerkte uren.

Artikel 4.2 Arbeidstijden

Ten aanzien van de werktijden is de arbeidstijdenwet volledig van toepassing.

Artikel 4.3 Zon- en feestdagen

Lid 1

Gewerkte uren, in opdracht en/of volgens rooster verricht op zon- en feestdagen, waarbij als feestdag te gelden heeft: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koninginnedag, 5 mei in de lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, worden gecompenseerd middels een toeslag van 50% voor werken op zondag en 100% voor werken op feestdagen. Indien de feestdag op een zondag valt, vindt geen cumulatie van toeslagen plaats en wordt enkel de feestdagtoeslag toegekend. De toeslag wordt berekend over het huidige eigen uurloon en wordt uitbetaald op basis van nabetaling, tenzij wordt overeengekomen dat compensatie plaatsvindt in tijd en wordt toegevoegd aan het verlof.

Lid 2

De medewerkers waarvan de functie is ingeschaald in schalen vanaf schaal 10 zijn uitgesloten van deze regeling.

Artikel 4.4 Bovenrooster uren, Meeruren, Overuren, uren Spoedoproep

Lid 1

Bovenrooster uren zijn de uren die de medewerker in opdracht van de werkgever in afwijking van het weekrooster werkt, voor zover geen sprake is van een spoedoproep als bedoeld in lid d;

Meeruren zijn de uren die de medewerker bij een parttime dienstverband in opdracht van de werkgever aan het eind van de jaarrooster periode meer heeft gewerkt dan zijn formele arbeidsduur, voor zover het totaal gewerkte uren het aantal van 1834 niet te boven gaat.

Overuren zijn de uren die over het volledig kalenderjaar in opdracht van de werkgever zijn gewerkt voor zover zij het aantal van 1834 te boven gaan, dan wel – in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar - de uren die van één jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever zijn gewerkt voor zover zij het aantal van 1834 te boven gaan.

Uren spoedoproep zijn de uren die in opdracht van de werkgever, gegeven minder dan 72 uur voorafgaand aan de aanvang van het weekrooster, in afwijking van het weekrooster worden gewerkt.

Lid 2

Bovenrooster uren en meeruren worden exclusief en tegen 100% gecompenseerd in de vorm van vrije tijd. Werkgever bepaalt wanneer de opgebouwde compensatie-uren dienen te worden opgenomen.

Lid 3

Overuren worden in beginsel eveneens tegen 100% gecompenseerd in de vorm van vrije tijd, tenzij werkgever van mening is, dat de bedrijfsvoering compensatie in vrije tijd niet toestaat. In dat geval worden gewerkte overuren (of gedeelten daarvan) tegen 125% van het uurloon uitbetaald.

Wordt op zondag overgewerkt en heeft de medewerker aanspraak op uitbetaling van dit overwerk, dan wordt cumulatief het overwerk- (25%) en het zondagwerk percentage (50%) toegepast. Voor feestdagen geldt deze regeling niet, daarin voorziet de feestdagtoeslag.

Lid 4

Indien werkgever besluit tot financiële compensatie van overuren vindt betaling eens per jaar plaats en wel uiterlijk aan het einde van de maand volgend op de laatste maand van de jaarrooster periode. Op verzoek van de medewerker, of van de werkgever vanuit bedrijfsbelang, kan afgezien worden van uitbetaling van deze uren, waarmee de uren alsnog in tijd voor tijd kunnen worden gecompenseerd.

Lid 5

Uren spoedoproep worden 100% financieel gecompenseerd. Uren spoedoproep waarbij de werkzaamheden tussen 23.00 en 06.30 plaatsvinden worden 125% financieel gecompenseerd. Uitbetaling vindt plaats bij de eerste mogelijke salarisronde.

Lid 6

Bij medewerkers, ingeschaald in schaal 10 en hoger, worden meeruren en overwerk geacht al in het salaris te zijn begrepen en derhalve zijn deze medewerkers uitgesloten van deze regeling.

Artikel 4:5 Storingsdienst

De medewerker, die zich buiten zijn rooster ter beschikking moet houden (de zogenaamde storingsdienst) heeft aanspraak op een vergoeding. Deze vergoeding zal in geld worden uitbetaald en bedraagt 10% van het uurloon, voor elk uur dat de medewerker storingsdienst moet verrichten, voor zover deze uren vallen op een weekend- of feestdag en 6% van het uurloon voor elk uur dat de medewerker storingsdienst moet verrichten indien deze uren op andere dagen vallen. Indien de storingsdienst leidt tot een oproep, worden deze uren vergoed conform de regeling voor overwerk als vermeld in artikel 3:12 lid 3.

Artikel 4:6 Maximale arbeidsduur per dag

De maximale arbeidsduur per dag bedraagt in principe 8 uur.

Artikel 4:7 Overschrijden maximale arbeidsduur per dag

Lid 1

Op verzoek van of in overleg met de medewerker kan per dag meer dan 8 uur worden gewerkt, binnen de kaders als omschreven in de arbeidstijdenwet.

Lid 2

Gelijktijdig met de beslissing op het verzoek wordt ook een beslissing genomen over hoe de werktijden over de week worden verdeeld.

Lid 3

Bij de toepassing van de leden 1 en 2 wordt een afweging gemaakt tussen de persoonlijke belangen van de medewerker en het organisatiebelang.

Artikel 4:8 Werktijden

Lid 1

De werktijden worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Daarbij wordt een afweging gemaakt tussen persoonlijk belang en organisatiebelang.

Lid 2

Een medewerker die, op grond van het persoonlijk belang als genoemd in lid 1, op zon- en feestdagen werkt, kan geen aanspraak maken op hetgeen gesteld is in artikel 4:3.

Lid 3

Op grond van artikel 4:14 kan werkgever voor de organisatie of onderdelen daarvan bloktijden vaststellen.

Artikel 4:9 Compensatie-uren [vervallen]

Artikel 4:10 Wijziging/ongedaan maken

Afspraken die op basis van de artikelen 4:7 4:8 of 4:9 zijn gemaakt kunnen door werkgever, al dan niet op verzoek van de medewerker, gewijzigd of ongedaan worden gemaakt als door wijziging van de omstandigheden het resultaat van de afweging tussen het persoonlijk belang en het organisatiebelang anders uitvalt of als de gezondheid/veiligheid van de medewerker in gevaar komt.

Artikel 4:11 Arbeidsduur en werktijden - 1

Lid 1

In een door werkgever vastgestelde danwel vast te stellen regeling worden algemene regels omtrent de werktijden vastgesteld. Voor zover ingevolge deze regeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld.

Lid 2

Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen:

- a. dat arbeid op zondagen alleen wordt verricht, indien dit in het belang van de organisatie noodzakelijk is;
- b. dat wijzigingen in de (vaste) roosters één maand voor ingang daarvan in het werkoverleg met de betreffende medewerker worden besproken; met eventuele wensen van de medewerker wordt, indien mogelijk, rekening gehouden.
- c. dat de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken.

Artikel 4:12 Arbeidsduur en werktijden - 2

Lid 1

Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de medewerker op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.

Lid 2

Een afwijking van de gebruikelijke werktijden voor wat betreft de zondag is slechts mogelijk binnen de kaders als omschreven in de Arbeidstijdenwet.

Lid 3

Voor zover het organisatiebelang niet anders vereist, geldt hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald ook voor kerkelijke, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- en gedenkdagen, die door werkgever zijn aangewezen als dagen waarop werkgever is gesloten.

Lid 4

Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort, dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.

Artikel 4:13 Arbeidsduur en werktijden - 3

Lid 1

Op 5, 24 en 31 december kan de medewerker het werk om 16.00 uur beëindigen, tenzij het organisatiebelang zich daartegen verzet.

Lid 2

Bij toepassing van verlof- en toeslagenregelingen op de dagen genoemd in het eerste lid, geldt de feitelijke arbeidsduur op die dag.

Artikel 4:14 Arbeidsduur en werktijden - 4

Werkgever kan voor de organisatie of onderdelen daarvan:

1. bloktijden vaststellen ;
2. werkroosters vaststellen;
3. in afwijking van artikel 4:12 een andere regeling vaststellen;
4. een andere dan de gebruikelijke werktijdenregeling vaststellen bij extreme weersomstandigheden.

Artikel 4:15 Arbeidsduur en werktijden - 5

Hetgeen in artikel 4:12 lid 3 is bepaald ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag, geldt mede voor het verrichten van arbeid op iedere dag die daarboven door werkgever wordt aangewezen.

Artikel 4:16 Spaarmogelijkheid

Lid 1

De medewerker kan verzoeken gebruik te mogen maken van de mogelijkheid vakantie- en verlof uren te sparen. De werkgever is echter niet gehouden het verzoek te honoreren en heeft met betrekking tot de inwilliging van het verzoek een absolute discretionaire bevoegdheid. In geval het verzoek wordt gehonoreerd, zullen de navolgende bepalingen in acht worden genomen.

Lid 2

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

- a. spaaruren:
 - de overeengekomen uren gedurende welke de medewerker werkzaamheden verricht die de voor hem vastgestelde feitelijke arbeidsduur per week te boven gaan en die over een langere periode dan één jaar worden gespaard;
 - vakantie-uren, met dien verstande dat voor een medewerker met een fulltime dienstverband het aantal vakantie-uren –na vermindering op grond van dit artikel en op grond van artikel 4:19, eerste lid– minimaal 144 uren bedraagt. Voor de medewerker met een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum;
 - extra vakantie-uren verkregen door toepassing van artikel 4:20.
- b. spaarperiode: een periode waarin de spaaruren worden gespaard;
- c. roostervrije tijd: de periode waarin de spaaruren aaneengesloten worden opgenomen.

Lid 3

Indien een spaarverzoek als bedoeld in lid 1 wordt ingewilligd kan de medewerker, gedurende een afgesproken spaarperiode, ten hoogste gemiddeld 1/9 deel van de voor die spaarperiode geldende formele arbeidsduur per week aan spaaruren opbouwen met inachtneming van het bepaalde in het derde lid.

Lid 4

Een medewerker kan ten hoogste het aantal spaaruren opbouwen dat resulteert in een periode van roostervrije tijd overeenkomend met diens arbeidsduur per week vermenigvuldigd met 50 weken en verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.

Lid 5

Voor het bepaalde in het tweede lid geldt dat de feitelijke arbeidsduur en de spaaruren tezamen niet meer mogen bedragen dan 42 uur per week.

Lid 6

[vervallen]

Lid 7

Werkgever legt de in het kader van dit artikel gemaakte afspraken schriftelijk vast. De medewerker ontvangt hiervan een afschrift.

Lid 8

Werkgever kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen.

Artikel 4:17 Spaarmogelijkheid bij ziekte

Lid 1

Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de werkzaamheden te verrichten tijdens de spaarperiode schort de opbouw van de spaaruren op tot het moment van volledig herstel.

Lid 2

Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de werkzaamheden te verrichten op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, schort de opname van de roostervrije tijd op tot het moment van volledig herstel.

Lid 3

Gehele of gedeeltelijke verhindering wegens ziekte de werkzaamheden te verrichten gedurende de opname van de roostervrije tijd, schort de roostervrije tijd op vanaf het moment dat de ziekte een aaneengesloten periode van zes weken heeft geduurd tot het moment van volledig herstel.

Artikel 4:18 Bij einde dienstverband

Lid 1

In het geval van beëindiging van het dienstverband, met uitzondering wanneer de grondslag hiervan arbeidsongeschiktheid is, wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de beëindiging, de roostervrije tijd op te nemen, tenzij de medewerker ervoor kiest deze roostervrije tijd uit te laten betalen. Indien opname in vrije tijd in strijd komt met het organisatiebelang wordt de roostervrije tijd uitbetaald.

Lid 2

In geval van beëindiging van het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid worden de reeds gespaarde spaaruren uitbetaald ingevolge het bepaalde in lid 4.

Lid 3

In het geval van overlijden van de medewerker worden aan de nabestaanden, met inachtneming van het bepaalde van artikel 8:8, de reeds gespaarde spaaruren uitbetaald ingevolge het bepaalde in lid 4.

Lid 4

Indien spaaruren worden uitbetaald, worden zij uitbetaald naar het op het moment van uitbetalen geldende uurloon van de medewerker.

Lid 5

In het geval de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de voorgaande leden een gedeeltelijke beëindiging betreft, worden tussen de medewerker en werkgever nadere afspraken gemaakt over de opname van de reeds gespaarde roostervrije tijd. Na de gedeeltelijke beëindiging wordt het aantal spaaruren aangepast aan de nieuwe arbeidsduur.

Artikel 4:19 Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

Lid 1

De medewerker kan bij werkgever met betrekking tot de bovenwettelijke vakantiedagen een verzoek indienen om de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:3 - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid van dit artikel.

Lid 2

Voor de medewerker met een fulltime dienstverband bedraagt het aantal vakantie-uren –na vermindering op grond van het eerste lid minimaal 144 uren. Voor de medewerker die met een formele arbeidsduur van minder dan 1834 uur per jaar en geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.

Lid 3

Voor de medewerker met een fulltime dienstverband bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid maximaal 72 uren. Voor de medewerker die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 4

Werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich daartegen verzetten.

Lid 5

De medewerker ontvangt voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding, overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar, waarop het verzoek betrekking heeft.

Artikel 4:20 Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

Lid 1

De medewerker kan bij werkgever een verzoek indienen om de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:3 – te vermeerderen onder gelijke aanpassing van de beloning zoals omschreven in het vierde lid van dit artikel.

Lid 2

Voor de medewerker met een fulltime dienstverband bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst met een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

Lid 3

Werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich daartegen verzetten.

Lid 4

De beloning van de medewerker wordt, voor de duur van de periode waarover extra verlof wordt toegekend, maandelijks neerwaarts aangepast. De aanpassing is gelijk aan de hoogte van de beloning per uur dat hij geniet bij aanvang van de periode waarop het verzoek betrekking heeft vermenigvuldigd met het aantal uren extra verlof per maand.

Artikel 4:21 Inhouding op salaris, eindejaarsuitkering, vakantiebijslag of urenvergoeding**Lid 1**

Werkgever kan op verzoek van de medewerker zijn salaris als bedoeld in artikel 3:1, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:17, zijn vakantiebijslag als bedoeld in artikel 3.9 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 4:19, vijfde lid, verlagen voor door werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden voor zover fiscaal mogelijk.

Lid 2

Bij regeling van werkgever kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

Artikel 5 Seniorenmaatregelen

Artikel 5:1 56-jarigenregeling [vervallen]

Artikel 5:2 Pré-vut [vervallen]

Artikel 5:3 60-jarigenregeling [vervallen]

Artikel 5:4 Ingangsdatum seniorenmaatregelen [vervallen]

Artikel 5.5 Overgangsbepaling [vervallen]

Artikel 5:6 Slotbepalingen [vervallen]

Artikel 5:7 Recht op uitkering**Lid 1**

Deze regeling is alleen van toepassing op medewerkers geboren vóór 1950 én die op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP én dat sindsdien zijn gebleven

Lid 2

De medewerker van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 januari 2000:

- a. wegens het ingaan van de FPU-regeling;
- b. en geen dienstverband vervult waarvan voor de vervulling een leeftijdsgrens is bepaald, heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een Aanvulling werkgever

Artikel 5:8 Berekeningsgrondslag

Lid 1

In dit artikel wordt onder berekeningsgrondslag verstaan: de berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5a:2 van het CAR-UWO, met dien verstande dat indien de medewerker direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever meer dan één dienstverband vervult, voor de vaststelling van de berekeningsgrondslag wordt uitgegaan van het inkomen uit het dienstverband waaruit het recht op een Aanvulling werkgever ontstaat.

Lid 2

Voor de medewerker die een parttime dienstverband vervult, wordt als berekeningsgrondslag de in het eerste lid genoemde berekeningsgrondslag gehanteerd, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor zoals genoemd in artikel 1, lid j van het pensioenreglement, direct voorafgaande aan het ontstaan van het recht op een Aanvulling werkgever.

Artikel 5:9 Hoogte van de Aanvulling werkgever

Lid 1

De aanvulling werkgever bedraagt een percentage van de berekeningsgrondslag, dat eenmalig wordt vastgesteld op het moment dat hij voor het eerst gebruikmaakt van de FPU Gemeenten aan de hand van de leeftijd van de medewerker op 31 december 2005 en bedraagt:

Leeftijd medewerker op 31 december 2005:

Aanvulling werkgever per 1 juli 2006 als percentage van berekeningsgrondslag bij uittreden op spijleeftijd

56:	6,9%
57:	8,0%
58:	9,4%
59:	11,3%
60:	14%
61 of ouder:	16%

Lid 2

De hoogte van de aanvulling werkgever wordt actuariel neutraal herrekend indien de medewerker uittreedt op een eerder of later moment dan de voor hem geldende spijleeftijd.

