



# cao De MO-zaak 2014-2015

# Collectieve Arbeidsovereenkomst Stichting De MO-zaak

## Inhoudsopgave

	blz.
<b>Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen</b>	5
Artikel 1.1 Werkingssfeer en toepassing	5
Artikel 1.2 Karakter cao	5
<b>Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie</b>	5
Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst	5
Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst	5
Artikel 2.3 Verplichtingen werkgever	5
Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer	5
Artikel 2.5 Belangenbehartiging van werknemer	6
Artikel 2.6 Rechtsbijstand	6
Artikel 2.7 Opzegging	6
Artikel 2.8 Einde van de arbeidsovereenkomst	6
<b>Hoofdstuk 3 Beloning</b>	6
Artikel 3.1.1 Algemeen	6
Artikel 3.1.1.A Levensloop (vervalt)	6
Artikel 3.1.2 Functiewaarderingssysteem	6
Artikel 3.1.3 Toepassing salarisschalen	7
Artikel 3.1.4 Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken	7
Artikel 3.1.5 Uitbetaling salaris	7
Artikel 3.1.6 Spaarrekening (vervalt)	7
Artikel 3.2.1 Bevordering	11
Artikel 3.2.2 Waarneming	12
Artikel 3.2.3 Winst gerelateerde uitkering	12
Artikel 3.2.4 Bijzondere toeslagen	12
Artikel 3.2.5 Jubileum	12
Artikel 3.2.6 Uitbetaling vakantiegeld	12
Artikel 3.2.7 Pensioen	13
<b>Hoofdstuk 4 Arbeidsduur</b>	13
Artikel 4 Arbeidsduur	13
<b>Hoofdstuk 5 Werktijden</b>	13
Artikel 5.1 Werktijden	13
Artikel 5.1.1 Werktijdenregeling	13
Artikel 5.1.2 Invulling gemiddeld 36-urige werkweek	13
Artikel 5.2 Overwerk	13
Artikel 5.2.1 Tijdstip van overwerk	14
Artikel 5.2.2 Vergoeding van overwerk	14
Artikel 5.2.3 Geen aanspraak op vergoeding	14
Artikel 5.2.4 Vergoeding in tijd in plaats van (een percentage) van het uurloon	14
Artikel 5.3 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst (vervalt)	14
<b>Hoofdstuk 6 Werk en privé</b>	14
Artikel 6.1 (Vakantie)verlof	14
Artikel 6.1.1 t/m 6.1.1 Vervalt	14
Artikel 6.1.7 Opbouw (vakantie)verlof	14
Artikel 6.1.8 Opnemen van (vakantie)verlof	14
Artikel 6.1.9 Verjaren vakantieverlof	15
Artikel 6.2 Verlof en feestdagen	15
Artikel 6.2.1 Verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden	15
Artikel 6.2.2 Bezoek (tand)arts/specialist	15
Artikel 6.2.3 Calamiteitenverlof voor het regelen van de zorg	15
Artikel 6.2.4 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte	15
Artikel 6.2.5 Verlenging bevallingsverlof	16
Artikel 6.2.6 Wet Arbeid en Zorg	16
Artikel 6.2.7 (Gedeeltelijk) afwijzen verlof	16
Artikel 6.2.8 Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling	16

<b>Hoofdstuk 7 Opleiding en ontwikkeling</b>		16
Artikel 7.1	Bij- en nascholing	17
Artikel 7.2	Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies	17
Artikel 7.3	Bijdrage beroepsorganisaties	17
Artikel 7.4	Registratiekosten	17
Artikel 7.5	Herregistratie arts/medisch adviseur	17
<b>Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden</b>		17
Artikel 8	Meerkeuzesysteem	17
<b>Hoofdstuk 9 Arbeid en gezondheid</b>		18
Artikel 9.1.1	Ziekte en reglement ziekmelding	18
Artikel 9.1.2	Loondoorbetaling bij ziekte	18
Artikel 9.1.3	Productieve arbeid en re-integratie-activiteiten tijdens ziekte	18
Artikel 9.1.4	Ziekte door derden	19
Artikel 9.1.5	Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering	19
Artikel 9.1.6	WIA 0-35%	19
Artikel 9.1.7	Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	19
Artikel 9.2.1	Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	19
Artikel 9.2.2	Risico inventarisatie en evaluatie	19
Artikel 9.2.3	Ziekteverzuim	19
Artikel 9.2.4	Arbozorgsysteem	20
Artikel 9.2.5	Kwaliteit van de arbeid	20
Artikel 9.2.6	Preventiebeleid fysieke belasting	20
Artikel 9.2.7	Preventiebeleid psychische belasting	20
Artikel 9.2.8	Seksuele intimidatie	20
Artikel 9.2.9	Agressie en geweld	21
<b>Hoofdstuk 10 Bijdragen en uitkeringen</b>		21
Artikel 10.1.1	Reiskosten woon-werkverkeer	21
Artikel 10.1.2	Extra woon-werkverkeer	21
Artikel 10.1.3	Reis- en verblijfkosten	22
Artikel 10.2.1	Ziektekostenregeling IZZ	22
Artikel 10.2.2 t/m 10.2.4	Vervalt	22
Artikel 10.3	Uitkering bij overlijden	22
Artikel 10.4.1 t/m 10.4.6	Vervalt	22
<b>Hoofdstuk 11 Functiewaardering</b>		23
Artikel 11.1	Uitgangspunten FWG	23
Artikel 11.2.1	Herindeling	23
Artikel 11.2.2	Herindelingsprocedure	23
Artikel 11.2.3	Vaststellen functiebeschrijving	23
Artikel 11.2.4	Waardering en indeling van de functie	24
<b>Hoofdstuk 12 Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties</b>		24
Artikel 12.1	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	24
Artikel 12.1.2	Faciliteiten werknemersorganisatie	24
Artikel 12.2.2	Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie	25
<b>Hoofdstuk 13 Slotbepalingen</b>		25
Artikel 13.1	Uitzendkrachten	25
Artikel 13.2	Detachering	25
Artikel 13.3	Op non-actiefstelling	25
Artikel 13.4	Schorsing	26
Artikel 13.5	Vervalt	26
Artikel 13.6	Bijdrage werknemersorganisatie	26
Artikel 13.7	Duur, wijziging en opzegging van de cao	26
<b>Bijlage A Begripsbepalingen</b>		27
<b>Bijlage B Wachtgeld (Artikel 10.5.1 t/m 10.5.9 cao 2013)</b>		28
<b>Adressen van de partijen bij het cao-overleg</b>		32
<b>Trefwoordenlijst</b>		33

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR STICHTING De MO-zaak  
(van 01-01-2014 tot en met 31-12-2015)**

Tussen de ondergetekenden:

**a. de MO-zaak**

partij ter ene zijde, hierna ook te noemen 'werkgever' en

**b. de volgende organisaties van werknemers:**

1. Abvakabo FNV

2. CNV Publieke Zaak

3. NU'91, Beroepsorganisatie van de Verpleging,

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'werknemersorganisaties',

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: CAO-De MO-zaak, aangegaan.

## **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

### **Artikel 1.1 Werkingsfeer en toepassing**

1. Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld onder 1. en de werknemer als bedoeld onder 2. van Bijlage A begripsbepalingen.
2. Indien een der partijen bij deze cao van oordeel is dat toepassing van de in deze cao genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien binnen de organisatie of ten aanzien van bepaalde categorie werknemers binnen de organisatie zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de cao, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen dan wel zal de werkgever in een voor de werknemer gunstige zin afwijken.