Lid 3

- a. De in het eerste lid genoemde spijleeftijd is voor de medewerker geboren:
- vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
 - na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
- b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spijleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spijleeftijd voor de medewerker die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

Artikel 5.10 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vanaf 1 juli 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Lid 1

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5.12, lid 1. Bij overschrijding van 100% wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.

Lid 2

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 vóór de spijleeftijd voor het eerst gebruik maken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5.12, lid 1.

Lid 3

- a. De in het tweede lid genoemde spijleeftijd is voor de medewerker geboren:
- vóór of op 1 april 1947: 61 jaar en twee maanden;
 - na 1 april 1947: 62 jaar en drie maanden.
- b. Voor zover dit leidt tot een vroegere spijleeftijd dan genoemd onder a, is de in het tweede lid genoemde spijleeftijd voor de medewerker die onder de FPU maatregel 42, 43, 44 FPU-jaren valt, het moment waarop hij het aantal dienstjaren van 42 jaar en twee maanden, respectievelijk 43 jaar en twee maanden, respectievelijk 44 jaar en twee maanden bereikt.

Artikel 5.11 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 gebruik maken van de FPU Gemeenten

Lid 1

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 op of na de spijleeftijd van de FPU Gemeenten voor de eerste maal gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 100% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5.12, lid 1. Bij overschrijding van 100% wordt het meerdere doorgeschoven naar het ouderdom- en nabestaandenpensioen vanaf 65 jaar.

Lid 2

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 vóór de spijleeftijd van de FPU Gemeenten voor de eerste maal gebruikmaken van hun recht op FPU Gemeenten wordt de uitkering afgetopt op 90% van het totaalinkomen. Voor de definitie van totaalinkomen wordt verwezen naar artikel 5.12, lid 1.

Lid 3

De in het eerste en tweede lid genoemde spijleeftijd is voor de medewerker geboren

- a. vóór of op 1 april 1947: 60 jaar;
- b. na 1 april 1947: 61 jaar.

Artikel 5.12 Aftopping aanvulling werkgever voor medewerkers die vóór 1 januari 2006 gebruikmaken van de FPU Gemeenten

Lid 1

Onder het totaalinkomen van de medewerker wordt verstaan de som van

- De FPU-uitkering;
- De aanvulling werkgever en in geval dat een deeltijdbetrekking resteert na het ontslag op grond van artikel 8:1 lid 1 onder d;
- De berekeningsgrondslag zoals genoemd in artikel 5:8 eerste lid, vermenigvuldigd met de deeltijdfactor die ontstaat op het moment dat ontslag is verleend op grond van artikel 8:1 lid 1 onder d;
- De andere inkomsten uit of in verband met de resterende deeltijdbetrekking.

Lid 2

De aanvulling werkgever wordt slechts uitgekeerd voor zover het totaalinkomen van de medewerker niet meer bedraagt dan 90% van de berekeningsgrondslag.

Lid 3

De beoordeling of het totaalinkomen boven 90% van de berekeningsgrondslag uitkomt vindt plaats bij elk ontslag op grond van artikel 8:1 lid 1 onder d.

Lid 4

Bij de in het eerste lid, onder a, bedoelde FPU-uitkering blijft buiten beschouwing dat gedeelte van de uitkering krachtens de FPU-regeling dat gebaseerd is op een individuele opbouw zoals geregeld in het pensioenreglement.

Lid 5

Indien de in het eerste lid, onder a bedoelde FPU-uitkering is verminderd krachtens artikel 9 of 10 van het Reglement Flexibel pensioen en uittreden (FPU) ter zake van basisuitkering en aanvullende uitkering, respectievelijk in verband met samenloop met inkomsten uit arbeid of bedrijf, of in verband met samenloop met uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de onverminderde FPU-uitkering.

Artikel 5:13 Einde van het recht op een Aanvulling werkgever

Het recht op een Aanvulling werkgever eindigt bij een ontslag anders dan wegens FPU dan wel wanneer niet langer recht bestaat op een uitkering krachtens de FPU-regeling.

Artikel 5:14 Pensioenopbouw

Werkgever betaalt aan de medewerker die gebruikmaakt van de FPU Gemeenten een vergoeding pensioenpremie die overeenkomt met de werkgeversbijdrage in de doorsnee premie die vereist is voor 20% pensioenopbouw gedurende de periode dat gebruik wordt gemaakt van de regeling. De in de eerste volzin genoemde pensioenopbouw heeft betrekking op dat deel van de dienstbetrekking waarvoor de arbeidsovereenkomst is beëindigd op grond van artikel 8:1.

Artikel 5:15 Nadere regeling

Werkgever kan een nadere regeling treffen op grond waarvan het gebruik van de FPU Gemeenten kan worden beïnvloed. Deze nadere regeling laat de aanspraken van de medewerker op de FPU Gemeenten onverlet.

Artikel 5:16 Afbouw tijdelijke toeslag in verband met afschaffing overhevelingstoelage

Lid 1

De medewerker met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2001, maar voor 1 januari 2003, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van 1,9% van die Aanvulling werkgever met een maximum van € 792,- per jaar.

Lid 2

De medewerker met recht op een Aanvulling werkgever, welk recht is ontstaan op of na 1 januari 2003, maar voor 1 januari 2005, heeft zolang dat recht op een Aanvulling werkgever bestaat, doch uiterlijk tot 1 januari 2005, recht op een toeslag ter grootte van:

1,9% van die Aanvulling werkgever per 1 januari 2003, met een maximum van € 792,- per jaar;

1,2% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2003, met een maximum van € 504,- per jaar;

0,6% van die Aanvulling werkgever per 1 juli 2004, met een maximum van € 252,- per jaar.

Lid 3

Indien de som van de toeslag bedoeld in het eerste respectievelijk tweede lid, de toeslag bedoeld in artikel 10a van het Reglement flexibel pensioen en uittreden en de toeslag als bedoeld in artikel 5a:8 van het Pensioenreglement, het in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde en van toepassing zijnde maximum overschrijdt, wordt de in het eerste respectievelijk tweede lid bedoelde toeslag beperkt tot een zodanig deel van dat maximum, dat overeenkomt met de verhouding tussen de Aanvulling werkgever enerzijds en de som van de FPU-uitkering en de Aanvulling Werkgever anderzijds.

Artikel 5:17 Pensioenopbouw bij afloop loopbaan

Indien de medewerker op grond van artikel 3:1, lid 11 bij werkgever of een andere werkgever in de gemeentelijke sector een andere functie met een gelijke formele arbeidsduur accepteert, blijft de pensioenopbouw gebaseerd op de oude inschaling.

Artikel 6 Vakantie, (zwangerschap- en bevalling)verlof en vakantiebijslag

Artikel 6:1 Recht op vakantie

In elk kalenderjaar heeft de medewerker recht op vakantie met behoud van beloning.

Artikel 6:2 Vakantieverlening

Lid 1

De vakantie waarop de medewerker recht heeft ingevolge artikel 6:1 wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van de medewerker, voor zover hierna in dit artikel niet anders is bepaald.

Lid 2

De medewerker dient de aanvraag voor vakantie of verlof in uiterlijk 6 weken voorafgaand aan de eerste dag van de periode waarop de aanvraag betrekking heeft, bij gebreke waarvan de werkgever het recht heeft de vakantie vast te stellen overeenkomstig de wensen van de werkgever.

Lid 3

Indiening van de aanvraag voor vakantie of verlof in de zomerperiode kan tot uiterlijk de laatste dag voor ingang van het jaarrooster, bij gebreke waarvan de werkgever het recht heeft de vakantie vast te stellen overeenkomstig de wensen van de werkgever.

Lid 4

De vakantie wordt in beginsel genoten in het kalenderjaar waarin hij is opgebouwd. Overschrijving van vakantie-uren naar een volgend kalenderjaar is mogelijk tot een maximum van 72 uur.

Artikel 6:3 Duur vakantie

De duur van de vakantie van de medewerker met een fulltime dienstverband bedraagt tenminste 172,80 uur per kalenderjaar.

Artikel 6:4 Nadere regels

Lid 1

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6:3 geeft werkgever algemene regels met betrekking tot de duur van de vakantie.

Lid 2

De duur van de vakantie van een medewerker met een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.

Lid 3

Bij de in het eerste lid bedoelde algemene regels wordt ten aanzien van de medewerkers of bepaalde groepen van medewerkers voorzien in een vermeerdering van de vakantie op grond van bereikte leeftijd, alsmede een vermeerdering op basis van verworven rechten voor die medewerkers, die voor 1 juli 2004 in dienst van werkgever zijn getreden, waarbij het bepaalde in het tweede lid van overeenkomstige toepassing is.

Lid 4

In gevallen waarin dit artikel niet voorziet, stelt werkgever bijzondere regels vast.

Lid 5

[vervallen]

Lid 6

Het recht op vermeerdering van de vakantie als bedoeld in het derde lid van dit artikel vervalt met ingang van de dag waarop de medewerker gebruikmaakt van de FPU Gemeenten als omschreven in artikel 5:7 – 5:14.

Artikel 6:5 Duur vakantieverlof

Lid 1

De in artikel 6:3 lid 1 vastgestelde duur van het vakantieverlof wordt verhoogd:

- a. ingaande het kalenderjaar waarin de medewerker de leeftijd van 35 jaar bereikt en verder elke vijf jaar later, het laatst ingaande het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt, telkens met 7,2 uren;
- b. voor minderjarige medewerkers:
 - voor medewerkers die op 31 december van enig jaar 18 jaar of jonger zijn, met 21,6 uren (drie keer 7,2 uren);
 - voor medewerkers die in enig jaar 19 jaar worden, met 14,4 uren (twee keer 7,2 uren);
 - voor medewerkers die in enig jaar 20 jaar worden, met één keer 7,2 uren.
- c. voor medewerkers, die op 30 juni 2004 bij werkgever in dienst waren en waarvan het dienstverband sindsdien zonder onderbreking is voortgezet, met 12,96 uren.

Lid 2

De verhoging van het vakantieverlof van een medewerker met een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd

Artikel 6:6 Aaneengesloten periode

Lid 1

De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste twee werkweken, aaneensluitend verleend.

Lid 2

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

Lid 3

De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij de leidinggevende van werkgever die de vakantie verleent. Bij die beslissing wordt, voor zover de belangen van werkgever en die van de andere medewerkers dat toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de medewerker.

Artikel 6:7 Vakantieopbouw tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid

Lid 1

De medewerker die in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst is getreden, heeft recht op zoveel maal 1/12 gedeelte van de vakantie als er volle maanden zijn in dat kalenderjaar gedurende welke hij zijn werkzaamheden heeft verricht.

Lid 2

Voor de medewerker die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn werkzaamheden heeft verricht, wordt de duur van de vakantie, zo mogelijk van het lopende en overigens van een volgend kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd, behoudens het bepaalde in het derde lid.

Lid 3

Onverminderd het bepaalde in tweede lid, wordt een vermindering, niet toegepast bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer gedurende de laatste 6 maanden van de periode van afwezigheid, wegens zwangerschap en bevalling of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de medewerker, voorafgaand aan het herstel of de beëindiging van het dienstverband van de medewerker.

Lid 4

Indien aan de medewerker op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de medewerker verminderd met het aantal uren waarmee het aantal vakantie-uren verminderd zou worden ingeval de medewerker niet gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd zou zijn geweest, tenzij werkgever anders bepaalt.

Lid 5

Voor vakantie-uren waarop de medewerker aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de medewerker voor elk niet verleend vakantie-uur.

Artikel 6:8 Niet genoten vakantie wegens organisatiebelang

Is aan de medewerker om redenen van organisatiebelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

Artikel 6:9 Intrekking

Lid 1

Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van organisatiebelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de medewerker op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.

Lid 2

Indien de medewerker ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:10 Niet verleende vakantie

Lid 1

De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de medewerker aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn werkzaamheden te verrichten.

Lid 2

Het bepaalde in het eerste lid geldt met dien verstande, dat de medewerker in enig kalenderjaar nimmer meer vakantie-uren kan opnemen dan anderhalf maal het hem krachtens artikel 6:1 - 6:5 toekomende aantal uren, tenzij op een desbetreffend verzoek van de medewerker uitdrukkelijk anders is beslist.

Artikel 6:11 Buitengewoon verlof - 1

Lid 1

De medewerker die op grond van de WAZO recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn beloning.

Lid 2

In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de medewerker door werkgever buitengewoon verlof met behoud van de beloning kan worden verleend.

Lid 3

In de situatie dat er tijdens de non-activiteit elders pensioen wordt opgebouwd, is het verhaal van de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan de bijdrage die voor de medewerker is verschuldigd.

Artikel 6:12 Buitengewoon verlof - 2

Lid 1

Tenzij de belangen van werkgever zich daartegen verzetten wordt aan de medewerker door werkgever verlof met behoud van het genot van beloning verleend:

- a. bij ernstige ziekte van de echtgenoot of geregistreerd partner, ouders, pleegouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- en aangehuwde kinderen;
- b. op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de medewerker wordt voltrokken. Werkgever kan met betrekking tot het voorgaande nadere regels stellen.

Lid 2

Behoudens in dringende gevallen moet verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij de leidinggevende. Indien de medewerker die niet vooraf een aanvraag daartoe heeft gedaan ten genoegen van werkgever aantoonbaar dat hij daartoe geen gelegenheid heeft gehad en dat er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, wordt deze geacht verlof met behoud van beloning te hebben genoten.

Artikel 6:13 Nadere regeling buitengewoon verlof

Tenzij de belangen van werkgever zich daartegen verzetten, wordt aan de medewerker door werkgever naast het gestelde in artikel 6:12 eveneens verlof met behoud van beloning verleend:

- a. voor het deelnemen aan examens welke voor de werkzaamheden die de medewerker verricht van belang moeten worden geacht;
- b. voor gehuwden en geregistreerde partners of voor hen die een eigen huishouding hebben bij verhuizing zoveel verlof als nodig is om eenmaal per jaar de vrije beschikking te hebben over een aaneengesloten periode van twee dagen;
- c. gedurende 1 werkdag indien deze samenvalt met de dag van zijn ondertrouw of de aangifte van zijn geregistreerd partnerschap en bij zijn huwelijk of zijn geregistreerd partnerschap zoveel verlof dat de medewerker over een aaneengesloten periode van vier dagen de vrije beschikking heeft;
- d. gedurende 1 werkdag indien deze samenvalt met de dag waarop de medewerker zijn 25-, 40-, of 50-jarig ambts-, huwelijks- of geregistreerd partnerschapsjubileum viert dan wel waarop zijn ouders, pleegouders, stief- of schoonouders hun 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijksjubileum vieren.

Artikel 6:14 Vakbondsverlof

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan de vakbonden als genoemd in artikel 12.1.

Lid 2

Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de medewerker met een fulltime dienstverband, die kaderlid is van de onder lid 1 genoemde vakbonden, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend om activiteiten te verrichten en/of vergaderingen bij te wonen ten behoeve van het lidmaatschap van de betreffende vakbond.

Lid 3

Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de medewerker met een fulltime dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:

- a. om, indien hij daartoe door een vakbond als bedoeld in het eerste lid is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze vakbond te ondersteunen;
- b. voor het - op uitnodiging van de vakbond als bedoeld in het eerste lid - als cursist deelnemen aan een cursus, welke door of ten behoeve van de leden van die vakbond wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

Lid 4

Het verlof, als genoemd in voorgaande leden van dit artikel, bedraagt alles tezamen ten hoogste 216 uren per kalenderjaar. Voor medewerkers met een parttime dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.

Lid 5

Werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen en kan derhalve afwijken indien dit in het belang van werkgever is.

Artikel 6:15 Kortdurend zorgverlof

Lid 1

De medewerker met een fulltime dienstverband kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZO.

Lid 2

Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de medewerker die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.

Lid 3

Het verlof komt voor de helft voor rekening van werkgever en voor de helft voor rekening van de medewerker.

Lid 4

Werkgever bepaalt in overleg met de medewerker nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie als bedoeld in artikel 6:3 is mogelijk.

Artikel 6:16 Overige redenen buitengewoon verlof

Werkgever kan, indien daartoe naar haar oordeel termen bestaan, aan een medewerker op diens verzoek, al dan niet met behoud van het genot van gehele of gedeeltelijke beloning en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:12 tot en met artikel 6:15. Verloven van langer dan een jaar worden in elk geval buiten genot van beloning verleend.

Artikel 6:17 Buitengewoon verlof is geen vakantie

Het buitengewoon verlof dat volledig doorbetaald wordt, wordt niet in mindering gebracht op de vakantie.

Artikel 6:18 (Betaald) ouderschapsverlof

Lid 1

De medewerker die op grond van de WAZO recht heeft op 26 weken onbetaald ouderschapsverlof, heeft over ten hoogste 13 maal de formele arbeidsduur per week aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn salaris minus het maximale bedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de medewerker aanspraak kan maken.

Lid 2

Het is niet toegestaan dat de medewerker gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.

Artikel 6:19 Voorwaarden

Lid 1

De medewerker meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van een schriftelijk verzoek, gericht aan werkgever.

Lid 2

De medewerker die voor een kind reeds, al dan niet betaald, van het ouderschapsverlof gebruik heeft gemaakt, heeft niet nogmaals voor datzelfde kind recht op, al dan niet betaald, ouderschapsverlof.

Artikel 6:20 Meerlingen

Lid 1

Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op gedeeltelijke doorbetaling van de beloning als bedoeld in artikel 6:18.

Lid 2

De bepalingen uit artikel 6:19, 6:21, 6:22, 6:24 en 6:25 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten.

Artikel 6:21 Ziekte

Lid 1

Indien de medewerker gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.

Lid 2

De medewerker die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige beloning.

Artikel 6:22 Opbouw vakantie en vakantiebijslag

Lid 1

De duur van de vakantie van de medewerker die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

Lid 2

Indien de medewerker wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

Lid 3

De opbouw van de vakantiebijslag van de medewerker die ouderschapsverlof geniet, vindt plaats op basis van de beloning genoemd in artikel 6:18 eerste lid.

Lid 4

Indien de medewerker wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantiebijslag weer plaats op basis van de volledige beloning.

Artikel 6:23 Terugbetaling

Lid 1

De medewerker die gedurende het ouderschapsverlof of binnen zes maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling zijn dienstverband beëindigd of ontslagen wordt wegens een dringende of gewichtige reden, is verplicht de beloning, die hij op grond van artikel 6:18 heeft genoten, terug te betalen.

Lid 2

Geen terugbetalingsverplichting ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanwege een geheel buiten de schuld van de medewerker liggende reden, zulks ter beoordeling van werkgever.

Lid 3

De medewerker die gedurende het ouderschapsverlof of binnen drie maanden nadat hij betaald ouderschapsverlof op grond van deze regeling heeft genoten op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, dient de beloning, die hij op grond van artikel 6:18 heeft genoten over de uren waarmee zijn dienstverband wordt verminderd, terug te betalen.

Lid 4

De medewerker die van het ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met deze regeling.

Artikel 6:24 Overgangsrecht (betaald) ouderschapsverlof [vervallen]

Artikel 6:25 Ouderschapsverlof, slotbepaling

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan werkgever een bijzondere regeling treffen.

Artikel 6:26 Zwangerschap- en bevallingsverlof

Lid 1

De vrouwelijke medewerker die op grond van de WAZO zwangerschap- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige beloning.

Lid 2

De WAZO-uitkering van het zwangerschap- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de medewerker op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3

De medewerker is, wanneer zij recht heeft op zwangerschap- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering door werkgever bij en door het UWV.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke medewerker de WAZO-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de medewerker een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de WAZO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de WAZO-uitkering op de beloning in mindering gebracht.

Artikel 6:27 Adoptie- en pleegzorgverlof

Lid 1

De medewerker die op grond van de WAZO recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende van dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige beloning.

Lid 2

De WAZO-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de medewerker op grond van het eerste lid recht heeft.

Lid 3

De medewerker is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering door werkgever bij en door het UWV.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de medewerker de WAZO-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de medewerker een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de WAZO-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de WAZO-uitkering op de beloning in mindering gebracht, uiteraard onder voorbehoud dat er überhaupt een recht op een WAZO-uitkering bestaat.

Lid 5

Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijn van 18 maanden als bedoeld in artikel 7:12 niet op.

Artikel 6:28 Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de levensloopregeling

Lid 1

De medewerker die langer dan een jaar in dienst is van werkgever kan de directeur verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden;

Lid 2

De medewerker geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de medewerker recht op maximaal één periode van onbetaald verlof;

Lid 3

De directeur werkgever kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden;

Lid 4

Het verzoek van de medewerker heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan;

Lid 5

De medewerker dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De directeur stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend;

Lid 6

De directeur beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De medewerker ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van de directeur;

Lid 7

Indien de medewerker betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan de directeur het verlof intrekken;

Lid 8

Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij de directeur en de medewerker hiermee instemmen;

Lid 9

De directeur kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Artikel 6:29 Aanspraken tijdens het verlof

Lid 1

De duur van de vakantie van de medewerker die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof;

Lid 2

Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld;

Lid 3

Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 7:34;

Lid 4

Gedurende de periode van verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de Vut-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de ambtenaar zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Artikel 6:30 Samenloop met ziekte

Lid 1

Het verlof van de medewerker die voor een deel van zijn betrekking onbetaald verlof geniet en langer dan 14 dagen kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag;

Lid 2

De directeur kan besluiten het verlof van de medewerker die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Artikel 6:31 Samenloop met zwangerschap- en bevallingsverlof

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschap- en bevallingsverlof.

Artikel 7 Aanspraken bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

Artikel 7:1 Definities

In dit artikel wordt verstaan onder:

- a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd;
- b. werkzaamheden in het kader van de re-integratie: arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:19, derde lid;
- c. scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 7:19, derde lid;
- d. arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden:
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of; in een bedrijfsongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht; en die niet aan schuld of nalatigheid van de medewerker is te wijten;
- e. arbo-dienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- f. basisverzekering: verzekering conform de Zvw;
- g. aanvullende verzekering: verzekering die wordt afgesloten door de medewerker naast de basisverzekering waarbij het verzekeringspakket- tezamen met het pakket van de basisverzekering – tenminste gelijk is aan het verzekeringspakket dat in 2004 werd aangeboden op grond van de Gemeenschappelijke regeling zorgverzekering ambtenaren Nederland.
- h. nieuwe bedongen arbeid: passende arbeid die door werkgever op grond van artikel 7:26 lid 3 opgedragen wordt na afloop van 24 maanden arbeidsongeschiktheid

Artikel 7:2 Aansluiting bij CAR UWO

Lid 1

Voor de toepassing van dit artikel wordt, voor zover de uitbetaling van de uitkeringen door het UWV niet in het geding komen, aansluiting gezocht bij het CAR UWO voor wat betreft de salarisdoorbetalingen en de toekenning van de uitkeringen, tenzij hiervan wordt afgeweken in overleg met de vakbonden.

Lid 2

Werkgever zal, indien er wetswijzigingen plaatsvinden, overleg met de vakbonden, die in artikel 11 genoemd staan, voeren over de eventuele consequenties die dit voor haar met zich meebrengt.

Artikel 7:3 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

Werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

Artikel 7:4 Arbodienst

Werkgever laat zich bijstaan door een arbodienst.

Artikel 7:5 Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

Lid 1

De medewerker heeft recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

Lid 2

De bedrijfskundige begeleiding van de medewerker geschiedt door een arbodienst, overeenkomstig door werkgever te stellen regels.

Artikel 7:6 Consulteren arts door medewerker

De medewerker heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

Artikel 7:7 Periodiek geneeskundig onderzoek

De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel voor een goede verrichting van zijn werkzaamheden aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht zich aan een periodiek geneeskundig onderzoek te onderwerpen, indien zulks naar het oordeel van werkgever, na overleg met de arbodienst, noodzakelijk is.

Artikel 7:8 Geneeskundig onderzoek

Lid 1

Werkgever is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de medewerker aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:

- a. indien naar het oordeel van werkgever redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de medewerker;
- b. indien de medewerker niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn werkzaamheden, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

Lid 2

De medewerker is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

Artikel 7:9 Vrijstelling van arbeid

Lid 1

Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 7:7 of in artikel 7:8, blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de medewerker, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de medewerker, die van werkgever of van bij werkgever betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, wordt de medewerker door werkgever vrijgesteld van arbeid.

Lid 2

Een vrijstelling van arbeid, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de medewerker het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn. In dat geval is artikel 7:29 van overeenkomstige toepassing.

Lid 3

Een vrijstelling van arbeid, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit artikel gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

Artikel 7:10 Maatregelen of voorzieningen in belang herstel medewerker

Lid 1

Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoekt werkgever het UWV de medewerker in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.

Lid 2

De medewerker wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

Artikel 7:11 Zorgverplichting werkgever / aansprakelijkheid

Lid 1

Werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee de arbeid wordt verricht, 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 medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

Lid 2

werkgever is jegens de medewerker aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

Artikel 7:12 Recht op doorbetaling van de beloning

Lid 1

De medewerker heeft bij volledige of gedeeltelijke ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige beloning.

Lid 2

De medewerker heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn beloning.

Lid 3

De medewerker heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na twaalf maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn beloning.

Lid 4

De medewerker heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na vierentwintig maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn beloning, waarop in mindering strekt een eventuele uitkering als bedoeld in de artikelen 7:29 tot en met 7:33.

Lid 5

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.

Lid 6

De medewerker heeft recht op doorbetaling van zijn volledige beloning over de uren waarop hij:
zijn werkzaamheden verricht;
passende werkzaamheden verricht;
werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht;
scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.

Lid 7

De medewerker behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige beloning bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Lid 8

De medewerker, die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende werkzaamheden, werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn re-integratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft vanaf de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid recht op een extra percentage van 5% berekend over de beloning waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum de beloning bedoeld in het eerste lid.

Lid 9

De medewerker heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.

Lid 10

De periode waarover de medewerker, voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 6:27, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

Lid 11

Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden ongeschiktheid wegens ziekte 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- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:27, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 12

De doorbetaling van de beloning, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, eindigt indien de medewerker definitief wordt herplaatst in een andere functie als bedoeld in artikel 7:26.

Lid 13

werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op beloning.

Lid 14

Werkgever zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal een afweging worden gemaakt of de korting op het salaris bedoeld in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel wenselijk is.

Artikel 7:13 Doorbetaling van het beloning bij ziekte bij seniorenmaatregel en onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof**Lid 1**

De medewerker van wie de werktijd is teruggebracht ingevolge een seniorenmaatregel op grond van artikel 5:1 – 5:5, heeft recht op doorbetaling van de beloning als bedoeld in artikel 7:12, met dien verstande dat de medewerker nooit een hoger bedrag aan beloning doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Lid 2

De medewerker die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet, heeft recht op doorbetaling van de beloning als bedoeld in artikel 7:12, met dien verstande dat de medewerker nooit een hoger bedrag aan beloning doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Artikel 7:14 Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden**Lid 1**

Aan de gewezen medewerker die recht heeft op een WAO-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de werkzaamheden verband houdende met het dienstverband bij werkgever, een aanvullende uitkering verleend.

Lid 2

De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de medewerker toegekende WAO-uitkering, vermeerderd met een aan de medewerker toegekend invaliditeitspensioen ingevolge het pensioenreglement, aan te vullen tot een bepaald percentage van de beloning die de medewerker heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

- 80% of meer: 95%
- 65 tot 80%: 68,875%
- 55 tot 65%: 57%
- 45 tot 55%: 47,5%
- 35 tot 45%: 38%
- 25 tot 35%: 28,5%
- 15 tot 25%: 19%

Lid 3

De aanvullende uitkering eindigt:

- a. indien de gewezen medewerker niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;
- b. met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Lid 4

De gewezen medewerker die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheiduitkering of invaliditeitspensioen.

Artikel 7:15 Overlijdensuitkering bij arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden

Lid 1

Indien de medewerker die recht heeft op een uitkering als bedoeld in artikel 7:14 overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden wordt aan diegene die, in verband met dit overlijden, uit hoofde van het dienstverband van de medewerker een nabestaandenpensioen geniet, een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit nabestaandenpensioen. Op deze uitkering worden de bepalingen inzake inbouw AOW/ANW en bepalingen inzake vermindering met de franchise niet toegepast.

Lid 2

De uitkering op grond van dit artikel eindigt;

- a. op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt;
- b. indien de weduwe of weduwnaar aan wie een nabestaandenpensioen werd toegekend hertrouwt, dan wel een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

Artikel 7:16 Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden

Lid 1

Bij arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden orden aan de medewerker vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

Lid 2

Werkgever kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Artikel 7:17 Nadere regels

Werkgever kan nadere regels stellen.

Artikel 7:18 Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 2:4

Lid 1

De medewerker wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:4 kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:4 is verstreken, geldt de verplichting voor de medewerker ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

Artikel 7:19 Verplichtingen werkgever

Lid 1

Werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de medewerker, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen werkzaamheden of passende werkzaamheden te verrichten.

Lid 2

Indien vaststaat dat de eigen werkzaamheden niet meer kunnen worden verricht, en binnen werkgever geen passende werkzaamheden voorhanden zijn, bevordert werkgever de inschakeling van de medewerker in passende werkzaamheden buiten de organisatie van werkgever.

Lid 3

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

Lid 4

Werkgever stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Artikel 7:20 Verplichting medewerker tot informatieverstrekking bij ziekte

De medewerker verstrekt op verzoek van werkgever, of aan door haar aangewezen deskundigen, alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 7:21 Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

Lid 1

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

- a. gevolg te geven aan door werkgever of een door haar aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door werkgever of aan een door haar aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7:19;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:19, derde lid;
- c. zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 7:19, vierde lid, zijn opgenomen.

Lid 2

Indien de medewerker die wegens ziekte verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, en wel in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 7:1 te verrichten en hij door werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Artikel 7:22 Verplichtingen medewerker medisch onderzoek

Lid 1

De medewerker is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:

- a. of er sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekte;
- b. in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
- c. of de medewerker de verhindering tot het verrichten van zijn werkzaamheden opzettelijk heeft veroorzaakt;
- d. of de medewerker ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
- e. of de medewerker zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- f. of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
- g. wanneer en in welke mate de verrichting van de werkzaamheden kan worden hervat.

Lid 2

Werkgever kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

Artikel 7:23 Geen aanspraak op doorbetaling beloning

Lid 1

Geen aanspraak op doorbetaling van de beloning als bedoeld in artikel 7:12 bestaat:

- a. indien de medewerker weigert mee te werken aan, door werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 7:21, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen of passende werkzaamheden te verrichten.
- b. indien de medewerker weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:21, eerste lid, onder b.
- c. indien de medewerker weigert aangeboden passende werkzaamheden te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 7:21, tweede lid, verplicht is.
- d. indien blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 7:22, sprake is van een omstandigheid waarbij de medewerker opzettelijk de verhindering tot het verrichten van zijn werkzaamheden heeft veroorzaakt, tenzijde medewerker daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- e. indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:8 bedoelde keuring en alsdan blijkt dat de medewerker hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn betrekking uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;

- f. indien de medewerker zich blijkt het in artikel 7:22 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- g. indien de medewerker er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;
- h. indien de medewerker tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en de werkgever daartoe toestemming heeft verleend;
- i. indien de medewerker weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;
- j. indien de medewerker zijn werkzaamheden verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;
- k. indien de medewerker weigert om – op verzoek van werkgever – informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.
- l. indien de medewerker blijkt het in artikel 7:22 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;
- m. indien de medewerker blijkt het in artikel 7:22 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelend arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard.

Lid 2

De doorbetaling van de beloning vindt wel plaats indien de medewerker op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Artikel 7:24 Opschorting van de doorbetaling van de beloning

Lid 1

De beloning van de medewerker kan worden opgeschort in de navolgende gevallen:

- a. indien de medewerker zich niet houdt aan de regels gesteld in het verzuimprotocol, bedoeld in artikel 7:19, vierde lid;
- b. indien de medewerker weigert de in artikel 7:22 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medisch onderzoek na te komen.

Lid 2

Zodra de medewerker de verplichtingen die in lid 1 van dit artikel genoemd staan wél opvolgt, dient werkgever de ingehouden beloning alsnog te voldoen.

Artikel 7:25 Beloning uitbetalen aan anderen en nabetaling aan medewerker

Lid 1

werkgever kan, indien daarvoor naar haar oordeel bijzondere omstandigheden aanleiding geven, bepalen, dat de op grond van artikel 7:23 niet uitbetaalde beloning, geheel of ten dele aan anderen dan de medewerker zal worden uitbetaald.