### **Artikel 1.2 Karakter cao**

Behoudens voor zover daarin anders is bepaald, is het de werkgever niet toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze cao. Het is de werkgever alleen met instemming van de OR ingevolge artikel 27 WOR toegestaan arbeidsvoorwaarden overeen te komen die in deze cao geen regeling vinden.

## **Hoofdstuk 2 Arbeidsrelatie**

### **Artikel 2.1 De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer, wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan.
2. Voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, ontvangt hij tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een door de werkgever ondertekend exemplaar. De werkgever is verplicht de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk te informeren over de plaats van zijn functie binnen de organisatie.
3. De werkgever stelt de werknemer op de hoogte van (tussentijdse) wijzigingen in de cao.

### **Artikel 2.2 Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde of bepaalde tijd aangegaan.
2. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan en verlengd voor bepaalde tijd conform het bepaalde in artikel 7: 668a BW.
3. Het bepaalde in lid 2 is eveneens van toepassing op de periode(n) die de werknemer bij de werkgever op inleenbasis als uitzendkracht heeft doorgebracht.

### **Artikel 2.3 Verplichtingen werkgever**

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. Vervalt
3. Vervalt
4. Vervalt
5. Vervalt
6. De werkgever dient te streven naar een systeem van periodieke functioneringsgesprekken, waarbij onder meer rekening gehouden dient te worden met werktijden, loopbaanbeleid en eventuele zorgtaken van de werknemer.

### **Artikel 2.4 Verplichtingen werknemer**

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut/beroepscode, zoals dit per beroepsgroep is geformuleerd.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen, dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
  - a. wijziging voor ten hoogste een jaar van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden, met behoud van volledige rechtspositie;
  - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd;
  - c. deelneming aan vormen van aanvullende opleiding en bijscholing voor zover zulks vereist is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
3. In geval van het in lid 2 sub c gestelde is altijd voorafgaand overleg met de werknemer vereist.
4.
  - a. de werknemer is verplicht aan de werkgever opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de werkgever, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.
  - b. Het is de werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten die de goede vervulling van zijn functie of het goed functioneren van de werkgever, voor zover deze in verband staat met zijn

functievervulling, kunnen schaden. Omtrent het verrichten van nevenwerkzaamheden zijn nadere regels gesteld (regeling nevenwerkzaamheden).

#### **Artikel 2.5 Belangenbehartiging van werknemer**

Onverminderd de bevoegdheid van de werknemer persoonlijk zijn belangen bij de werkgever te bepleiten, stelt de werkgever de vertegenwoordiger(s) van de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer of zijn vertegenwoordiger(s), op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer bij de werkgever te bepleiten. De werknemer heeft te allen tijde het recht hierbij aanwezig te zijn.

#### **Artikel 2.6 Rechtsbijstand**

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer niet vaststaat voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-) procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid door de werknemer, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

#### **Artikel 2.7 Opzegging**

1. a. Ingeval van opzegging of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders wordt bepaald.  
b. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt als bedoeld in sub a, dient zulks schriftelijk te geschieden.
2. Op grond van artikel 7: 672 lid 8 BW is bij verlenging van de opzegtermijn voor de werknemer, de opzegtermijn voor de werknemer en de werkgever gelijk.
3. De datum van ingang van het ontslag als in dit artikel bedoeld is de eerste van de kalendermaand. Afwijking hiervan is alleen mogelijk met instemming van werkgever en werknemer.
4. Opzegging door de werkgever op grond van arbeidsongeschiktheid geschiedt binnen de wettelijke kaders.

#### **Artikel 2.8 Einde van de arbeidsovereenkomst**

Naast hetgeen in Boek 7 BW inzake het einde van de arbeidsovereenkomst is aangegeven eindigt de arbeidsovereenkomst:

- a. wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
- b. zonder opzegging, op de datum waarop de werknemer van het recht op de volledige overbruggingsuitkering (OBU) ingevolge het pensioenreglement van PFZW gebruik maakt. Het gestelde in de vorige zin geldt niet, indien de werkgever en de werknemer voorafgaand aan de datum van gebruikmaking van de volledige overbruggingsuitkering, schriftelijk anders overeenkomen.

### **Hoofdstuk 3 Beloning**

#### **Artikel 3.1.1 Algemeen**

Het salaris van de werknemer, bestaat uit een geldelijke beloning als vermeld in de salarisschalen opgenomen in Tabel 1 van dit hoofdstuk. Er zijn functionele salarisschalen, jeugdschalen en aanloopschalen. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volletijd arbeidsduur conform artikel 4.

#### **Artikel 3.1.1.A Levensloop**

Vervalt

#### **Artikel 3.1.2 Functiewaarderingsstelsel**

1. a. De functie van de werknemer is met inachtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.  
b. De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunde stelsel FWG.  
c. Het computerondersteunde stelsel FWG wordt voor toepassing van dit artikel tevens aangemerkt als behorend tot dit artikel. De werknemer wordt niet in het bezit gesteld van het stelsel, maar heeft de mogelijkheid inzage te krijgen in het functiewaarderingsstelsel.  
d. Het in sub a. bepaalde vindt geen toepassing:  
- indien en zolang ingevolge artikel 7 van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA, Stb. 1998, 290) ontheffing is verkregen.

2. De wijze van (her)indelen van de functie van een werknemer en de daarbij te volgen procedure zijn vastgelegd in het Hoofdstuk functiewaardering (FWG) van de cao. Het in de leden 1a, 1b en 1c bepaalde is hierbij van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 3.1.3 Toepassing salarisschalen**

1. De werkgever bepaalt op grond van de functie-indeling ingevolge artikel 3.1.2, welke functionele salarisschaal voor de werknemer van toepassing is. Het nummer van de functionele salarisschaal correspondeert met het nummer van de functiegroep, waarin de functie van de werknemer is ingedeeld.
2. Voor de werknemer die de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, geldt de bij zijn functionele salarisschaal behorende jeugdsalarisschaal en het hierin bij zijn leeftijd vermelde salaris.
3. De werknemer, voor wie één van de functionele schalen 05 t/m 80 geldt, dient voor de toepassing hiervan over het hieronder genoemde aantal functie jaren te beschikken:
  - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
  - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
  - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.
4. De werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat voor de toepassing van de functionele schaal het aantal benodigde functie jaren lager is dan in dit lid bepaald.
5. Vervalt

#### **Artikel 3.1.4 Periodieke verhogingen en uitlooperperiodieken**

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toegekend. De periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend één jaar na indiensttreding dan wel bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep.
2. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging binnen de aanloop- of functionele schaal toe te kennen. Het systeem van personeelsbeoordeling dient te voldoen aan de volgende voorwaarden. Het systeem is:
  - voor de gehele organisatie gebaseerd op dezelfde uitgangspunten;
  - voor de medewerker doorzichtig en begrijpelijk;
  - houdt voor de medewerker de mogelijkheden tot het instellen van beroep in;
  - houdt bij een negatieve beoordeling overleg met de medewerker in om in de toekomst negatieve beoordeling zo mogelijk te voorkomen.
3. In de functionele schalen 5 t/m 30 zijn als laatste, twee salarisbedragen opgenomen, die achtereenvolgens aan de werknemer worden toegekend, nadat respectievelijk zes en twee jaar zijn verlopen sedert het voorafgaande salarisbedrag uit die schaal aan de werknemer is toegekend. Indien de werkgever toepassing geeft aan een systeem van personeelsbeoordeling zoals bedoeld in lid 2 worden de in de vorige volzin bedoelde salarisbedragen op basis hiervan toegekend.
4. Het salaris als bedoeld in artikel 3.1.3 lid 2 wordt jaarlijks vastgesteld op het bij de leeftijd van de werknemer vermelde bedrag van de jeugdsalarisschaal en wel per de eerste van de maand, waarin hij verjaart.

#### **Artikel 3.1.5 Uitbetaling salaris**

1. De werknemer dient rond de 23<sup>e</sup> over zijn salaris over die maand te kunnen beschikken.
2. De vergoedingen als bedoeld in artikel 3.2.6, 5.2, 5.3, 7.1, 7.2, 7.3, 7.4, 7.5, 10.1.1, 10.1.3, 10.2.1 en 10.4.1 worden uiterlijk aan het einde van de kalendermaand, volgende op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, aan de werknemer uitbetaald.
3. Van wijzigingen in het salaris en in de salarisberekening, ontvangt de werknemer telkens schriftelijk, door middel van een specificatie, mededeling.

#### **Artikel 3.1.6 Spaarregeling**

Vervalt

Salarisschalen De MO-zaak per 1 januari 2014

Salarisschalen functiegroep 5							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
3		4		5			
17	843,66	0	1	<b>1.354,53</b>	0	3	<b>1.405,72</b>
18	983,32	1	2	<b>1.380,13</b>	1	4	<b>1.460,42</b>
19	1.124,12	2	3	<b>1.405,72</b>	2	5	<b>1.513,95</b>
20	1.264,92	3	4	<b>1.460,42</b>	3	6	<b>1.543,05</b>
					4	7	<b>1.583,76</b>
					5	8	<b>1.623,34</b>
					11	9	<b>1.666,40</b>
					13	10	<b>1.712,93</b>

Salarisschalen functiegroep 10							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
8		9		10			
17	876,26	0	1	<b>1.354,53</b>	0	4	<b>1.460,42</b>
18	1.022,87	1	2	<b>1.380,13</b>	1	5	<b>1.513,95</b>
19	1.168,33	2	3	<b>1.405,72</b>	2	6	<b>1.543,05</b>
20	1.314,97	3	4	<b>1.460,42</b>	3	7	<b>1.583,76</b>
					4	8	<b>1.623,34</b>
					5	9	<b>1.666,40</b>
					6	10	<b>1.712,93</b>
					12	11	<b>1.765,31</b>
					14	12	<b>1.820,00</b>

Salarisschalen functiegroep 15							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
13		14		15			
17	908,84	0	2	<b>1.380,13</b>	0	5	<b>1.513,95</b>
18	1.060,11	1	3	<b>1.405,72</b>	1	6	<b>1.543,05</b>
19	1.211,40	2	4	<b>1.460,42</b>	2	7	<b>1.583,76</b>
20	1.361,50	3	5	<b>1.513,95</b>	3	8	<b>1.623,34</b>
					4	9	<b>1.666,40</b>
					5	10	<b>1.712,93</b>
					6	11	<b>1.765,31</b>
					7	12	<b>1.820,00</b>
					13	13	<b>1.881,69</b>
					15	14	<b>1.943,34</b>

Salarisschalen functiegroep 20							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
18		19		20			
17	926,28	0	3	<b>1.405,72</b>	0	6	<b>1.543,05</b>
18	1.081,06	1	4	<b>1.460,42</b>	1	7	<b>1.583,76</b>
19	1.234,66	2	5	<b>1.513,95</b>	2	8	<b>1.623,34</b>
20	1.388,26	3	6	<b>1.543,05</b>	3	9	<b>1.666,40</b>
					4	10	<b>1.712,93</b>
					5	11	<b>1.765,31</b>
					6	12	<b>1.820,00</b>
					7	13	<b>1.881,69</b>
					8	14	<b>1.943,34</b>
					14	15	<b>2.000,38</b>
					16	16	<b>2.064,36</b>

Salarisschalen functiegroep 25							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
23		24		25			
17	949,56	0	4	<b>1.460,42</b>	0	7	<b>1.583,76</b>
18	1.108,99	1	5	<b>1.513,95</b>	1	9	<b>1.666,40</b>
19	1.267,25	2	6	<b>1.543,05</b>	2	10	<b>1.712,93</b>
20	1.425,51	3	7	<b>1.583,76</b>	3	11	<b>1.765,31</b>
					4	12	<b>1.820,00</b>
					5	13	<b>1.881,69</b>
					6	14	<b>1.943,34</b>
					7	15	<b>2.000,38</b>
					8	16	<b>2.064,36</b>
					14	17	<b>2.116,74</b>
					16	18	<b>2.179,58</b>

Salarisschalen functiegroep 30							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
28		29		30			
17	975,17	0	6	<b>1.543,05</b>	0	8	<b>1.623,34</b>
18	1.136,91	1	7	<b>1.583,76</b>	1	10	<b>1.712,93</b>
19	1.299,84	2	8	<b>1.623,34</b>	2	12	<b>1.820,00</b>
20	1.461,59	3	9	<b>1.666,40</b>	3	13	<b>1.881,69</b>
					4	14	<b>1.943,34</b>
					5	15	<b>2.000,38</b>
					6	16	<b>2.064,36</b>
					7	17	<b>2.116,74</b>
					8	18	<b>2.179,58</b>
					14	19	<b>2.236,60</b>
					16	20	<b>2.297,11</b>



Salarisschalen De MO-zaak per 1 januari 2014

Salarisschalen functiegroep 35							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
33		34		35			
17	1.028,70	0	8	1.623,34	0	10	1.712,93
18	1.199,76	1	9	1.666,40	1	12	1.820,00
19	1.370,82	2	10	1.712,93	2	14	1.943,34
20	1.541,88	3	11	1.765,31	3	15	2.000,38
		4	12	1.820,00	4	16	2.064,36
		5	13	1.881,69	5	17	2.116,74
					6	18	2.179,58
					7	19	2.236,60
					8	20	2.297,11
					9	21	2.356,46

Salarisschalen functiegroep 40							
Jeugdschaal		Aanloopschaal		Functionele schaal			
		39		40			
17	1.028,70	0	10	1.712,93	0	12	1.820,00
		1	11	1.765,31	1	14	1.943,34
		2	12	1.820,00	2	16	2.064,36
		3	13	1.881,69	3	17	2.116,74
		4	14	1.943,34	4	18	2.179,58
		5	15	2.000,38	5	19	2.236,60
					6	20	2.297,11
					7	21	2.356,46
					8	22	2.414,64
					9	23	2.473,99
					10	24	2.534,50

Salarisschalen functiegroep 45					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
44			45		
0	10	1.712,93	0	16	2.064,36
1	12	1.820,00	1	18	2.179,58
2	14	1.943,34	2	20	2.297,11
3	16	2.064,36	3	21	2.356,46
4	17	2.116,74	4	22	2.414,64
5	18	2.179,58	5	23	2.473,99
6	19	2.236,60	6	24	2.534,50
			7	25	2.596,17
			8	26	2.660,17
			9	27	2.726,52
			10	28	2.784,69