Lid 2

Voor zover werkgever van haar in het eerste lid bedoelde bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, wordt de ingevolge artikel 7:23 niet uitbetaalde beloning alsnog aan de medewerker uitbetaald wanneer de medewerker op grond van de second opinion die hij conform artikel 30, eerste lid, onderdeel e, f en g, van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Artikel 7:26 Herplaatsing in passende arbeid

Lid 1

Passende arbeid, bedoeld in artikel 7:1 sub a, wordt de medewerker gedurende de eerste 24 maanden van ziekte opgedragen:

- tijdelijk, zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd;
- bij wijze van proef, zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd;
- door een tijdelijke detachering bij een andere werkgever zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd;
- middels detachering bij een andere werkgever, zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt gewijzigd; bij een andere werkgever.

Lid 2

De medewerker heeft gedurende de tijd dat hij passende arbeid verricht recht op beloning conform het bepaalde in artikel 7:12 lid 6.

Lid 3

Na afloop van de periode van 24 maanden zal werkgever de medewerker passende arbeid als bedoeld in het volgende artikellid kunnen opdragen. De passende arbeid zal in dat geval worden aangemerkt als de nieuwe bedongen arbeid, en de arbeidsovereenkomst wordt dienovereenkomstig gewijzigd.

Lid 4

Voor de medewerker die na 24 maanden minder dan 35% arbeidsongeschikt is, is passende arbeid, die arbeid waarmee hij zijn volledige restverdiencapaciteit kan benutten. Voor de medewerker die op dat moment 35% of meer, maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is, is passende arbeid die arbeid waarmee hij 50% van zijn restverdiencapaciteit kan benutten.

Lid 5

Indien het niet mogelijk is om de medewerker in de periode van 12 maanden volgende op de periode van 24 maanden als bedoeld in lid 2 en 3 passende arbeid op te dragen, zal ontslag worden verleend op voet van artikel [8:10].

Lid 6

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:26, niet in aanmerking genomen.

Lid 7

Voor het bepalen van de periode van 24 respectievelijk 12 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 8

De termijn van 24 maanden wordt verlengd:

- met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
- met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Lid 9

De medewerker verleent alle medewerking en verstrekt alle informatie die nodig is om de restverdiencapaciteit vast te stellen.

Artikel 7:27 Terugkeer in functie na ziekte

Lid 1

Ten aanzien van de medewerker die wegens ziekte verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, kan worden bepaald dat hij zijn werkzaamheden slechts weer zal mogen hervatten, indien werkgever daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.

Lid 2

Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbodienst of van het UWV.

Artikel 7:28 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in mindering brengen van inkomsten uit passende arbeid of werkzaamheden in het kader van de re-integratie op de beloning.

Artikel 7:29 Inkomsten andere werkzaamheden in mindering brengen op de beloning

Lid 1

Indien de medewerker tijdens de verhindering tot het vervullen van zijn betrekking, op grond van een door werkgever uitgebracht advies door de arbodienst of door het UWV, in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, dan wel in het kader van herplaatsing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de beloning waar de medewerker recht op heeft krachtens artikel 7:12

Lid 2

Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een herplaatsingtoelage, toegekend op grond van paragraaf 9 van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op arbeid bedoeld in het eerste lid.

Artikel 7:30 Samenloop van de beloning bij ziekte met ZW-uitkering

Lid 1

Indien de medewerker ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werkzaamheden recht heeft op een ZW-uitkering, wordt de uitkering aangevuld tot het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:12 recht heeft.

Lid 2

Indien de medewerker geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 3

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de medewerker de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de medewerker een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

Lid 4

De medewerker verleent op verzoek van werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

Lid 5

Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de medewerker op grond van artikel 7:12 recht heeft, wordt het meerdere aan de medewerker uitbetaald.

Artikel 7:31 Samenloop van de beloning bij ziekte met een WW-uitkering

Indien de medewerker, die in dienst is getreden voor 1 mei 2002 bij werkgever ter zake van het dienstverband waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt de uitkering aangevuld tot het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:12 recht heeft.

Artikel 7:32 Samenloop van de beloning bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

Lid 1

Indien de medewerker ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn betrekking recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 7:12 recht heeft.

Lid 2

Indien de medewerker recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering uit hoofde van twee of meer dienstverbanden, wordt die uitkering naar rato van de beloning uit de verschillende functies, in mindering gebracht op het dienstverband op grond waarvan de beloning wordt doorbetaald.

Lid 3

Indien de medewerker geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

Lid 4

Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de medewerker niet kan worden vastgesteld of de medewerker in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

Lid 5

Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

Lid 6

De medewerker verleent op verzoek van werkgever alle medewerking aan het via werkgever tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

Artikel 7:33 Bovenwettelijke aanvulling Pensioenreglement

Artikel 7:32 is van overeenkomstige toepassing wanneer de medewerker in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering bedoeld in artikel 7:32, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Artikel 7:34 WAJONG/WAZ

Indien de medewerker op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG of WAZ uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit artikel gelijk gesteld met een uitkering op grond van de WIA.

Artikel 7:35 Ziektekostenregeling

Lid 1

Werkgever biedt de medewerkers de mogelijkheid om deel te nemen aan een collectieve ziektekostenverzekering.

Lid 2

Zowel de medewerkers van werkgever als hun, op hetzelfde adres wonende, gezinsleden kunnen deelnemen aan de collectieve ziektekostenverzekering.

Lid 3

- a. Aan een medewerker, die aan de onder lid 2 van dit artikel genoemde collectieve ziektekostenverzekering met zowel de standaardverzekering als de aanvullende verzekering deelneemt, kent werkgever een vrijwillige werkgeversbijdrage toe.
- b. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,= per jaar. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de medewerker maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6. Het betreft een vaste bijdrage die niet naar rato wordt vastgesteld voor deeltijdmedewerkers.
- c. De bijdragen worden voor een kalenderjaar achteraf, bij wijze van nabetaling, uitgekeerd in de maand december.
- d. Met ingang van 1 januari 2009 zal de vrijwillige werkgeversbijdrage worden verhoogd met een percentage gelijk aan het percentage waarmee de premie voor de aanvullende verzekering stijgt.

Lid 4

[vervallen]

Lid 5

Als peildatum voor het vaststellen van de vergoeding wordt de hoogte van de beloning gehanteerd van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

Lid 6

De medewerker die na 1 januari van een kalenderjaar in dienst treedt, heeft recht op een evenredig deel van de bijdrage. De bijdrage wordt uitbetaald in de maand februari van het kalenderjaar na indiensttreding.

Lid 7

Van de medewerker die na 1 januari van een kalenderjaar uit dienst treedt vindt naar evenredigheid verrekening plaats van de bijdrage. De bijdrage die gerelateerd is aan het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker niet meer in dienst is, moet worden terugbetaald.

Lid 8

In het geval een medewerker meerdere dienstverbanden heeft, bedraagt de totale bijdrage nooit meer dan de bedragen genoemd in lid 3.

Lid 9

Voor de inkomensafhankelijke verplichte werkgeversbijdrage volgt werkgever de wettelijke bepalingen.

Artikel 7:36 Overgangsbepaling 1%-regeling [vervallen]**Artikel 7:37 Gewezen medewerkers [vervallen]****Artikel 7:38 Compensatie premie AOW/ANW [vervallen]****Artikel 7:39 Overgangsbepaling****Lid 1**

Op de medewerker of oud-medewerker, die wegens ziekte op 31 december 2000 recht heeft op salaris of een uitkering op grond van dit artikel en waarvan de ziekte ook na deze datum voortduurt, blijven de bepalingen van artikel 7 van de ARGA, zoals deze luidde op 31 december 2000, van kracht tot het moment dat de ziekte van de betrokkene eindigt, dan wel tot de dag met ingang waarvan de betrokkene recht krijgt op een uitkering krachtens de Ziektewet.

Lid 2

De betrokkene is verplicht de onverschuldigde betalingen aan hem, die op grond van dit artikel zijn verricht, terug te betalen, indien hem met terugwerkende kracht een uitkering krachtens de Ziektewet wordt toegekend.

Artikel 7:40 Garantie-uitkering**Lid 1**

De medewerker die herplaatst is op grond van artikel 7:6, tweede lid onder c van de ARGA, zoals dat luidde voor 1 januari 2003, heeft, indien naderhand maar voor 1 januari 2001, de mate van arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld, recht op een garantie-uitkering, indien hem geen aanvullende gangbare arbeid is aangeboden van een zodanige omvang dat hij in staat is om zijn toegenomen restverdiencapaciteit te benutten.

Lid 2

De garantie-uitkering bedraagt te rekenen vanaf de datum van aanvang van de ziekte in de oorspronkelijke functie 18 maanden 100%, vervolgens 39 maanden 80% en daarna 33 maanden 70% van het salaris dat de medewerker genoot in de oorspronkelijke functie.

Lid 3

Op de garantie-uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de medewerker ontvangt aan salaris uit de functie waarin hij is herplaatst en, in voorkomend geval, met het recht op WAO-uitkering, invaliditeitspensioen, herplaatsingstoelage en inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf verkregen op of na de datum waarop de arbeidsongeschiktheid op een lager niveau is vastgesteld.

Lid 4

Indien de betrokkene nalaat van de gelegenheid gebruik te maken die kan leiden tot het verkrijgen van gangbare arbeid, indien hij weigert gangbare arbeid te aanvaarden of indien hij opzettelijk inkomsten uit gangbare arbeid verloren laat gaan, wordt het bedrag van de garantie-uitkering verminderd met het bedrag van de verzuimde of de verloren gegane inkomsten.

Lid 5

De garantie-uitkering eindigt:

- a. met ingang van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- b. wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Artikel 8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Artikel 8:1 Einde arbeidsovereenkomst

Lid 1

Met inachtneming van de bepalingen van de wet, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door:

- a. wederzijds goedvinden;
- b. opzegging door de medewerker of door werkgever. Werkgever dient voor de opzegging toestemming te hebben verkregen van het UWV Werkbedrijf ;
- c. het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in de pensioenregeling van het ABP;
- d. deelname aan de FPU-regeling; Deze vorm van einde arbeidsovereenkomst is alleen van toepassing voor de groep deelnemers die gebruik kunnen maken van de aangepaste FPU-regeling. Dit zijn degenen die geboren zijn vóór 1950 én op 1 april 1997 deelnemer waren bij het ABP én dat sindsdien zijn gebleven.
- e. het overlijden van de medewerker;
- f. het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Voortzetting geschiedt uitsluitend na schriftelijke bevestiging van werkgever;
- g. ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- h. onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens een dringende gelijktijdig medegedeelde reden (in de zin van de artikelen 7:677 jo 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek) door werkgever of de medewerker;
- i. het beëindigen van de arbeidsovereenkomst tijdens de overeengekomen proeftijd.

Lid 2

De opzegging van de arbeidsovereenkomst door zowel werkgever als de medewerker geschiedt schriftelijk middels een aangetekend schrijven, voor de eerste van de nieuwe maand, met inachtneming van de in artikel 8:3 geregelde opzegtermijn, tegen het einde van de maand.

Lid 3

Indien de medewerker de arbeidsovereenkomst opzegt, dient werkgever de opzegging te bevestigen.

Artikel 8:2 Tijdstip einde arbeidsovereenkomst

Het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt is:

- a. bij beëindiging door wederzijds goedvinden: op de door partijen overeengekomen dag;
- b. bij pensionering: met ingang van de eerste dag van de maand waarna de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
- c. bij overlijden: met ingang van de dag na overlijden;
- d. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: nadat de laatste dag van de bepaalde tijd is verstreken;
- e. bij opzegging door de werkgever, na verkregen toestemming: na afloop van de opzegtermijn als bedoeld in artikel 8:3 lid 1;
- f. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewichtige redenen: met ingang van de dag die de rechter in zijn beschikking bepaalt;
- g. bij een dringende reden: met ingang van de dag waarop de medewerker of werkgever met redenen omkleed te kennen geeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens een dringende reden;
- h. bij een arbeidsovereenkomst met een wettelijk toegestane proeftijd: op de dag (binnen de proeftijd) waarop de medewerker of werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt.

Artikel 8:3 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Lid 1

De door werkgever in acht te nemen termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Lid 2

De door de medewerker in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.

Lid 3

Indien op grond van artikel 6 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhouding 1945 toestemming is verleend door het UWV Werkbedrijf de arbeidsovereenkomst op te zeggen, wordt de door werkgever in acht te nemen termijn verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

Lid 4

Bovengenoemde opzegtermijnen gelden niet in de gevallen als genoemd onder artikel 8:4. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst van bovengenoemde termijnen is afgeweken, prevaleren de daarin genoemde termijnen.

Artikel 8:4 Ontslag op staande voet

Lid 1

Voor werkgever worden als dringende redenen om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de medewerker, die ten gevolge hebben dat van werkgever redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Lid 2

Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de medewerker bij het sluiten van de overeenkomst werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer hij zijn collega's mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer hij zijn collega's verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendommen van werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens werkgever verstrekt;
- k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

Artikel 8:5 Opzegverboden

Lid 1

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de medewerker ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

- a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
- b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in artikel 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Lid 2

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een medewerker niet opzeggen gedurende de zwangerschap. Werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan werkgever de arbeidsovereenkomst van de medewerker niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

Lid 3

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de medewerker die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van medewerkers, niet opzeggen. Indien werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing.

Lid 4

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de medewerker van een vereniging van medewerkers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als medewerker te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de medewerker worden verricht zonder toestemming van werkgever.

Lid 5

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de medewerker zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

Lid 6

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame medewerker niet opzeggen wegens de in artikel 7:662 lid 2, onderdeel a van het Burgerlijk Wetboek bedoelde overgang van die onderneming.

Lid 7

Werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de medewerker geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.

Artikel 8:6 Uitzonderingen op de opzegverboden**Lid 1**

De opzegverboden zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.

Lid 2

De opzegverboden zijn evenmin van toepassing indien de medewerker schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de medewerker uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de medewerker die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.

Artikel 8:7 Toestemming kantonrechter voor opzegging

Werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een medewerker die:

- a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van medewerkers;
- b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
- c. als deskundige medewerker als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
- d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

Artikel 8:8 Overlijden medewerker**Lid 1**

De arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de medewerker.

Lid 2

Niettemin is werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de medewerker over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het salaris dat de medewerker laatstelijk rechtens toekwam.

Lid 3

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

Lid 4

De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de medewerker toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

Lid 5

Lid 2 geldt niet indien de medewerker onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW, geen aanspraak had op salaris als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of indien ten gevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Lid 6

Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 8:9 Ontslag wegens volledige arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Onder volledige arbeidsongeschiktheid wordt verstaan:

- a. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een WGA-uitkering;
- b. arbeidsongeschiktheid voor 80% of meer, waarbij recht bestaat op een IVA-uitkering.

Lid 2

Ontslag kan aan de medewerker worden verleend op grond van volledige ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.

Lid 3

Ontslag als bedoeld in het tweede lid mag slechts plaatsvinden indien er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 24 maanden.

Lid 4

Werkgever betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het derde lid het resultaat van de claimbeoordeling van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

Lid 5

Werkgever stelt de medewerker schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het tweede lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.

Lid 6

Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in dit artikellid genomen is, moet werkgever, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken.

Lid 7

Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 8

Voor het bepalen van het in het derde lid bedoelde tijdvak van 24 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 9

De termijn van 24 maanden, als bedoeld in het derde lid wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
- b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
- c. met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Artikel 8:10 Ontslag wegens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Lid 1

Ontslag kan aan de medewerker worden verleend op grond van gedeeltelijke ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder ziekte mede verstaan gebreken.

Lid 2

Een ontslag als bedoeld in het eerste lid mag slechts plaatsvinden indien:

- a. er sprake is van ongeschiktheid voor de vervulling van zijn betrekking wegens ziekte gedurende een periode van 36 maanden;
- b. het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen werkgever passende arbeid op te dragen als bedoeld in artikel 7:26

Het bepaalde in artikellid 2 sub a is slechts van toepassing op medewerkers die arbeidsongeschikt zijn geraakt op of na 1 juli 2007.

Lid 3

Werkgever betreft bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid het resultaat van de claimbeoordeling op grond van de WIA en de resultaten van een mogelijke herbeoordeling.

Lid 4

Werkgever stelt de medewerker schriftelijk op de hoogte dat een ontslagprocedure als bedoeld in het eerste lid wordt ingesteld. Deze melding geschiedt op zijn vroegst vanaf de 21e maand na de eerste ziektedag.

Lid 5

Het ontslagbesluit moet binnen één jaar na de datum van de meest recente WIA-beschikking zijn genomen. Indien het ontslagbesluit niet binnen de termijn, bedoeld in het vijfde lid, genomen is, moet werkgever, indien er geen overeenstemming bestaat over het ontslag, een deskundigenoordeel van UWV betrekken

Lid 6

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid voor de vervulling van de betrekking tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof en de periode van het zwangerschaps- of bevallingsverlof bedoeld in artikel 6:7, niet in aanmerking genomen.

Lid 7

Voor het bepalen van het in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde tijdvak van 36 maanden worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte 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, tenzij de ongeschiktheid in dit geval redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Lid 8

De termijn van 36 maanden, als genoemd in het tweede lid, onderdeel a, wordt verlengd:

- met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan op grond van dat artikel van de Ziektewet is voorgeschreven;
- met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid, van de WIA en
- met de duur van het tijdvak, dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 25, negende lid, van de WIA heeft vastgesteld.

Lid 9

Indien voor de medewerker buiten werkgever passende arbeid als bedoeld in artikel 7:16, derde of vierde lid, aanwezig is, is ontslag vanaf 24 maanden na de eerste dag van ongeschiktheid op grond van dit artikel mogelijk. Bij het bepalen van de termijn van 24 maanden worden het zesde, zevende en achtste lid van artikel 7:16 overeenkomstig toegepast.

Artikel 8:11 Sanctie medewerker

Lid 1

De medewerker die ongeschikt is voor de vervulling van zijn functie wegens ziekte of gebrek kan ontslag verleend worden indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
gevolg te geven aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of passende arbeid te verrichten, als bedoeld in artikel 7:9;
arbeid als bedoeld in artikel 7:11, tweede lid te verrichten waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt;
zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA;
een uitkering op grond van de WIA aan te vragen.

Lid 2

Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het UWV in.

Artikel 9 Voorzieningen bij werkloosheid, aanvullende uitkering, na-wettelijke uitkering

Artikel 9:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de medewerker van SRO voor 1 mei 2002 bij SRO in dienst is getreden en de medewerker van Accres die vóór 1 januari 2007 bij Accres in dienst is getreden en die op grond van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid ontslagen is of wordt.

Artikel 9:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- salaris: het gemiddelde van het salaris als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de re-integratiefase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging bij werkgever;
- na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de medewerker het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doelwerkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen;
- re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie inspanningen van werkgever en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de medewerker te bevorderen;
- werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit arbeidsovereenkomst bij de werkgever waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met werkgever.

Artikel 9:3 Re-integratiefase voor ontslag

De medewerker die op grond van reorganisatie ontslagen wordt heeft recht op een re-integratiefase.

De re-integratiefase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit waarin medewerker boventallig wordt verklaard.

De lengte van de re-integratiefase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de werkgever, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding tot de datum van de start van de re-integratiefase.

De re-integratiefase duurt bij een dienstverband van:

- | | | |
|----|-----------------|------------|
| a. | 2 tot 10 jaar | 7 maanden |
| b. | 10 tot 15 jaar | 11 maanden |
| c. | 15 jaar of meer | 15 maanden |

Artikel 9:4 Einde re-integratiefase

Lid 1

De re-integratiefase eindigt eerder dan na afloop van de voor de medewerker geldende termijn, indien de medewerker voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten werkgever aanvaardt.

Lid 2

De re-integratiefase eindigt eerder indien de medewerker zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan. In dat geval zal de werkgever de arbeidsovereenkomst kunnen doen ontbinden op grond van gewichtige aan de medewerker toe te rekenen redenen, zonder daarbij enige vergoeding verschuldigd te zijn.

Lid 3

Indien de re-integratiefase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 9:5 Verlenging re-integratiefase bij nalatigheid werkgever

De re-integratiefase wordt verlengd wanneer werkgever zich tijdens de re-integratiefase niet houdt aan de afspraken uit het re-integratieplan. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase. Tijdens de verlengde re-integratiefase herstelt werkgever de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is. Tijdens de verlengde re-integratiefase blijven de gemaakte afspraken uit het re-integratieplan van kracht.

Artikel 9:6 Verlenging re-integratiefase door middel van levensloop

De medewerker kan werkgever verzoeken de re-integratiefase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:9.

Werkgever stemt alleen in met het verzoek indien de medewerker tijdens de re-integratiefase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen en indien:

- a. onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
- b. de medewerker tijdens het onbetaald verlof levenslooptegoed opneemt op grond van WERKGEVER toepasselijke levenslooptegeling; en
- c. tijdens de verlengde re-integratiefase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de re-integratie bevorderen.

Werkgever en de medewerker maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van werkgever en de medewerker, zoals deze zijn neergelegd in het re-integratieplan, tijdens de verlenging van de re-integratiefase worden voortgezet.

Artikel 9:7 Re-integratieplan

Lid 1

Werkgever stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de re-integratiefase een re-integratieplan op. De medewerker wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door werkgever gehoord.

Lid 2

In het re-integratieplan worden afspraken opgenomen over de re-integratie inspanningen die van werkgever en de medewerker verlangd worden. Het re-integratieplan vermeldt in ieder geval (afspraken over):

- a. de duur en de einddatum van de re-integratiefase;
- b. verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
- c. scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
- d. opstellen arbeidsmarktprofiel;
- e. sollicitatieactiviteiten.

Lid 3

Gelijktijdig met het vaststellen van het re-integratieplan komen partijen middels een schriftelijke vaststellingsovereenkomst overeen, dat de arbeidsovereenkomst door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt ontbonden op de in de vaststellingsovereenkomst vermelde datum.

Lid 4

In het re-integratieplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het re-integratieplan. De kosten voor de activiteiten uit het re-integratieplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van werkgever, met een maximum van € 7.500,-.

Artikel 9:8 Recht op een aanvullende uitkering heeft de medewerker die:

- a. op grond van reorganisatie is ontslagen;
- b. de re-integratiefase heeft doorlopen, zonder toepassing het bepaalde om artikel 9:4 lid 2 eerste en/of tweede zin.
- c. recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de medewerker ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 9:9 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

De aanvullende uitkering kent twee fases.

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor medewerkers met een salaris tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- b. voor medewerkers met een salaris vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- c. voor medewerkers met een salaris vanaf € 5.250,- 30% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is.

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a. voor medewerkers met een salaris van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- b. voor medewerkers met een salaris van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- c. voor medewerkers met een salaris vanaf € 6.560,- 30% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is.

Artikel 9:10 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9:11 Sancties

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering. Werkgever stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.

Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan werkgever besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen. Werkgever stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 9:12 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Artikel 9:13 Recht op na-wettelijke uitkering

De medewerker die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien: de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt; hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Artikel 9.14 Hoogte na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de medewerker uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude salaris niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 9:15 Duur na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar bij werkgever maal een correctiefactor. De correctiefactor is:

- a. 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b. 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c. 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 9.16 Einde na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur is verstreken.

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt.

De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

Artikel 9.17 Sancties na-wettelijke uitkering

Werkgever stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de medewerker heeft om werkgever te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering.

Artikel 10 Bijzondere uitkering bij ontslag ingeval van minder dan 35% arbeidsongeschiktheid

Artikel 10.1 Recht op bijzondere uitkering

De medewerker die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en die gedurende het derde ziektejaar, bedoeld in artikel 7:26 vijfde lid, is ontslagen op grond van artikel 8.10 dan wel definitief is herplaatst op grond van artikel 7:26, heeft recht op een bijzondere uitkering indien en voor zolang hij arbeid heeft voor ten minste de restverdiencapaciteit, zoals deze door UWV definitief is vastgesteld.

Voorwaarde voor het recht op de bijzondere uitkering is dat de medewerker ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan de werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn bijzondere uitkering.

Artikel 10.2 Hoogte bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:10 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:26

De bijzondere uitkering bedraagt 75% van het verschil tussen het totaalinkomen uit of in verband met arbeid en het salaris voorafgaand aan aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Op de bijzondere uitkering wordt de werkloosheidsuitkering in mindering gebracht.

Artikel 10.3 Duur bijzondere uitkering bij ontslag op grond van artikel 8:10 of definitieve herplaatsing op grond van artikel 7:26

De maximale duur van de bijzondere uitkering is 5 jaar na aanvaarding van de nieuwe arbeid.

Artikel 11 Overgangsrecht

Lid 1

In afwijking van artikel 10.3 heeft de medewerker die:

- a. op 1 juli 2008 20 dienstjaren of meer had bij werkgever en
- b. ontslagen wordt binnen 10 jaar na 1 juli 2008,

recht op een overgangsuitkering.

Lid 2

De duur van de overgangsuitkering is gelijk aan $(0,25 + (0,195 + 0,015 * (X-21)) * (X - Y) - (X-18) / 12 - 2)$ jaar, met dien verstande dat de factor $(X-18)$ gemaximeerd wordt op 38. Factor X staat hierbij voor de leeftijd in hele jaren op de dag van ontslag; factor Y voor de indiensttredleeftijd in de gemeentelijke sector.

Artikel 12 Overleg met werknemersorganisaties

Artikel 12:1 Overleg met vakbonden

Lid 1

Regelmatig, doch tenminste eenmaal per jaar, zal er tussen werkgever en de partijen die genoemd zijn in lid 4 en 5 van dit artikel overleg plaats hebben over de economische situatie en de economische vooruitzichten van de bedrijfstak en de onderneming ten aanzien van in het bijzonder de werkgelegenheid en de CAO. Dit overleg heeft ten doel relevante informatie te verkrijgen teneinde de ontwikkelingen van de werkgelegenheid en het arbeidsvoorwaardenbeleid continu en systematisch te volgen.

Lid 2

De in lid 1 genoemde partijen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.

Lid 3

De vakbonden verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst, zonder dat uitputtend overleg vooraf heeft plaatsgevonden.

Lid 4

Onder vakbonden in de zin van dit artikel worden verstaan: de Abvakobo FNV en CNV.

Lid 5

Andere vakbonden dan bedoeld in het vierde lid kunnen toegelaten worden indien deze representatief geacht worden. Een desbetreffend verzoek wordt in het overleg besproken.

Lid 6

Voor deelname aan het overleg als bedoeld in lid 5 worden slechts die bonden representatief geacht die tenminste 5 medewerkers van werkgever tot haar leden tellen.

Lid 7

Bonden die tot het overleg zijn toegelaten, verliezen hun toegang tot dit overleg zodra zij niet meer voldoende representatief geacht worden.

Lid 8

De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om middels een aanpassing van zijn arbeidsvoorwaarden diens vakbondscontributie vergoed te krijgen door werkgever. Hiervoor gelden een aantal voorwaarden, te weten:

- er moet sprake zijn van een vakbond als bedoeld artikel 12 van deze CAO;
- slechts de kosten van het lidmaatschap voor de medewerker zelf kunnen op grond van deze regeling worden vergoed;
- de vergoeding voor vakbondscontributie wordt slechts aan de medewerker betaald indien en voor zover deze instemt met een aanpassing van zijn brutosalaris. De aanpassing van het salaris bestaat uit een verlaging van het brutosalaris met het bedrag dat werkgever aan vergoeding voor vakbondscontributie betaalt aan de medewerker;
- de keuze voor deelname aan deze regeling kan niet met terugwerkende kracht worden gemaakt;
- de keuze voor deelname aan deze regeling wordt voor een periode van tenminste zes maanden gemaakt;
- de keuze voor deelname aan deze regeling dient onder overlegging van bewijsstukken bekend te worden gemaakt aan werkgever.

Artikel 12:2 Aanwijzing leden

Uiterlijk 15 februari doet elke organisatie, bedoeld in artikel 12:1, vijfde lid aan werkgever opgaaf van het aantal der op 1 januari van dat jaar bij haar aangesloten medewerkers van werkgever.

Artikel 12:3 Mededeling omtrent veranderingen in de organisatie

Lid 1

Indien door werkgever wordt voorgesteld aanzienlijke verandering te brengen in de inrichting van haar organisatie, wijziging in de behoefte aan arbeidskrachten daaronder begrepen, stelt de directeur het overleg als bedoeld in artikel 12:4 hiervan op de hoogte.

Lid 2

Werkgever stelt in geval van een ingrijpende verandering in de inrichting van haar organisatie regels vast betreffende:

- a. de fase waarin ter zake van die verandering het overleg als bedoeld in artikel 12:1 wordt gevoerd;
- b. de personele gevolgen van die verandering;
- c. de wijze waarop met die gevolgen zal worden omgegaan.

Lid 3

Over het voornemen al dan niet regels, bedoeld in het vorig lid, vast te stellen wordt overleg gevoerd als bedoeld in artikel 12:4.

Artikel 12:4 Taken en bevoegdheden-1

Lid 1

Partijen voeren overleg over alle aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtstoestand van de medewerkers van werkgever met inbegrip van de algemene regels volgens welke het personeelsbeleid zal worden gevoerd.

Lid 2

Er worden nadere regels gesteld over de werkwijze van het overleg.

Lid 3

De nadere regels, bedoeld in het tweede lid, bevatten een bepaling hoe moet worden gehandeld indien een geschil niet tot overeenstemming leidt.

Artikel 12:5 Taken en bevoegdheden-2

Lid 1

Wordt over een onderwerp als bedoeld in artikel 12:4, eerste lid, een regeling getroffen overeenkomstig de uitkomsten van het overleg, dan doet werkgever daarvan mededeling aan de vakbonden; wordt geen regeling getroffen dan vindt terzake alsnog overleg plaats.

Lid 2

Besluiten omtrent het in artikel 12:4, eerste lid bedoelde onderwerp worden door werkgever niet genomen, noch worden voorstellen daaromtrent door werkgever gedaan dan nadat de vakbonden in voldoende gelegenheid zijn gesteld in open en reëel overleg hun visie over de conceptbesluiten, respectievelijk voorstellen kenbaar te maken.

Artikel 12:6 Taken en bevoegdheden-3

Lid 1

De vakbonden zijn bevoegd aangaande het in artikel 12:4, eerste lid, bedoelde onderwerp voorstellen te doen aan werkgever.

Lid 2

De besluiten, welke worden genomen naar aanleiding van voorstellen van de vakbonden, worden aan hen meegedeeld.

Artikel 12:7 Vergaderingen-1

Partijen vergaderen indien zij dit nodig oordelen op nader overeen te komen tijdstippen.

Artikel 12:8 Vergaderingen-2

Partijen worden tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren, ter vergadering opgeroepen. De oproepingsbrief vermeldt zoveel mogelijk de te behandelen onderwerpen.

Artikel 12:9 Vergaderingen-3

Elke partij heeft het recht onderwerpen ter behandeling aanhangig te maken door deze schriftelijk op te geven aan de directeur van werkgever. Deze stelt die onderwerpen zoveel mogelijk in de eerstvolgende vergadering aan de orde.

Artikel 12:10 Vergaderingen-4

Lid 1

De vergaderingen zijn niet openbaar.

Lid 2

De directeur van werkgever kan medewerkers uit haar organisatie de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.

Lid 3

De vakbonden kunnen zich laten bijstaan door elk één van hun leden; zij zijn voorts bevoegd de onderwerpen van de agenda binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken aan voorbespreking in eigen kring te onderwerpen.

Lid 4

Werkgever kan omtrent het in de vergadering behandelde en omtrent de inhoud van de overgelegde stukken geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet tegenover de hoofdbesturen van vakbonden.

Artikel 12:11 Vergaderingen-5

Werkgever kan op verzoek van de vakbonden of zo dikwijls zij dit nodig acht, de vergadering schorsen voor een door haar te bepalen tijd.

Artikel 12:12 Vergaderingen-6

Het in de vergadering behandelde wordt zakelijk weergegeven in de notulen, welke zo spoedig mogelijk in afschrift aan partijen worden gezonden.

Artikel 12:13 Onpartijdige derde

Lid 1

Indien er een geschil ontstaat tussen werkgever en de vakbonden kan een derde verzocht worden te adviseren.

Lid 2

Indien het verzoek door zowel werkgever als de vakbonden wordt gedaan kan overeengekomen worden dat een bindend advies wordt verstrekt.

Lid 3

De procedure die in acht moet worden genomen wordt nader, in een afzonderlijke regeling, vastgesteld.

Artikel 12:14 Termijn

Indien een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komt/komen dat dit overleg niet zal leiden tot een uitkomst die de instemming van alle deelnemers aan het overleg zal hebben, brengen zij dat oordeel binnen zes dagen, nadat zij daarvan in het overleg blijk hebben gegeven, schriftelijk ter kennis van de overige deelnemers aan het overleg.