Salarisschalen functiegroep 50					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
49			50		
0	14	1.943,34	0	21	2.356,46
1	16	2.064,36	1	23	2.473,99
2	18	2.179,58	2	25	2.596,17
3	20	2.297,11	3	27	2.726,52
4	21	2.356,46	4	28	2.784,69
5	22	2.414,64	5	29	2.849,85
6	23	2.473,99	6	30	2.913,87
			7	31	2.974,37
			8	32	3.034,88
			9	33	3.098,88
			10	34	3.162,88

Salarisschalen functiegroep 55					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
54			55		
0	19	2.236,60	0	26	2.660,17
1	21	2.356,46	1	28	2.784,69
2	23	2.473,99	2	30	2.913,87
3	25	2.596,17	3	32	3.034,88
4	26	2.660,17	4	34	3.162,88
5	27	2.726,52	5	35	3.222,24
6	28	2.784,69	6	36	3.281,58
			7	37	3.350,23
			8	38	3.420,07
			9	39	3.488,72
			10	40	3.550,41

Salarisschalen functiegroep 60					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
59			60		
0	25	2.596,17	0	32	3.034,88
1	27	2.726,52	1	34	3.162,88
2	29	2.849,85	2	36	3.281,58
3	31	2.974,37	3	38	3.420,07
4	32	3.034,88	4	40	3.550,41
5	33	3.098,88	5	42	3.684,22
6	34	3.162,88	6	44	3.813,38
			7	45	3.870,42
			8	46	3.928,59
			9	47	3.989,10
			10	48	4.047,29

Salarisschalen De MO-zaak per 1 januari 2014

Salarisschalen functiegroep 65					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
64			65		
0	32	3.034,88	0	40	3.550,41
1	34	3.162,88	1	42	3.684,22
2	36	3.281,58	2	44	3.813,38
3	38	3.420,07	3	46	3.928,59
4	40	3.550,41	4	48	4.047,29
5	41	3.619,05	5	50	4.167,15
6	42	3.684,22	6	52	4.285,83
	43	3.750,55	7	54	4.405,70
			8	56	4.525,56
			9	57	4.583,74
			10	58	4.643,08
			11	59	4.704,76
			12	60	4.764,11

Salarisschalen functiegroep 70					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
69			70		
0	42	3.684,22	0	50	4.167,15
1	44	3.813,38	1	53	4.347,52
2	46	3.928,59	2	56	4.525,56
3	48	4.047,29	3	59	4.704,76
4	50	4.167,15	4	62	4.883,97
5	51	4.227,66	5	64	5.003,83
6	52	4.285,83	6	66	5.151,63
7	53	4.347,52	7	68	5.301,73
			8	70	5.450,69
			9	71	5.524,00
			10	72	5.600,80
			11	73	5.675,28
			12	74	5.749,76

Salarisschalen functiegroep 75					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
74			75		
0	54	4.405,70	0	62	4.883,97
1	56	4.525,56	1	65	5.077,14
2	58	4.643,08	2	68	5.301,73
3	60	4.764,11	3	71	5.524,00
4	62	4.883,97	4	74	5.749,76
5	63	4.942,17	5	76	5.899,87
6	64	5.003,83	6	78	6.055,80
7	65	5.077,14	7	80	6.222,20
			8	82	6.390,95
			9	83	6.472,40
			10	84	6.557,36
			11	85	6.655,11
			12	86	6.754,01
			13	87	6.850,59
			14	88	6.949,51

Salarisschalen functiegroep 80					
Aanloopschaal			Functionele schaal		
79			80		
0	66	5.151,63	0	74	5.749,76
1	68	5.301,73	1	77	5.973,18
2	70	5.450,69	2	80	6.222,20
3	72	5.600,80	3	83	6.472,40
4	74	5.749,76	4	86	6.754,01
5	75	5.824,23	5	88	6.949,51
6	76	5.899,87	6	90	7.142,68
7	77	5.973,18	7	92	7.338,18
			8	94	7.536,01
			9	95	7.633,76
			10	96	7.732,67
			11	97	7.830,42
			12	98	7.928,16
			13	99	8.028,24
			14	100	8.125,98

Salarisreeks cao DE MO-zaak per 1 januari 2014							
Ip. nr.	Salaris	Ip. nr.	Salaris	Ip. nr.	Salaris	Ip. nr.	Salaris
1	1.351,53	26	2.660,17	51	4.227,66	76	5.899,87
2	1.380,13	27	2.726,52	52	4.285,83	77	5.973,18
3	1.405,72	28	2.784,69	53	4.347,52	78	6.055,80
4	1.460,42	29	2.849,85	54	4.405,70	79	6.141,92
5	1.513,95	30	2.913,87	55	4.465,05	80	6.222,20
6	1.543,05	31	2.974,37	56	4.525,56	81	6.307,16
7	1.583,76	32	3.034,88	57	4.583,74	82	6.390,95
8	1.623,34	33	3.098,88	58	4.643,08	83	6.472,40
9	1.666,40	34	3.162,88	59	4.704,76	84	6.557,36
10	1.712,93	35	3.222,24	60	4.764,11	85	6.655,11
11	1.765,31	36	3.281,58	61	4.822,31	86	6.754,01
12	1.820,00	37	3.350,23	62	4.833,97	87	6.850,59
13	1.881,69	38	3.420,07	63	4.942,17	88	6.949,51
14	1.943,34	39	3.488,72	64	5.003,83	89	7.046,09
15	2.000,38	40	3.550,41	65	5.077,14	90	7.142,68
16	2.064,36	41	3.619,05	66	5.151,63	91	7.240,43
17	2.116,74	42	3.684,22	67	5.226,10	92	7.338,18
18	2.179,58	43	3.750,55	68	5.301,73	93	7.437,09
19	2.236,60	44	3.813,38	69	5.375,05	94	7.536,01
20	2.297,11	45	3.870,42	70	5.450,69	95	7.633,76
21	2.356,46	46	3.928,59	71	5.524,00	96	7.732,67
22	2.414,64	47	3.989,10	72	5.600,80	97	7.830,42
23	2.473,99	48	4.047,29	73	5.675,28	98	7.928,16
24	2.534,50	49	4.107,80	74	5.749,76	99	8.028,24
25	2.596,17	50	4.167,15	75	5.824,23	100	8.125,98

Jeugdlonen per 1 januari 2014*					
Groep	17 jaar	18 jaar	19 jaar	20 jaar	
5	843,66	983,32	1.124,12	1.264,92	
25	949,56	1.108,99	1.267,25	1.425,51	
10	876,26	1.022,87	1.168,33	1.314,97	
30	975,17	1.136,91	1.299,84	1.461,59	
15	908,84	1.060,11	1.211,40	1.361,50	
35	1.028,70	1.199,76	1.370,82	1.541,88	
20	926,28	1.081,06	1.234,66	1.388,26	

\* Het betreft hier de jeugdlonen in de cao MO-zaak 2014-2015.

Indien de winst voor VPB over het boekjaar 2014 ten minste € 500.000 bedraagt, zal per 1 januari 2015 een structurele loonsverhoging van 1% worden doorgevoerd.