Artikel 12:15 Belegging vergadering

Lid 1

Binnen tien dagen na de kennisgeving in het vorige artikel schrijft werkgever een vergadering van partijen uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen, nadat deze is uitgeschreven.

Lid 2

Tenzij door partijen wordt besloten het overleg voort te zetten dan wel te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil kan worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg.

Artikel 12:16 Onvoorziene gevallen

In de gevallen waarin dit artikel niet voorziet, beslist werkgever na overleg met partijen.

Artikel 12:17 Wijziging van dit artikel

Lid 1

Deze regeling kan niet worden gewijzigd dan nadat het voorstel tot wijziging in het overleg is behandeld.

Artikel 13 Overige rechten en verplichtingen

Artikel 13:1 Aannemen van geschenken en gelden

Het is de medewerker verboden:

- a. in verband met zijn dienstverband vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van werkgever;
- b. steekpenningen aan te nemen.

Artikel 13:2 Nevenwerkzaamheden

De medewerker mag geen nevenwerkzaamheden uitoefenen die strijdig zijn met de belangen van werkgever, of met de goede vervulling van zijn functie, anders dan na schriftelijke toestemming van werkgever. Medewerker dient hiertoe voorafgaand aan het verrichten van de werkzaamheden een schriftelijk verzoek te richten aan de directeur van werkgever.

Artikel 13:3 Aanneming en levering ten behoeve van werkgever

Lid 1

Het is de medewerker verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van werkgever.

Lid 2

Werkgever kan nadere regels stellen betreffende het deelnemen van de medewerker, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 13:4 Plicht tot aanvaarden andere functie

Lid 1

De medewerker is verplicht een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het belang van werkgever is aangewezen, indien deze functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.

Lid 2

Indien werkgever dit in haar belang nodig acht is de medewerker verplicht om:

- a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
- b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden of op een andere standplaats;
- c. zich buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden ter beschikking te houden. Voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de medewerker schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing of functiebeschrijving moet blijken.

Lid 3

Wanneer de medewerker meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen daarvan door tussenkomst van zijn leidinggevende terstond kennis aan werkgever, die zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

Lid 4

De medewerker kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of medewerkers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van werkgever zulks met het oog op maatschappelijk belang in het kader van veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van door werkgever uitgevoerde taken van openbare dienst.

Artikel 13:5 Verbod betreden arbeidsterrein

Aan de medewerker kan door of namens werkgever de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Artikel 13:6 Infectieziekten

Lid 1

De medewerker die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziekten wet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn werkzaamheden niet verrichten en heeft geen toegang tot de gebouwen, -lokalen en -terreinen voor zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

Lid 2

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

Lid 3

De medewerker geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn werkzaamheden te verrichten, zijn volledige salaris.

Artikel 13:7 Vergoeden van schade

Lid 1

Aan de medewerker wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de uitoefening van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage van die goederen.

Lid 2

De fiscale gevolgen van de in lid 1 bedoelde vergoeding zijn voor rekening van de medewerker.

Artikel 13:8 Vergoeden van schade aan motorrijtuigen

Lid 1

Aan de medewerker wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de uitoefening van zijn functie tenzij:

- a. die schade bestaat uit de normale slijtage; of
- b. er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid ;of
- c. de medewerker in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van werkgever en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Lid 2

Aan de toewijzing of hoogte van de vergoeding stelt werkgever tevens de volgende voorwaarden:

- a. de medewerker stelt zijn verzekering schriftelijk op de hoogte van de geleden schade;
- b. de medewerker heeft een allrisk verzekering afgesloten voor zijn motorrijtuig en is bereid kopieën van de polissen te overhandigen op verzoek van werkgever;
- c. ingevulde formulieren (zoals het schaderapport) dienen ondertekend te zijn door erkende instanties.

Lid 3

Werkgever behoudt zich het recht voor om in plaats van de autoschade te vergoeden het behoud van de trede(-n) voor haar rekening te nemen.

Lid 4

Het is de medewerker slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn betrekking te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door werkgever toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Lid 5

De fiscale gevolgen van de in dit artikel bedoelde vergoeding zijn voor rekening van de medewerker.

Artikel 13:9 Vergoeding verblijfskosten

Verblijfskosten die in het belang van werkgever en na toestemming van de leidinggevende worden gemaakt, kunnen, al dan niet onder voorwaarden, voor gehele of gedeeltelijke vergoeding in aanmerking komen. Werkgever kan ter uitvoering van dit artikel nadere regels stellen.

Artikel 13:10 Borstvoeding

Aan de vrouwelijke medewerker die haar kind borstvoeding geeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Artikel 14 Scholing en ontwikkeling

Artikel 14:1 Opleidingscategorieën

- a. Introductieprogramma: is gericht op introductie van de organisatie aan nieuwe medewerkers.
- b. Centrale opleiding: is gericht op het functioneren van de medewerker binnen de organisatie als geheel.
- c. Functiegerichte opleiding: is gericht op het uitoefenen van de eigen functie.
- d. Ontwikkelingsgerichte opleiding: is gericht op het uitoefenen van een toekomstige functie.

Artikel 14:2 Opleidingscriteria

De opleiding dient:

- noodzakelijk te zijn voor de uitoefening van de huidige of toekomstige functie van de medewerker; en/of
- toegevoegde waarde te hebben voor het functioneren van de medewerker in de huidige en/of mogelijk toekomstige functie; en/of
- toegevoegde waarde te hebben voor het functioneren van de medewerker binnen de organisatie; en/of
- toegevoegde waarde te hebben voor de organisatie; en
- in overeenstemming te zijn met het POP; en
- binnen de grenzen van het beschikbare opleidingsbudget te vallen

Artikel 14:3 Opleidingsopdracht

Een medewerker kan verplicht worden gesteld om een bepaalde opleiding te volgen. In dat geval is sprake van een opleidingsopdracht, waarvoor tijd en budget beschikbaar worden gesteld.

- Tijd:
benodigd voor het volgen van de opleiding (in werktijd of anders compensatie van de tijd, die in eigen tijd wordt besteed) en thuisstudietijd, indien en voor zover geen sprake is van een incidentele tijdsinvestering;
- Budget:
kosten gemoeid met de opleiding zelf, het verplichte studiemateriaal (boeken, readers, etc.), reiskosten (op basis van de vergoedingsregeling voor zakelijke kilometers) en eventuele andere noodzakelijk te maken kosten.

Artikel 14:4 Opleidingsfaciliteiten

De medewerker die (op eigen of werkgevers initiatief) een opleiding gaat volgen, waarvoor geen opleidingsopdracht is gegeven, kan in aanmerking komen voor opleidingsfaciliteiten in de vorm van tijd en/of budget, zoals bedoeld in artikel 3 van dit artikel. Deze faciliteiten zullen door werkgever worden vastgesteld, waarbij voorwaarden aan het toekennen van faciliteiten kunnen worden verbonden en waarbij het toekennen van faciliteiten onder meer afhankelijk is van beschikbare budgetten en kaders van het opleidingsplan en waarbij werkgever de volgende richtlijnen hanteert:

- 100%: indien de opleiding in belangrijke mate een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de medewerker en van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 75%: indien de opleiding een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 50%: indien de opleiding in belangrijke mate een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van toegevoegde waarde is van werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 25%: indien de opleiding een bijdrage levert aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering.

Artikel 14:5 Leer-/werktraject

Binnen werkgever worden ook zogenaamde leer-/werktrajecten georganiseerd. De regels van het opleidingsbeleid zijn op deze trajecten niet van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Leer-/werktrajecten voorzien in opleiding van ongediplomeerde medewerkers voor bepaalde functies. De medewerker loopt stage en krijgt begeleiding van werkgever, maar volgt de opleiding volledig in eigen tijd. De studiekosten worden wel volledig vergoed onder voorwaarden als genoemd in artikel 14:7 lid 3.

Artikel 14:6 Stage

Werkgever stelt, binnen haar mogelijkheden, stageplaatsen beschikbaar, met als doel een actieve bijdrage aan opleiding en vorming te geven. Werkgever verplicht zich zorg te dragen voor een goede begeleiding van stagiaires. Stages kunnen betaald of onbetaald plaatsvinden, dit ter beoordeling van werkgever.

Artikel 14:7 Bindingstermijn/terugbetalingsverplichting

Lid 1

Bij een opleidingsopdracht geldt geen bindingstermijn/terugbetalingsverplichting;

Lid 2

Worden studiefaciliteiten verschaft, dan geldt een bindingstermijn van maximaal drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van het beschikbaar gestelde studiebudget, waarbij voor elke maand –of deel daarvan- dat de medewerker minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht; wordt nog tijdens de opleiding de arbeidsovereenkomst beëindigd, dan wordt 100% van het studiebudget bij de medewerker in rekening gebracht;

Lid 3

Het leer-/werktraject kent een bindingstermijn van drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van de studie- en begeleidingskosten, waarbij voor elke maand –of deel daarvan- dat de medewerker minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht; wordt nog tijdens de opleiding het dienstverband beëindigd, dan wordt 100% van de studiekosten bij de medewerker in rekening gebracht. De hoogte van de studie- en begeleidingskosten worden bij aanvang van het leer-/werktraject aan de medewerker bekend gemaakt;

Lid 4

Werkgever is bevoegd ten gunste van de medewerker af te wijken van het gestelde in lid 2 en lid 3, indien zij hier reden toe ziet.

Artikel 14:8 Opleidingsplan

- Jaarlijks worden speerpunten in het opleidingsbeleid bepaald en vastgelegd in een opleidingsplan, dat weer deel uitmaakt van het jaarplan en van de begroting voor het volgende jaar.
- Speerpunten worden geformuleerd en prioriteiten worden vastgesteld vanuit de missie en strategie.
- Wetgeving (of wijziging daarvan) en andere actuele ontwikkelingen (binnen of buiten werkgever gelegen) kunnen van invloed zijn op de inhoud of uitvoering van het opleidingsplan.
- Tezamen met het opleidingsplan wordt een opleidingsbudget vastgesteld, waaruit de opleidingen kunnen worden gefinancierd.
- Jaarlijks wordt het opleidingsplan aan de OR voorgelegd.

Artikel 14:9 Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Afspraken, die met medewerkers worden gemaakt over opleidingsdoelstellingen op langere termijn, worden vastgelegd in het POP. Het POP wordt als vast agendapunt meegenomen in het functioneringsgesprek.

Artikel 14:10 Procedures en besluitvormingsproces

Medewerkers kunnen opleidingen volgen op aanwijzing van het management of op eigen verzoek. De procedures en het besluitvormingsproces zien er, in het kort, als volgt uit:

- a. het volgen van een (wettelijk verplichte) opleiding vanuit de functie:
vanuit de wetgeving worden bepaalde opleidingen verplicht gesteld voor bepaalde functies, bijv. EHBO diploma & hartreanimatie, HACCP.
- b. het volgen van een opleiding op aanwijzing van het management:
in het opleidingsplan wordt vastgelegd welke (groepen) medewerkers studies moeten volgen. Het opleidingsplan wordt vastgesteld door het management volgens de geldende procedure. De medewerkers worden via de lijn (door middel van werkoverleg en functioneringsgesprekken) geïnformeerd over de relatie tussen het opleidingsplan en de groeps- of individuele ontwikkelingsdoelstellingen;
- c. het volgen van een opleiding op eigen verzoek:
de individuele ontwikkelingsdoelstelling van de medewerker is een vast punt op de agenda van het functioneringsgesprek. In dit gesprek wordt de medewerker tevens in de gelegenheid gesteld om persoonlijke wensen kenbaar te maken. Via de lijn worden deze wensen voorgelegd aan het management. Het management beslist in hoeverre wensen (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden vervuld voor het volgende jaar. Opleidingswensen, die niet kunnen wachten tot het functioneringsgesprek, kunnen tussentijds in de vorm van een opleidingsvoorstel worden ingediend bij de direct leidinggevende. Dit voorstel moet schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van informatie over inhoud, programma en kosten van de opleiding worden ingediend. Ook hierbij geldt dat het verzoek via de lijn ter beoordeling aan het management wordt voorgelegd.

Artikel 15 Reiskosten

Artikel 15:1 Woon-werkverkeer

Definities:

- a. woon-werkverkeer: het reizen tussen woonadres en standplaats;
- b. standplaats: de werklocatie waarop de medewerker normaliter zijn werkzaamheden verricht; zijn er meerdere werklocaties, dan zal werkgever een van deze locaties als standplaats aanwijzen;
- c. alle in dit artikel genoemde vergoedingen betreffen bruto bedragen en alle fiscale gevolgen van de in dit artikel genoemde vergoedingen zijn voor rekening van de medewerker.

Artikel 15:2 Recht op vergoeding

Lid 1

Reiskosten in het kader van woon-werkverkeer worden vergoed op basis van een door de WERGEVER vast te stellen vergoedingsregeling op basis van de volgende uitgangspunten:

- bij een reisafstand van minder dan 10 km wordt geen vergoeding toegekend;
- het maximaal aantal kilometers dat voor vergoeding in aanmerking komt bedraagt 30 kilometer;
- de woon-werkregeling kent voor medewerkers van SRO een maximale looptijd van 2 jaar;
- bij arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding vanaf de derde week ziekte stopgezet, tenzij de medewerker ten behoeve van het woon-werkverkeer een OV- abonnement heeft afgesloten dat niet tussentijds kan worden beëindigd. In dat geval eindigt de vergoeding na afloop van de looptijd van het abonnement, maar uiterlijk één jaar na de eerste ziektedag.

Artikel 15:3 Kilometervergoeding [vervallen]

Artikel 15:4 Dienstreizen

Lid 1

Dienstreizen die, na toestemming van de leidinggevende, worden afgelegd met het openbaar vervoer kunnen tegen werkelijk gemaakte kosten, na overlegging van een geldig plaatsbewijs, worden gedeclareerd. Voor medewerkers die niet voldoen aan het bepaalde in artikel 15:2 geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.

Lid 2

Dienstreizen die, na toestemming van de leidinggevende, worden afgelegd met eigen vervoer kunnen tegen de vergoeding, als genoemd in bijlage VIII voor dit artikel, per gereden kilometer worden gedeclareerd. Voor medewerkers die niet voldoen aan het bepaalde in artikel 15:2 geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.

Lid 3

De vergoeding ingevolge lid 1, respectievelijk lid 2 van dit artikel, wordt niet gegeven over de reisafstand die reeds wordt vergoed ingevolge artikel 15:1 – 15:2. Laatstgenoemde reisafstand wordt vergoed tot ten hoogste de bedragen volgens artikel 15:1 – 15:2.

Lid 4

De in verband met een dienstreis noodzakelijk gemaakte verblijfskosten worden vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten met een maximum vergoeding zoals genoemd in bijlage VIII.

Lid 5

Werkgever kan nadere regels stellen m.b.t. de uitvoering van deze regeling.

Artikel 15:5 Regeling schade aan motorrijtuigen

Een medewerker die, in het kader van zijn functie, gebruik dient te maken van zijn motorrijtuig, kan aanspraak maken op een vergoeding van schade als bedoeld in artikel 13:8. onder de in datzelfde artikel genoemde voorwaarden.

Artikel 15:6 Verhuiskosten: wie komt in aanmerking

Medewerkers die binnen de eerste twee jaar van hun dienstverband verhuizen komen in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding indien:

- de medewerker door de verhuizing binnen een straal van tien (10) kilometer van zijn standplaats komt te wonen; en
- de enkele reisafstand tussen woonadres en standplaats minimaal wordt gehalveerd, met een minimum van tien (10) kilometer.

Medewerkers voor wie het, gelet op de aard van hun werkzaamheden, noodzakelijk is dat zij nabij hun standplaats wonen en op grond daarvan dienen te verhuizen, kunnen, ongeacht het voorgaande, in aanmerking komen voor een vergoeding.

Artikel 15:7 Verhuiskosten: soorten en hoogte van de vergoeding

In het kader van tegemoetkoming van kosten verband houdende met verhuizing, bestaan de volgende regelingen:

- vergoeding voor dubbele woonlasten, tot een maximum van € 275,- per maand, gedurende maximaal drie (3) maanden, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- vergoeding voor de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- vergoeding voor overige verhuis- en inrichtingskosten ter grootte van maximaal 12% van het fiscaal jaarloon (afhankelijk van het fiscale regime) met een maximum van € 5.445,-.

Artikel 15:8 Hardheidsclausule

Werkgever kan afwijken van de hierboven genoemde regels, indien zij daarvoor aanleiding ziet.

Artikel 16 Procedureregeling functiewaardering

Artikel 16:1 Keuze functiewaarderingssysteem

Lid 1

De keuze voor een systeem van functiewaardering zal op voet van het bepaalde in artikel 27 lid 1 sub c van de Wet op de Ondernemingsraden ter instemming aan de OR worden voorgelegd.

Lid 2

Na de keuze voor een functiewaarderingssysteem zal met de vakorganisaties die partij zijn bij deze overeenkomst overleg worden gevoerd over de met betrekking tot het gekozen functiewaarderingssysteem te hanteren conversietabel. De conversietabel is de tabel op basis waarvan de aan functies toegekende waardering wordt gekoppeld aan een salarisschaal van de CAR UWO

Medewerkers kunnen bezwaar maken tegen de uitkomst van de op hen betrekking hebbende functiewaardering. Het bezwaar zal in eerste instantie worden ingediend bij de directie van werkgever, die op het bezwaar beslist. Zijn eventueel bezwaar tegen een beslissing van de directie kan de medewerker voorleggen aan de onafhankelijke Geschillencommissie genoemd in bijlage II van de CAO.

Artikel 17 Spaarloonregeling, levensloop

Werkgever biedt de medewerkers de mogelijkheid tot deelname aan een spaarloonregeling of een levensloopregeling tot het moment waarop deze wettelijke regeling vervalt.

Artikel 18 Overgangsregeling (garantie- c.q. afbouwregeling)

Werkingsfeer

Indien bij de aangesloten organisaties een overgangsregeling is overeengekomen zal deze onderdeel uitmaken van de CAO zoals die voor de betreffende organisatie geldt en als bijlage X aan de betreffende CAO worden gehecht.

Artikel 19 Slotbepalingen

Deze CAO geldt van 1 juli 2011 tot 1 januari 2013. Indien op dat moment nog geen nieuwe CAO tussen werkgever en vakbonden is overeengekomen, blijven de bepalingen in deze CAO tot nader order van kracht.

BIJLAGEN:

Als bijlagen bij deze CAO gelden de volgende stukken:

II	Reglement van de geschillencommissie werkgever
III	Klokkenluidersregeling werkgever
IV	Fiets-privé-regeling werkgever
VIII	Vergoedingen
IX	Salaristabellen CAR UWV
X	Overgangsregeling

Bijlage II Reglement van de geschillencommissie werkgever

ARTIKEL 1 BEGRIPSBEPALING

Dit reglement verstaat onder:

Werkgever	: N.V./B.V. werkgever en/of dochtermaatschappijen daarvan
Geschillencommissie	: Geschillencommissie van werkgever als bedoeld in dit reglement
Directie	: De directeur van werkgever
Verzoeker	: De indiener van het verzoek tot behandeling van een klacht
Klacht	: Een van een verzoeker afkomstig schriftelijk stuk, gericht aan de directie of de Geschillencommissie, waaruit blijkt dat de verzoeker zich niet kan verenigen met een handeling danwel het nalaten van een handeling van de werkgever of van door de werkgever bij haar werkzaamheden ingeschakelde personen, alsdan niet op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek voor de werkgever werkzaam, waardoor verzoeker rechtstreeks in zijn belang kan zijn getroffen.
Verzoeker	: Een ieder die een klacht ingevolge dit reglement heeft ingediend
Secretaris	: Ambtelijk secretaris als bedoeld in artikel 8.

ARTIKEL 2 DOELSTELLING

2.1

Het doel van de Geschillencommissie is het adviseren aan de directie over een schriftelijk door een verzoeker ingediende klacht.

2.2

De leden en plaatsvervangende leden van de Geschillencommissie dienen te handelen volgens de doelstellingen van de Geschillencommissie, zoals geformuleerd in artikel 12 lid 1 van dit reglement en de bepalingen van dit reglement.

ARTIKEL 3 INDIENING VAN EEN KLACHT

3.1

Een klacht kan worden ingediend door een medewerker van werkgever, die rechtstreeks in zijn belang wordt getroffen en op grond van de bepalingen van art. 23 CAO en/of de daarvan afgeleide bepalingen de mogelijkheid heeft een beroep te doen op de Geschillencommissie

3.2

Voorafgaand aan het indienen van een klacht bij de Geschillencommissie dient de verzoeker de klacht schriftelijk te melden aan de directie van werkgever, omdat – gezien de in artikel 5 geregelde ontvankelijkheid – de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld de klacht te behandelen.

3.3

Blijft na afhandeling van de klacht door werkgever volgens verzoeker de klacht bestaan, of is meer dan één maand verstreken na het indienen van de klacht zonder dat werkgever heeft gereageerd, dan kan verzoeker een klacht indienen bij de Geschillencommissie t.a.v. de secretaris.

ARTIKEL 4 ONTVANGST VAN DE KLACHT

Verzoeker krijgt binnen één week na ontvangst van de klacht namens de Geschillencommissie een schriftelijke bevestiging dat de klacht is ontvangen en wat de verdere werkwijze is. Het reglement wordt ter informatie toegestuurd aan verzoeker.

ARTIKEL 5 ONTVANKELIJKHEID

5.1

De Geschillencommissie neemt alleen dan een klacht in behandeling indien:

- a. de klacht door verzoeker in eerste instantie reeds schriftelijk aan de werkgever is voorgelegd, en;
- b. de directie over de klacht aan verzoeker schriftelijk zijn standpunt heeft kenbaar gemaakt, danwel dat er meer dan één maand is verstreken zonder dat het de directie op het schrijven van verzoeker heeft gereageerd, en;
- c. de klacht niet tevens gelijktijdig door verzoeker aanhangig is of wordt gemaakt bij een rechterlijke instantie, en;
- d. de klacht door de werkgever niet reeds in handen is gegeven of zal worden gegeven van een rechterlijke instantie of haar gemachtigde, bijvoorbeeld de deurwaarder, en daarvan reeds tevoren aan verzoeker mededeling is gedaan, en;
- e. het verzoek om behandeling van een klacht is ingediend uiterlijk binnen twee maanden na de schriftelijke reactie van de directie, danwel uiterlijk binnen drie maanden, indien binnen die termijn gerekend wordt vanaf het tijdstip waarop de klacht schriftelijk aan de werkgever is voorgelegd, die reactie is uitgebleven, en;
- f. de klacht geen vastgesteld beleid betreft; klachten welke betrekking hebben op de uitvoering van het beleid worden hier niet bedoeld.

5.2

Indien verzoeker tijdens de behandeling door de Geschillencommissie van een klacht zich wendt tot een rechterlijke instantie, zal de Geschillencommissie de klacht niet verder behandelen en ter zake geen advies uitbrengen aan de directie.

5.3

Een verzoek om behandeling van een klacht wordt weer in behandeling genomen indien verzoeker de klacht aan een rechterlijke instantie heeft voorgelegd met het oog op behoud van rechten en tevens de betreffende rechter heeft verzocht de behandeling in afwachting van de beslissing van de werkgever op de klacht, aan te houden.

5.4

Indien de Geschillencommissie van mening is dat een klacht door de organisatie kan worden opgelost en deze daartoe niet of onvoldoende in de gelegenheid is geweest, kan zij in het belang van een spoedige afhandeling afzien van advisering aan de directie en de klacht rechtstreeks aan de organisatie doorgeven. Verzoeker wordt daarover door de Geschillencommissie schriftelijk geïnformeerd en in de gelegenheid gesteld binnen een termijn van twee weken bezwaar te maken tegen deze wijze van afhandeling.

ARTIKEL 6 SAMENSTELLING

6.1

De directie draagt zorg voor het instellen en in stand houden van de Geschillencommissie.

6.2

De Geschillencommissie bestaat uit drie leden.

6.3

De leden van de Geschillencommissie worden benoemd, betaald en ontslagen door de directie.

6.4

De directie benoemt één lid op voordracht van de werkgever. Eén lid wordt via een bindende voordracht van de vakorganisaties (als genoemd in artikel 12) benoemd, deze beide leden benoemt een onafhankelijk derde lid.

6.5

De leden hebben zitting in de Geschillencommissie voor de periode van drie jaar.

6.6

Leden van de Geschillencommissie zijn terstond benoembaar voor een tweede zittingsperiode. Na twee zittingsperiodes is een lid niet hernoembaar.

6.7

Bij het ontstaan van (tussentijdse) vacatures dient binnen acht weken in de vacature te worden voorzien. Hij/zij die ter vervulling van een tussentijds opengevallen plaats wordt benoemd, treedt af op het moment waarop zijn voorganger had moeten aftreden.

6.8

Het lidmaatschap van de Geschillencommissie eindigt door:

- a. het verstrijken van de termijn waarvoor het Geschillencommissielid is benoemd;
- b. schriftelijke opzegging door of overlijden van het Geschillencommissielid;
- c. het besluit van de directie waarin wordt geconstateerd dat het betrokken Geschillencommissielid in strijd met dit reglement heeft gehandeld, of om andere redenen kennelijk voor langere tijd niet meer in staat is om zijn functie als Geschillencommissielid te vervullen.

ARTIKEL 7 VERGADERORDE

7.1

De Geschillencommissie kiest uit haar midden een voorzitter.

7.2

De Geschillencommissie vergadert indien en voor zover klachten aanwezig zijn, zo dikwijls als de voorzitter en/of een lid dit gewenst acht, maar in ieder geval binnen de daarvoor gestelde termijn van ontvangst van een klacht.

7.3

De Geschillencommissie vergadert aan de hand van een agenda en relevante stukken.

7.4

De Geschillencommissie maakt een verslag van haar vergadering.

7.5

De Geschillencommissie beslist met meerderheid van stemmen over het uit te brengen advies.

7.6

Ieder lid brengt één stem uit zonder last of ruggespraak.

7.7

Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.

7.8

Besluiten kunnen worden genomen indien tenminste twee leden van de Geschillencommissie aanwezig zijn.

7.9

De Geschillencommissie brengt uiterlijk drie maanden na het verstrijken van het kalenderjaar verslag uit over haar werkzaamheden aan de directie. Dit verslag is openbaar en kan worden opgenomen in het jaarverslag.

ARTIKEL 8 SECRETARIAAT

8.1

De directie wijst een medewerker aan als toegevoegd secretaris.

8.2

Het secretariaat van de Geschillencommissie wordt gevoerd door de toegevoegd secretaris van de Geschillencommissie.

8.3

De secretaris bevestigt binnen één week de ontvangst van het verzoek om behandeling van een klacht aan verzoeker.

8.4

De secretaris beoordeelt op grond van artikel 5 of een verzoek om behandeling van een klacht door de Geschillencommissie in behandeling kan worden genomen.

8.5

Indien de secretaris meent dat aan een verzoek om behandeling van een klacht door de Geschillencommissie op grond van dit reglement niet zal kunnen worden voldaan, zal de secretaris hieromtrent de voorzitter berichten, die in overleg met de secretaris zal beslissen over het al dan niet plaatsen van de klacht op de agenda van de Geschillencommissie. Een niet ontvankelijk verklaarde klacht zal ter kennis van de directie worden gebracht.

8.6

Indien artikel 9 lid 4 van toepassing is op een verzoek om behandeling van een klacht, wordt van een dergelijk verzoek door de secretaris aan de Geschillencommissie tijdens haar vergadering melding gedaan.

8.7

De secretaris draagt zorg voor zo spoedig mogelijke agendering van de klacht(en) die door de Geschillencommissie behandeld kunnen worden. Een geagendeerd verzoek tot behandeling van een klacht wordt besproken op de eerstkomende vergadering van de Geschillencommissie, doch uiterlijk drie weken na ontvangst van het verzoek om behandeling.

8.8

De secretaris draagt zorg voor de agenda van de vergadering, de verslaglegging van de bijeenkomsten van de Geschillencommissie en de archivering van de Geschillencommissiestukken.

ARTIKEL 9 WERKWIJZE

9.1

Verzoeker ontvangt tenminste zeven dagen van tevoren bericht over de datum en het tijdstip van de vergadering waarin de Geschillencommissie de klacht zal behandelen en tevens alle voor die behandeling ingebrachte stukken. Verzoeker wordt, indien van toepassing, meegedeeld welke andere personen buiten de Geschillencommissie en secretaris door de Geschillencommissie voor betreffende vergadering zijn uitgenodigd.

9.2

Verzoeker wordt in de gelegenheid gesteld te worden gehoord door de Geschillencommissie. Datum en tijdstip waarop verzoeker zal worden gehoord, wordt door de Geschillencommissie vastgesteld. Verzoeker kan de Geschillencommissie verzoeken derden te horen, die zijn beweringen bevestigen of toelichten tijdens de mondelinge behandelingen, mits verzoeker tenminste drie dagen voor de hiervoor geplande vergadering van de mondelinge behandeling de naam van getuigen en/of deskundigen aan de secretaris van de Geschillencommissie heeft meegedeeld.

9.3

Personeelsleden van werkgever wier handelen of nalaten daarvan onderwerp is van de klacht, worden in de gelegenheid gesteld hun visie op het gebeurde te geven. Het personeelslid mag zich bij laten staan door een gemachtigde. De Geschillencommissie past het principe van hoor en wederhoor toe.

9.4

Indien de directie over een klacht nog geen standpunt heeft ingenomen, zal de Geschillencommissie de directie verzoeken dit alsnog te doen.

9.5

De Geschillencommissie bepaalt de datum en het tijdstip van de vergadering waarop derden als bedoeld in artikel 9 lid zal/zullen worden gehoord, tenzij de Geschillencommissie van oordeel is dat een mondelinge behandeling niet kan bijdragen tot advisering over de klacht.

9.6

De Geschillencommissie kan de directie verzoeken te rapporteren over de omstandigheden die geleid hebben tot diens beslissing. De Geschillencommissie kan daarbij aangeven over welke specifieke vraagpunten zij nadere informatie wenst.

9.7

De Geschillencommissie en secretaris beraadslagen en behandelen de Geschillencommissiestukken vertrouwelijk.

9.8

Tijdens de behandeling van de klacht door de Geschillencommissie zullen door de werkgever ter zake van de klacht geen rechtsmaatregelen tegen verzoeker worden getroffen, behalve indien spoedeisende zaken of conservatoire maatregelen naar het oordeel van de directie vereist zijn. De directie meldt deze maatregelen aan de secretaris van de Geschillencommissie.

9.9

De Geschillencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na de vergadering haar advies schriftelijk uit aan de directie. Verzoeker ontvangt van het advies een afschrift. Deze termijn kan bij wijze van uitzondering hoogstens twee keer worden verlengd met maximaal acht weken per verlenging. Verzoeker krijgt van deze verlenging(en) en van de redenen daarvan tijdig bericht.

9.10

De Geschillencommissie geeft in haar advies gemotiveerd aan:

- of de klacht ontvankelijk is;
- of de klacht gegrond is;
- wat de Geschillencommissie verder van belang acht;
- welk advies zij aan de directie uitbrengt.

9.11

De Geschillencommissie kan het verzoek om behandeling van de klacht ongegrond verklaren indien deze discriminerend van aard is, of indien verzoeker geen belang heeft bij deze klacht.

9.12

De directie volgt het advies van de Geschillencommissie tenzij er zwaarwegende bezwaren zijn. Indien de directie besluit af te wijken van het advies van de Geschillencommissie, doet zij dat gemotiveerd.

9.13

Verzoeker en Geschillencommissie ontvangen zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen vier weken nadat het advies aan de directie is uitgebracht, de schriftelijke beslissing van de directeur op de klacht. Deze termijn kan bij wijze van uitzondering hoogstens een keer worden verlengd met maximaal acht weken. Verzoeker krijgt van deze verlenging en van de reden daarvan tijdig bericht.

9.14

Als de directie van het advies van de Geschillencommissie afwijkt, motiveert hij schriftelijk waarom aan de Geschillencommissie en aan verzoeker. Aan verzoeker wordt tevens de verdere mogelijke procedure uitgelegd.

ARTIKEL 10 VASTSTELLING EN WIJZIGING

10.1

Dit reglement wordt vastgesteld en zo nodig gewijzigd door de directie.

Bijlage III Klokkeluidersregeling werkgever

1. Begripsbepalingen

Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

Betrokkene	: degene die al dan niet in dienstverband werkzaam is ten behoeve van werkgever.
Externe derde	: een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1.
Raadsman	: degene als bedoeld in artikel 4.
Verantwoordelijke	: leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van werkgever waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft.
Leidinggevende	: degene die direct leiding geeft aan betrokkene.
Vertrouwenspersoon	: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van werkgever te fungeren.