#### Artikel 3.2.1 Bevordering

1. Bij bevordering tot een functie welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, wordt het salaris ontleend aan de functionele schaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de functionele schaal van de functie, waarnaar de werknemer werd bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal. Hierbij worden buiten beschouwing gelaten de in de functionele schalen opgenomen uitlooperperiodieken als bedoeld in artikel 3.1.4 lid 3.
2. Indien bij een bevordering als bedoeld in het vorige lid de werknemer nog niet voldoet aan het bepaalde in artikel 3.1.3 lid 3 dan geldt, overeenkomstig het in artikel 3.1.3 lid 4 bepaalde, de aanloopschaal.

3. Van het in de leden 1 en 2 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

#### **Artikel 3.2.2 Waarneming**

1. De werknemer, die is aangewezen om, anders dan in het geval van vervanging wegens vakantie, gedurende langere tijd dan één maand aaneengesloten een hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor elke maand van de waarneming een vergoeding, gelijk aan het verschil tussen zijn huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, met een minimum van 2 periodieken. Het salaris vermeerderd met voornoemde vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hoger ingedeelde functie die wordt waargenomen.
2. Van het in de lid 1 bepaalde kan door de werkgever worden afgeweken. Wanneer de werkgever, overeenkomstig het bepaalde in artikel 27 van de WOR, zijn voorgenomen besluit tot afwijking als in de vorige volzin bedoeld aan de OR voorlegt, kan hiertegen niet als bezwaar worden ingebracht dat de cao een dergelijke regeling uitsluit. Het in de vorige volzin bedoelde besluit van de werkgever heeft dezelfde rechtskracht als de bepalingen van deze cao.

#### **Artikel 3.2.3 Winst gerelateerde uitkering**

1. Indien de winst voor VPB in een boekjaar maximaal € 500.000,- bedraagt wordt 10% van die winst beschikbaar gesteld voor een eenmalige uitkering.
2. Indien de winst voor VPB in een boekjaar meer dan € 500.000,- bedraagt wordt € 50.000 plus 15% van de winst boven de € 500.000,- beschikbaar gesteld voor een eenmalige uitkering.
3. De winst gerelateerde uitkering wordt verdeeld op basis van aantal contracturen.
4. In aanmerking voor de winst gerelateerde uitkering komen alle medewerkers die op 31 december in dienst zijn. Medewerkers die niet gedurende het hele jaar werkzaam zijn geweest ontvangen de winst gerelateerde uitkering naar rato van de maanden dat zij werkzaam zijn geweest.
5. De winst gerelateerde uitkering wordt uitgekeerd in mei van het opvolgende jaar.

#### **Artikel 3.2.4 Bijzondere toeslagen**

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen.
2. Indien voor één of meer specifieke functie(s) sprake is van een arbeidsmarktknelpunt kan in bijzondere gevallen aan de werknemer een tijdelijke toeslag worden toegekend ter grootte van maximaal 10% van het voor de werknemer geldende salaris.
3. Voor zover en zolang naar het oordeel van de werkgever ten aanzien van de functievervulling sprake is van bijzondere omstandigheden kan aan de werknemer een persoonlijke toelage worden toegekend. Bij toekenning van deze persoonlijke toelage geldt dat de som van het voor de werknemer geldende salaris en de persoonlijke toelage ten hoogste het maximum van de naast hogere functionele salarisschaal bedraagt. De persoonlijke toelage kan echter niet meer bedragen dan maximaal 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemer geldende salaris.
4. Toepassing van lid 2 en 3 kan ertoe leiden dat het maximum van de van toepassing zijnde salarisschaal wordt overschreden. Deze persoonlijke toelage wordt in de maand waarin de aanspraak is ontstaan, uitbetaald.
5. De persoonlijke toelage bedraagt het verschil tussen het hoogste en het laagste regelnummer, met een maximum van 8 opeenvolgende regelnummers van de inpassingstabel vanaf het voor de werknemers geldende salaris. Het salaris zal bij toekenning van de persoonlijke toelage worden afgeleid van het hoogste regelnummer.

#### **Artikel 3.2.5 Jubileum**

De werknemer, die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een eenmalige gratificatie ten bedrage van een kwart van het bruto-maandsalaris bij 12,5 jaar, de helft van het bruto-maandsalaris bij 25 jaar, en een vol bruto-maandsalaris bij 40 jaar dienst.

Bij toekenning van ouderdomspensioen, volledige overbruggingsuitkering (PFZW) of flexibele pensioenuitkering (ABP), heeft de werknemer recht op een gratificatie ten bedrage van de helft van het bruto-maandsalaris. Ingeval de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU wordt de gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat; de berekening dient echter gebaseerd te worden op het voltijdsalaris.

### **Artikel 3.2.6 Uitbetaling vakantiebijslag**

1. De werknemer heeft recht op vakantiebijslag voor iedere maand of deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantiebijslag bedraagt 8% van het per maand uitgekeerde salaris.
3. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd over een periode van 12 maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. De vakantiebijslag wordt eerder uitgekeerd bij einde dienstverband.
4. Vervalt

### **Artikel 3.2.7 Pensioen**

1. De rechten en de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, betrekking hebbend op de voor de werknemer geldende pensioenregeling, daaronder begrepen de regeling inzake de vaststelling van de hoogte van de jaarlijkse premie, worden geregeld in de bepalingen van het pensioenreglement van het PFZW, c.q. in een in het kader van dit pensioenfonds goedgekeurde regeling.
2. De werkgever verhaalt een deel van de aan het PFZW af te dragen premie op de werknemers. De werknemersbijdrage wordt door partijen bij deze cao vastgesteld en is 50% van de aan het PFZW af te dragen premie.

## **Hoofdstuk 4 Arbeidsduur**

### **Artikel 4. Arbeidsduur**

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, bedraagt bij een volletijd arbeidsduur gemiddeld 36 uur per week.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de volletijd arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week worden verruimd naar maximaal 40 uren per week.
3. Bij de verruiming geldt dat:
  - de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
  - het salaris evenredig wordt verhoogd;
  - het vakantieverlof evenredig wordt verhoogd;
  - de pensioenopbouw- en afdracht evenredig wordt verhoogd.

## **Hoofdstuk 5 Werktijden**

### **Artikel 5.1 Werktijden**

1. De werktijden worden ingevuld binnen de bedrijfstijd. Als bedrijfstijd wordt in aanmerking genomen de tijd liggende tussen 07.00 en 18.30 uur op maandag tot en met vrijdag.
2. De werktijdenregeling gaat uit van een middagpauze van een half uur, die de werknemer in eigen tijd doorbrengt.
3. In geval van overwerk kan van de werknemer worden verwacht dat ook buiten de in lid 1 vermelde bedrijfstijd werkzaamheden worden verricht.
4. Bij afwezigheid wegens verlof en bij afwezigheid ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid geldt het aantal arbeidsuren dat de werknemer volgens het afgesproken arbeidspatroon zou werken.

#### **Artikel 5.1.1 Werktijdenregeling**

1. De werkgever stelt vooraf de werktijden na overleg met de werknemer vast. De werkzaamheden van de medewerker en omstandigheden binnen de organisatie zijn daarbij leidend. De arbeidsduur per week van de werknemer wordt ingedeeld volgens vaste werktijden.
2. In het belang van de bedrijfsvoering of in het belang van (groepen) werknemers kan binnen de bedrijfstijd en al dan niet tijdelijk van de vaste werktijden worden afgeweken.