Vermoeden van een misstand:

een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:

- a. een (dreigend) strafbaar feit;
- b. een (dreigende) schending van regels;
- c. een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
- d. een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
- e. een (dreigende) verspilling van overheidsgeld; of
- f. (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.'

2. Interne procedure

Artikel 2

2.1

Tenzij sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in artikel 5 lid 2, meldt betrokkene een vermoeden van een misstand intern bij zijn leidinggevende of indien hij melding aan zijn leidinggevende niet wenselijk acht bij een verantwoordelijke of indien hij melding aan een verantwoordelijke niet wenselijk acht bij de vertrouwenspersoon. Melding aan de vertrouwenspersoon kan ook plaatsvinden naast de melding aan zijn leidinggevende of aan een verantwoordelijke.

2.2

De leidinggevende of de verantwoordelijke legt de melding, met de datum waarop deze ontvangen is, desgevraagd schriftelijk vast en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. De leidinggevende of de verantwoordelijke draagt er zorg voor dat de directeur, danwel de voorzitter van de Raad van Commissarissen bij een klacht betreffende de directeur, onverwijld op de hoogte wordt gesteld van een gemeld vermoeden van een misstand en van de datum waarop de melding ontvangen is en dat de directeur een afschrift van de vastlegging ontvangt.

Indien betrokkene het vermoeden bij de vertrouwenspersoon heeft gemeld, brengt deze eveneens de directeur op de hoogte met vermelding van de datum waarop de melding ontvangen is, zij het op een met betrokkene overeengekomen wijze en tijdstip.

2.3

Onverwijld wordt een onderzoek naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand gestart.

2.4

De directeur stuurt een ontvangstbevestiging aan betrokkene die een vermoeden van een misstand heeft gemeld. In de ontvangstbevestiging wordt gerefereerd aan de oorspronkelijke melding. Dit geldt ook indien betrokkene het vermoeden niet heeft gemeld aan zijn leidinggevende of een verantwoordelijke maar aan een vertrouwenspersoon.

2.5

De directeur beoordeelt of een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 3

3.1

Binnen een periode van acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven tot welke stappen de melding heeft geleid.

3.2

Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de directeur hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 4

4.1

Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.

4.2

Als raadsman kan fungeren iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust.

3. Melding aan een externe

Artikel 5

5.1

Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde als bedoeld in artikel 6 lid 1, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:

- a. hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
- b. hij geen standpunt heeft ontvangen binnen de vereiste termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid van artikel 3;
- c. de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de directeur; of
- d. sprake is van een uitzonderingsgrond als bedoeld in het volgende lid.

5.2

Een uitzonderingsgrond als bedoeld in het vorige lid onder d doet zich voor, indien sprake is van:

- a. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
- b. een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
- c. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
- d. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
- e. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 6

6.1

Externe derde in de zin van deze regeling is iedere organisatie of vertegenwoordiger van werkgever, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie betrokkene een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat naar zijn redelijk oordeel van een zodanig groot maatschappelijk belang is dat dat belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen.

6.2

Met inachtneming van het in lid 3 bepaalde, kan betrokkene bij een externe derde als bedoeld in het vorige lid een vermoeden van een misstand melden, indien sprake is van één van de in artikel 5 genoemde gevallen.

6.3

De melding vindt plaats aan de externe derde die daarvoor naar het redelijk oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.

6.4

Naarmate de mogelijkheid van schade voor werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

4. Rechtsbescherming

Artikel 7

7.1

Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.

7.2

Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van werkgever is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

5. Inwerkingtreding

Artikel 8

Deze regeling treedt in werking op 1 juli 2004.

Bijlage IV Fiets-privé-regeling werkgever

Artikel 1 Inhoud regeling

Dit reglement bevat de bepalingen die van toepassing zijn voor wijzigingen op de bij de aanstelling behorende arbeidsvoorwaarden, waarbij de bezoldiging, als bedoeld in artikel 3:1 CAR UWO, wordt verlaagd en/of verlofuren worden ingeleverd en aan belanghebbende een fiets wordt verstrekt.

Overwegingen voor invoering van de fietsregeling zijn:

- het stimuleren van het gebruik van de fiets voor woon-/werkverkeer en/of anderszins zakelijk gebruik voor werkgever (milieuvriendelijk);
- het past in een modern en aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket.

Een andere belangrijke overweging voor de invoering van de fietsregeling is het gebruik maken van de fiscale mogelijkheid een fiets - en daaraan verwante zaken als tassenhouder, regenpak en fietsslot - te verstrekken. In de nu voorliggende regeling ziet de medewerker daarbij af van een gedeelte van de bruto bezoldiging door in te stemmen met een aanpassing van de aanstelling. Daarnaast kan de medewerker er voor kiezen om af te zien van een nader te bepalen aantal verlof uren.

Artikel 2 Definities

In dit reglement worden de volgende begrippen gehanteerd.

Werkgever: de N.V. werkgever en de werk dienstverlening B.V. /de belanghebbende:

- a. degene die als medewerker of anderszins is aangesteld door werkgever;
- b. degene die werkzaam is op basis van een arbeidsverhouding, zoals bedoeld in artikel 2 CAR UWO;
- c. degene die als medewerker in dienst is van werkgever Dienstverlening B.V.

Artikel 3 Werkingsfeer

De regeling geldt voor belanghebbenden met een vaste aanstelling bij /arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met werkgever van in principe minimaal 16 arbeidsuren per week, met dien verstande dat de regeling alléén van toepassing is, indien men minimaal het wettelijk minimumloon overhoudt na aftrek van de kosten van deelname aan deze regeling. Voor parttimers geldt de ondergrens van het wettelijk minimumloon naar rato van de omvang van het dienstverband (bijvoorbeeld bij een dienstverband van 16 uur per week, geldt de factor 16/38 maal het wettelijk minimumloon als inkomensondergrens voor de mogelijkheid van de regeling gebruik te kunnen maken).

Artikel 4 Kenmerken van de fietsregeling

De fietsregeling heeft de volgende kenmerken:

De belanghebbende kiest zelf een fiets uit bij een fietsleverancier naar keuze.

De fiets wordt door werkgever verstrekt onder de volgende voorwaarden:

- De fiets dient voor minimaal 50% van de werkdagen mede te worden gebruikt ten behoeve van woon-/werkverkeer en / of voor tenminste 50% van de gebruikstijd ten behoeve van ander aantoonbaar zakelijk gebruik voor werkgever;
- Wanneer de afstand woon-werk groter is dan 15 km moet de belanghebbende geheel of tenminste een gedeelte van de afstand woon-werk overbruggen met de fiets (bijvoorbeeld van huis naar het NS-, metro-, tram- of busstation);
- De aankoopprijs van de fiets bedraagt niet meer dan € 749,19, inclusief BTW (het fiscaal maximaal mogelijke, althans ten laste van deze regeling) en de aanschaf mag niet vaker dan eens in de drie jaar plaatsvinden;
- Bij een eventueel hogere aanschafprijs van de fiets-privé dan € 749,19 inclusief BTW is de medewerker gehouden het meerdere uit eigen middelen te betalen aan zijn leverancier; alsdan houdt de werkgever fiscaal rekening met het fiscale maximum bedrag van € 749,19;
- De waarde van de fiets wordt voor de belasting- en premieheffing gesteld op een eenmalig bedrag van € 18,07; dit conform de wettelijke verplichting van de werkgever (het minimaal verplicht toe te rekenen bedrag). Hiervoor wordt uiterlijk in de kalendermaand volgend op de datum van de nota van de fiets eenmalig een bedrag van € 18,07 als brutoloon in natura bij de bezoldiging geteld;
- Eenmalig wordt een eigen bijdrage van € 50,- netto ingehouden op het salaris. Dit geschiedt uiterlijk in de kalendermaand volgend op de datum van de nota van de fiets eenmalig;
- Met de fiets samenhangende zaken worden eenmalig bij de aanschaf door werkgever vergoed, ter stimulering van het gebruik van deze regeling. Dit betreft uitsluitend een (extra) fietsslot (veiligheidskwaliteit) en / of een regenpak en / of fietstassen, dan wel een tassenhouder, tot een bedrag van maximaal € 100,-, zulks op basis van werkelijke kosten (nota) te declareren bij werkgever; dit bedrag valt buiten de genoemde aanschafprijs van maximaal € 749,19 en is een netto (onbelaste) vergoeding van kosten;

- De belanghebbende dient voor het mede gebruik van de fiets voor woon-/werkverkeer en / of anderszins zakelijk gebruik voor werkgever een verklaring te ondertekenen. Deze verklaring is als bijlage bij dit reglement opgenomen;
- De (nieuwe) fiets wordt eigendom van de belanghebbende;
- De nieuwe voorwaarden van de aanstelling / overeenkomst worden vastgelegd in een bijlage bij de akte van aanstelling, c.q. arbeidsovereenkomst, die vervolgens een geïntegreerd onderdeel uitmaakt van die akte.
- De waarde van de bruto bezoldiging, waarvan wordt afgezien, dient even hoog te zijn als de werkelijke aanschafprijs van de fiets. Belanghebbende kan hiertoe eveneens gebruik maken van de mogelijkheid om af te zien van een aantal verlofuren (ARGA 4:3.). Indien belanghebbende van deze mogelijkheid gebruik maakt, dient de waarde van het aantal verlofuren - eventueel in combinatie met het afzien van een gedeelte van de bruto bezoldiging - gelijk te zijn aan de aanschafprijs van de fiets. Het afzien van een gedeelte van de bruto bezoldiging en / of een gedeelte van het aantal verlofuren, is slechts mogelijk tot een jaarlijks aan te geven wettelijk bepaald maximum. Hiermee wordt beoogd te voorkomen, dat in strijd met wettelijk gegeven minima voor het minimumloon en het minimum aantal vakantiedagen wordt gehandeld.

Artikel 5 Uitvoering

Degene die wil deelnemen aan de fietsregeling dient hiervoor het volgende ingevuld en ondertekend in te leveren bij de afdeling HRM:

'Aanmeldformulier fiets privé-regeling werkgever' (opgenomen als bijlage bij deze regeling). Voor de invulling van dit formulier is het noodzakelijk dat de belanghebbende medewerker vooraf al een fiets heeft uitgezocht (maar nog niet besteld) bij een fietsleverancier van zijn/haar keuze;

Op dit formulier dient te worden vermeld een gespecificeerde opgave van de aan te schaffen fiets (maximaal € 749,19, inclusief BTW ten laste van deze regeling) en de wijze van financiering;

'Verklaring mede gebruik fiets-privé werkgever voor woon-/werkverkeer en / of anderszins zakelijk gebruik voor werkgever' (opgenomen als bijlage bij deze regeling). Deze verklaring dient ten behoeve van de fiscale faciliteit.

Na goedkeuring door de unitmanager wordt aan de belanghebbende zijn aanvraagformulier door werkgever voor akkoord getekend teruggestuurd, ten bewijze dat de fiets kan worden aangeschaft.

De belanghebbende bestelt vervolgens zelf definitief de fiets bij de fietsleverancier, die op het aanvraagformulier is ingevuld. De fietsleverancier maakt een nota (incl. BTW) op naam van werkgever. Hierin dient tevens vermeld te worden dat de fiets ten behoeve van de betreffende medewerker is. De nota van de fiets kan ter betaling worden ingeleverd bij de afdeling Financieel Management.

Artikel 6 Financiering

De belanghebbende, die werkgever verzoekt om de verstrekking van een fiets, verzoekt werkgever eveneens de bezoldiging aan te passen. De bezoldiging wordt verlaagd met de aanschafprijs van de fiets voor werkgever. De belanghebbende kan er ook voor kiezen om ter financiering af te zien van een aantal verlofuren. De waarde van een verlofuur is, op basis van het vastgestelde CAR UWV, gelijk aan het bruto uurloon per januari van dat verlofjaar. Indien de medewerker besluit om af te zien van (een gedeelte van) de bruto bezoldiging en daarnaast ook afziet van een aantal verlofuren, zal de totale waarde hiervan gelijk dienen te zijn aan de kosten van de fiets voor werkgever, maar niet méér dan € 749,19 inclusief BTW.

Bij de aanvraag van de fiets verklaart belanghebbende bekend te zijn met de gevolgen, die aanpassing van de bezoldiging heeft voor inkomensgerelateerde regelingen. Het bedrag, waarmee de bezoldiging zal worden verlaagd, wordt vastgesteld zodra de belanghebbende een fiets heeft uitgekozen en deze keuze aan werkgever bekend heeft gemaakt. Dit laatste geldt met dien verstande, dat de bezoldiging niet met terugwerkende kracht kan worden aangepast. Als in de toekomst blijkt dat er geen, dan wel onvoldoende, sprake is van mede gebruik van de fiets voor woon- /werkverkeer en / of anderszins zakelijk gebruik voor werkgever en de belastingdienst een naheffing oplegt c.q. de uitvoeringsinstelling een premienota medewerkersverzekeringen vaststelt, zal belanghebbende werkgever schadeloos stellen voor de alsdan nageheven en nagevorderde bedragen.

Artikel 7 Tussentijdse uitdiensttreding / einde dienstverband

Bij tussentijdse uitdiensttreding / einde dienstverband zal het resterende bedrag (dat betrekking heeft op de resterende duur van de tijdelijke salarisverlaging en / of de waarde van de nog in te leveren verlofuren, na aftrek van het alsdan nog resterende verloftegoed) voor zover dan nog noodzakelijk in één keer op de netto bezoldiging van de betrokkene worden ingehouden. Indien het netto salaris op dat moment ontoereikend is zullen aanvullende afspraken worden gemaakt. Als het beëindigen van het dienstverband het gevolg is van overlijden of arbeidsongeschiktheid van de medewerker, dan zal het restant van het nog in te leveren verlof en het restant van het terug te betalen bedrag – naar de stand op dat moment – door de werkgever worden kwijtgescholden.

Artikel 8 Slotbepalingen / onvoorziene omstandigheden

Het gebruik maken van deze regeling kan gedurende de feitelijke looptijd van drie jaren maar voor één fiets met toebehoren per medewerker plaatsvinden. Medewerkers, waarvoor een loonbeslag –om welke reden en met welke achtergrond dan ook– van toepassing is, zijn uitgesloten van deelname aan deze regeling.

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet of in gevallen waarin deze regeling een effect oproept dat niet strookt met het sociale beleid van werkgever, beslist de directeur van de werkgever.

Artikel 9 Wijziging reglement

werkgever behoudt het recht om deze regeling en aanverwante regelingen te wijzigen, indien er ingrijpende wijzigingen optreden in de rechtspraak en regelgeving ten aanzien van de fietsregeling.

Artikel 10 Naam/titel en inwerkingtreding

Dit reglement kan worden aangehaald met als naam/titel:

“Reglement Fiets Privé-regeling werkgever 2003”. Dit reglement treedt in werking op 1 mei 2003.

Bijlage VIII Vergoedingen

Toelage MFA+

Het aantal uren dat de cursus duurt zal omgezet worden in verlofuren en bijgeschreven worden op de verlofkaart van de medewerker.

Artikel 15:4 lid 2

Bedrag per zakelijke kilometer € 0,40

Artikel 15:4 lid 4

Voor de maximale vergoedingen worden de richtlijnen voor onbelaste vergoedingen van de fiscus gevolgd. Op 1 juli 2004 bedroegen deze vergoedingen volgens de fiscus maximaal:

Kleine uitgaven overdag € 3,48

Kleine uitgaven 's avonds € 10,42

Ontbijt € 6,57

Lunch € 10,96

Diner € 16,55

Logies € 67,71

Stagevergoeding:

Bij een stage van minder dan één maand een bedrag van € 50,- bruto per maand.

Bij een stage van 1 tot 3 maanden een bedrag van € 100,- bruto per maand.

Bij een stage van drie maanden of meer een bedrag van € 250,- bruto per maand.

Vakantiebijslag

8% van de beloning

Eindejaarsuitkering

6 % van het salaris

Werkgeversbijdrage levensloop

De medewerker die geboren is na 31 december 1949 heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige aanstelling minimaal € 400. Bij een deeltijdaanstelling wordt dit bedrag naar rato vastgesteld. De levensloopbijdrage wordt tevens uitgekeerd aan medewerkers die zijn geboren voor of op 31 december 1949 en die geen recht hadden op een uitkering zoals bedoeld in hoofdstuk 5:7.

De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de medewerker naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de medewerker vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de medewerker in dienstverband werkzaam is geweest.

De levensloopbijdrage behoort tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Bijlage IX Salaristabellen CAR UWO

Deze bijlage bevat de schaalindeling, als onderdeel van de beloningsregeling, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid.

Bijlage X

Overgangsregeling