#### **Artikel 5.1.2 Invulling gemiddeld 36-urige werkweek**

1. Voor de invulling van de gemiddelde 36-urige werkweek geldt dat de contractuele arbeidsduur overeenkomt met de feitelijke arbeidsduur. ADV-en/ of compensatie-uren worden als gevolg hiervan niet opgebouwd.
2. De invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek kan geschieden op basis van vaste werktijden waarbij 5 werkdagen van 7,2 uur wordt gewerkt.
3. In het belang van de bedrijfsvoering of in het belang van (groepen) werknemers kan de gemiddeld 36-urige werkweek worden ingevuld met wisselende werkweken van 5 keer 8 en 4 keer 8 uur, 4 keer 8 en 1 keer 4 uur of 4 keer 9 uur of een andere tussen werkgever en werknemer overeengekomen variant.

#### **Artikel 5.2. Overwerk**

Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de voor de werknemer vastgestelde arbeidsduur. De arbeid wordt in de regel verricht binnen de in artikel 5.2.1. vastgestelde tijdstippen.

#### **Artikel 5.2.1 Tijdstip van overwerk**

Overwerk wordt verricht of wordt geacht te worden verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur. Het overwerk kan zowel op de thuiswerkplek en – binnen de beschikbare openings- en werktijden – op kantoor worden verricht.

#### **Artikel 5.2.2 Vergoeding overwerk**

- a. Voor de voltijder bedraagt de vergoeding:
  - 125% van het uurloon indien het overwerk wordt verricht binnen het tijdstip van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur;
  - 200% van het uurloon indien het overwerk wordt verricht buiten het tijdstip van maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 uur en 22.00 uur;
- b. Voor de deeltijder bedraagt de vergoeding:
  - het geldende uurloon voor de extra gewerkte uren tot en met 36 uur (zgn. meeruren)
  - de onder a. vermelde vergoeding voor de extra gewerkte uren die de 36 uur te boven gaan.

#### **Artikel 5.2.3 Geen aanspraak op vergoeding**

De werknemer, waarvan het salaris regelnummer 48 van de inpassingstabel te boven gaat, komt niet in aanmerking voor een overwerkvergoeding.

#### **Artikel 5.2.4 Vergoeding in tijd in plaats van (een percentage van) het uurloon**

In overleg met de werkgever (leidinggevende) kan de vergoeding van overwerk in de vorm van vrije tijd worden toegekend. De vergoeding in tijd bedraagt respectievelijk 125% of 200% van het aantal uren overwerk dat is verricht binnen de tijdstippen zoals bedoeld in artikel 5.2.2. De vergoeding in tijd dient binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen.

#### **Artikel 5.3 Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst**

Vervalt

### **Hoofdstuk 6 Werk en privé**

#### **Artikel 6.1 (Vakantie)verlof**

1. De werknemer heeft per kalenderjaar bij een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, en afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, recht op doorbetaald vakantieverlof, bestaande uit:
  - a. De vakantie-uren bestaande uit 144 wettelijke - en 57 bovenwettelijke - vakantie-uren ten behoeve van feestdagenverlof, èn
  - b. extra uren bovenwettelijk vakantieverlof volgens onderstaande tabel

< 45 jaar	11 uur
45-49 jaar	22 uur
50-54 jaar	33 uur
55 jaar en ouder	44 uur

#### **Artikel 6.1.1 tot en met artikel 6.1.6**

Vervallen

#### **Artikel 6.1.7 Opbouw (vakantie)verlof**

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt het vakantieverlof 1/12 deel van het per jaar vastgestelde (vakantie)verlof. Een maand, waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van het (vakantie)-verlof als een volle kalendermaand beschouwd.
2. Het verlof voor de werknemer met een arbeidsduur, die meer of minder dan de gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week bedraagt als bedoeld in art. 4.1 wordt naar evenredigheid vastgesteld. Het aantal uren (vakantie)verlof wordt naar boven afgerond op halve of hele uren.
3. Tijdens ziekte van de werknemer wordt het wettelijk minimum, op dezelfde wijze opgebouwd als in de vorige leden van dit artikel.

#### **Artikel 6.1.8 Opnemen van (vakantie)verlof**

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen (vakantie)verlof op te nemen.
2. Het (vakantie)verlof wordt, tenzij de belangen van de MO-zaak zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken - verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een (vakantie)verlof van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan

- voorafgaand en daarop aansluitend.
3. De zieke werknemer die vakantie(verlof) wil opnemen vraagt vooraf toestemming aan zijn werkgever.
  4. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van het (vakantie)verlof niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de MO-zaak ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van het (vakantie)verlof wijzigen. Het nieuwe tijdvak van het (vakantie)verlof wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
  5. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

#### **Artikel 6.1.9 Verjaren vakantieverlof**

De aanspraak op wettelijk vakantieverlof verjaart 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

De aanspraak op het bovenwettelijk verjaart 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### **Artikel 6.2 Verlof en feestdagen**

Het (vakantie)verlof is voorts mede bedoeld voor verlof op feest- en gedenkdagen als bedoeld in bijlage A begripsbepalingen. De werknemer kan, na instemming van de werkgever, verlof opnemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen. Dit lid laat de mogelijkheid onverlet, dat uit de aard van de werkzaamheden kan voortvloeien, dat het onmogelijk is dat de werknemer op genoemde dagen verlof opneemt of op een van de algemene feestdagen werk verricht.

#### **Artikel 6.2.1 Verlof in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden**

##### *Betaald verlof*

1. In afwijking van het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg is het (vakantie)verlof mede bedoeld voor situaties waarin de werknemer verlof wenst op te nemen in verband met bijzondere persoonlijke omstandigheden dan wel het kunnen voldoen aan wettelijke verplichtingen. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in elk geval begrepen: huwelijk, registratie van partnerschap, verhuizing, de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner inclusief kraamverlof, huwelijksjubilea en het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.
2. Het (vakantie)verlof is mede bedoeld voor die persoonlijke gebeurtenis waarbij de werknemer aangeeft in verband met het overlijden van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- of aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn rouwverlof te willen opnemen. De werkgever is verplicht om in situaties waarin het door de aard van de persoonlijke gebeurtenis niet mogelijk is om het (vakantie)verlof tijdig in overleg vast te stellen, de werknemer in de gelegenheid te stellen om toch (vakantie)verlof op te nemen, in een op de persoonlijke gebeurtenis afgestemde redelijke omvang.

##### *Onbetaald verlof*

3. De werknemer heeft, als het (vakantie)verlof door bijzondere persoonlijke omstandigheden genoemd in dit artikel, in enig kalenderjaar ontoereikend is, recht op onbetaald verlof. Hierbij geldt dat voldaan moet zijn aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 6.2.2 Bezoek (tand)arts/specialist**

In afwijking van het vorige artikel is het (vakantie)verlof niet bedoeld voor bezoek aan (tand)arts/specialist, dat noodzakelijkerwijs gedurende werktijd dient plaats te vinden.

#### **Artikel 6.2.3 Calamiteitenverlof voor het regelen van de zorg**

1. Bij zodanige ziekte in het gezin dat de werknemer regelingen moet treffen om de zorg te regelen heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof met behoud van salaris.
2. De omvang van dit verlof bedraagt – achteraf vast te stellen – de benodigde tijd met een maximum van 24 uur per kalenderjaar.
3. De werknemer heeft, als de 24-uur verlof als bedoeld in het vorige lid, in enig kalenderjaar ontoereikend is, recht op onbetaald verlof als bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg. Hierbij geldt dat voldaan moet zijn aan de voorwaarden van de Wet Arbeid en Zorg.

#### **Artikel 6.2.4 Zorgverlof bij zeer ernstige ziekte**

Bij zeer ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of een verwant, waarmee de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, wordt aan de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt na overleg met de werkgever betaald verlof verleend voor een aaneengesloten periode van maximaal drie maanden. Het tijdens deze periode van verlof opgebouwde vakantieverlof wordt geacht in de totale verlofperiode te zijn inbegrepen.



Een verklaring van de arts/behandelaar met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging wordt door de werknemer overgelegd.

#### **Artikel 6.2.5 Verlenging bevallingsverlof**

Aansluitend aan haar betaald (bevallings)verlof verleent de werkgever aan de werknemer, die dit wenst, verlof zonder behoud van salaris voor een periode van maximaal vier weken.

Werkgever en werknemer dienen uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak omtrent dit verlof te hebben gemaakt. De werknemer dient daartoe haar wens tijdig kenbaar te maken aan de werkgever.

#### **Artikel 6.2.6 Wet Arbeid en Zorg**

1. Voor zover in de artikelen van dit hoofdstuk niet anders is bepaald geldt het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg.
2. Ten aanzien van de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg inzake zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorg-, kort- en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof, zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.

#### **6.2.7 (Gedeeltelijk) afwijzen verlof**

Indien uit een oopunt van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden op een bepaald tijdstip verzuim toe te staan of verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer door de werkgever een (gedeeltelijk) afwijzend besluit mogen worden genomen.

#### **Artikel 6.2.8 Premies tijdens onbetaald verlof/levensloopregeling**

1. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
2. De werknemer kan bij onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6.2.5 van de CAO dan wel bij ouderschapsverlof op grond van de Wet Arbeid en Zorg, de pensioenverzekering bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn voortzetten, indien dit mogelijk is op grond van het pensioenreglement van het Pensioenfonds. De werkgever neemt de vastgestelde werkgeversbijdrage van de daarvoor verschuldigde premie voor zijn rekening.
3. Bij opname van verlof via de levensloopregeling kan een werknemer zijn pensioenverzekering voortzetten. Indien de werknemer daaruit een inkomen heeft van ten minste 70% van het laatstgenoten salaris nemen werkgever en werknemer ieder hun deel van de pensioenpremie voor hun rekening.
4. Vervalt
5. Het in de leden 2 en 4 bedoelde, voor rekening van de werkgever komend deel van de premies, bedraagt niet meer dan de volledige gedurende de periode van onbetaald verlof aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn verschuldigde premies.  
Ingeval de werkgever zorg draagt voor de afdracht van de volledige premie, verhaalt hij het deel dat niet voor zijn rekening komt op de werknemer.
6. Het bepaalde in de vorige leden geldt alleen, indien de werknemer na het onbetaalde verlof zijn dienstverband tenminste gedurende 6 maanden voortzet. Indien het dienstverband binnen deze termijn wordt beëindigd dient de werknemer, de voor rekening van de werkgever komend deel van de premies in de periode van onbetaald verlof, terug te betalen. Werkgever en werknemer treffen hiertoe een regeling.

### **Hoofdstuk 7 Opleiding en ontwikkeling**

#### **Artikel 7.1 Bij- en nascholing**

1. De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Aan het verzoek van de werknemer zal worden tegemoetgekomen, voor zover dit past binnen het scholingsplan en het scholingsbudget als genoemd in de leden 5 en 6.
2. Aan de werknemer wordt op diens verzoek een tegemoetkoming toegekend in de kosten van een studie en wordt verlof gegeven, voor zover die studie in verband met de uitoefening van de functie of voor het vervullen van een andere functie naar het oordeel van de werkgever voor de organisatie van belang is.
3. De werkgever stelt ter uitvoering van dit artikel een regeling studiekosten en studieverlof op. Vaststelling en wijziging van die regeling behoeft de instemming van de OR dan wel de PVT.
4. In deze regeling zal tenminste aandacht worden besteed aan:
  - studies die in opdracht van de werkgever gevolgd worden;
  - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd de kosten volledig worden vergoed;
  - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend en in welke mate, met dien verstande dat van studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd, de voor het volgen van de lessen en het afleggen van examens benodigde tijd als werktijd wordt aangemerkt;
  - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoeding.
5. De uitvoering van deze regeling zal plaatsvinden op basis van een jaarlijks door de werkgever vast te stellen scholingsbudget alsmede op basis van een in overleg met de OR vast te stellen scholingsplan. De werkgever maakt



- het scholingsplan bekend in de organisatie.
6. Het scholingsbudget als bedoeld in lid 5 bedraagt tenminste 1% van de loonsom van de organisatie.
  7. Ingeval van herplaatsing van een werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van zijn functie en voor deze herplaatsing her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, wordt er 100% tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt. Geen kosten worden vergoed, indien en voor zover de werknemer hiervoor een uitkering kan verkrijgen krachtens de WIA.

#### **Artikel 7.2 Individueel scholingsbudget en loopbaanadvies**

1. De werkgever kan, in afwijking van het gestelde in artikel 7.1 lid 2, een regeling treffen waarin aan de werknemer een eigen budget ter besteding aan scholingsactiviteiten wordt toegekend.
2. De werknemer heeft desgewenst eens in de vijf jaar recht op een individueel en onafhankelijk loopbaanadvies. De werkgever kan met de OR dan wel de PVT afspraken maken omtrent een nadere spreiding van de introductie van het loopbaanadvies.

#### **Artikel 7.3 Bijdrage beroepsorganisaties**

De werknemer, die als lid staat ingeschreven bij een beroepsvereniging, die is aangesloten bij een federatie van verenigingen (koepelvereniging), die namens die beroepsvereniging gemandateerd is om de CAO-VVT af te sluiten, heeft recht op een vergoeding van tenminste 50% van de contributie van die beroepsvereniging. De vergoeding als bedoeld in de vorige zin heeft alleen betrekking op het contributiedeel dat bedoeld is voor specifieke activiteiten die deze beroepsvereniging ontplooit, gericht op beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. De beroepsorganisaties zijn verplicht om tijdig jaarlijks de omvang van het contributiedeel aan het SOV&V aan te geven dat betrekking heeft op specifieke activiteiten die de betreffende beroepsvereniging verricht inzake beroepsinhoudelijke aspecten en beroepsontwikkeling. Bij gebreke van deze informatie vindt geen werkgeversbijdrage plaats. Als zodanig zijn als beroepsvereniging benoemd:

- voor wat betreft de FBZ: KNGF, NVE, NVLF, NVPMT, NIP, VGVZ, VHIG, NVD, VHP-zorg en ter keuze van de werknemer KNMG (hoofdcontributie) dan wel NVVA;

#### **Artikel 7.4 Registratiekosten**

Aan de werknemer worden vergoed de kosten die voortvloeien uit de verplichte (her)registratie in het kader van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655). Tot deze kosten worden tevens gerekend de kosten voor inschakeling van de Wegingscommissie van de Raad voor de Overgangsregeling Gezondheidszorgpsychologen.

#### **Artikel 7.5 Herregistratie arts/medische adviseur**

1. De werknemer, werkzaam in de functie van arts (medische adviseur), heeft in het kader van de herregistratie ingevolge de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Stb. 1993, nr. 655) recht op vergoeding van kosten van noodzakelijke scholing. De voor scholing benodigde tijd wordt als werktijd aangemerkt.
2. Op de in het eerste lid bedoelde vergoeding bestaat alleen recht indien en voor zover deze kosten voortvloeien uit het Besluit eisen en voorwaarden inzake herregistratie van arts en (Stct. 26 maart 2002, nr. 60).

### **Hoofdstuk 8 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden**

#### **Artikel 8 Meerkeuzesysteem**

1. De werknemer kan in het kader van een meerkeuzesysteem geld- en tijdbronnen ruilen tegen geld- en tijddoelen.
2. De werknemer geeft schriftelijk aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitruilen.
3. Uitruilen kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht op bronnen is opgebouwd.
4. De werkgever bepaalt in overleg met de OR de invulling en inrichting van het meerkeuzesysteem. In dat verband bepalen zij onder andere de bronnen en doelen.  
Als bronnen voor het meerkeuzesysteem kunnen gelden:
  - bovenwettelijke vakantie-uren
  - bruto-salaris
  - vakantietoeslag

Als doelen voor het meerkeuzesysteem kunnen gelden:

- extra vakantie-uren
- aanschaf fiets
- vermindering eigen bijdrage studiekosten
- contributie voor een vakbond
- contributie voor een beroepsvereniging

## **Hoofdstuk 9 Arbeid en gezondheid**

### **Artikel 9.1.1 Ziekte en Reglement ziekmelding**

1. De werknemer is, onverminderd de op hem bij of krachtens de wet alsmede op de cao rustende verplichtingen, gehouden het hierna genoemde reglement ziekmelding na te leven.
2. De werkgever stelt een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste bepaald wordt:
  - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever dient ziek te melden;
  - aan welke voorschriften de werknemer zich in ieder geval naast de wettelijke voorschriften bij ziekte dient te houden;
  - welke controle- en begeleidingsactiviteiten door de werkgever kunnen worden uitgevoerd.

### **Artikel 9.1.2 Loondoorbetaling bij ziekte**

1. De werknemer die door ongeschiktheid als gevolg van ziekte als bedoeld in artikel 7:629 BW verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft:
  - a. gedurende een termijn van 52 weken aanspraak op doorbetaling van zijn bruto salaris door de werkgever;
  - b. gedurende de daaropvolgende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn bruto salaris en ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimum (jeugd)loon door de werkgever.
2. Onder bruto salaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan de som van:
  - a. het bruto-maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de ongeschiktheid als gevolg van ziekte ontstaat;
  - b. overige structurele looncomponenten.Het bruto salaris wordt verminderd met:
  - c. de aanspraak die de werknemer als gevolg van de in lid 1 genoemde omstandigheden heeft op een uitkering op grond van of krachtens een bij de wet geldende verzekering of op grond van een arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge van een pensioenregeling of een samenloop daarvan;
  - d. de inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij de bedongen arbeid had kunnen verrichten in de periode als bedoeld in lid 1 onder a.
3. Het bruto salaris wordt aangepast:
  - a. indien het maandsalaris wordt gewijzigd als gevolg van:
    - toekenning van een periodieke verhoging gedurende de eerste 52 weken van ziekte;
    - algemene salarisaanpassingen ingevolge deze cao
4. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op vakantiebijslag onder aftrek van de op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering toegekende vakantiebijslag. De hoogte van de vakantiebijslag wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in artikel 3.2.6.
5. Gedurende de in lid 1 onder a en b genoemde perioden behoudt de werknemer recht op de winst gerelateerde uitkering.
6. Het recht op doorbetaling van het inkomen als bedoeld in lid 1 vervalt op het tijdstip dat de dienstbetrekking eindigt.
7. Als de werknemer na beëindiging van zijn ziekte zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen de termijn als genoemd in artikel 7:629 lid 10 BW, na deze hervatting opnieuw ziek wordt, zal de tweede ziekte als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.

### **Artikel 9.1.3 Productieve arbeid en re-integratie-activiteiten tijdens ziekte**

Voor de werknemer die gedurende de periode als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder b:

- productieve arbeid verricht bij de werkgever of bij een derde,  
en/of

- re-integratieactiviteiten verricht, die tussen werkgever en werknemer zijn overeengekomen in het plan van aanpak als bedoeld in artikel 7:658a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt het volgende:

- a. de uren die zijn besteed aan productieve arbeid en/of de uren die direct zijn besteed aan re-integratieactiviteiten worden doorbetaald tegen 100% van het op dat moment voor de werknemer geldende salaris.
- b. de overige uren worden doorbetaald overeenkomstig het bepaalde in artikel 9.1.2 lid 1 onder b en lid 2.

- c. de overeenkomstig sub a en/of sub b genoten inkomsten kunnen afzonderlijk dan wel tezamen ten hoogste 100% bedragen van het netto inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder c en lid 2 respectievelijk nimmer minder dan 70%, met een minimum van het voor de werknemer geldende wettelijk minimum (jeugd)loon.

#### **Artikel 9.1.4 Ziekte door derden**

Ingeval de ziekte van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis, ter zake waarvan de werkgever rechten tegenover derden kan doen gelden, zal, indien de werknemer dit wenst, de werkgever de mogelijk aan de werknemer tegenover de wettelijk aansprakelijke derde toekomende persoonlijke vorderingen, gelijktijdig met de vordering van de werkgever tegenover deze derde geldend maken.

#### **Artikel 9.1.5 Loonaanvulling vervroegde IVA-uitkering**

1. Ingeval de werknemer, als gevolg van een vervroegde keuring als bedoeld in de WIA, gedurende de eerste 52 weken van ziekte als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder a recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in de WIA, heeft hij aanspraak op een aanvulling van de werkgever tot 100% van zijn netto-inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 2.
2. Het netto-inkomen wordt verminderd met:
  - a. het bedrag van de netto-uitkering door de werknemer ontvangen op grond van enige bij of krachtens de wet geldende verzekering of uitkeringsregeling alsmede een uitkering op grond van het arbeidsongeschiktheidspensioen ingevolge het pensioenreglement van het PFZW;
  - b. het bedrag aan netto-inkomsten in of buiten dienstbetrekking door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij recht heeft op een IVA-uitkering als bedoeld in lid 1.
3. Dit artikel treedt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005 in werking op de datum waarop de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht wordt.

#### **Artikel 9.1.6 WIA 0-35%**

1. De werknemer die na afloop van twee jaar ziekte als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 onder a en b op grond van de claimbeoordeling ingevolge de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is, heeft aanspraak op 100% van zijn salaris indien hij werkzaam is in zijn functie dan wel arbeid verricht op het niveau van zijn functie. Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen, waarop een ander salaris van toepassing is, heeft de werknemer aanspraak op dat salaris.
2. Het feit dat een werknemer voor 0-35% arbeidsongeschikt is verklaard, vormt als zodanig geen reden voor ontslag. Het voorgaande is niet gelijk te stellen met een absoluut ontslagverbod, de overige normale ontslaggronden blijven van toepassing.
3. Dit artikel treedt in werking met ingang van de datum waarop de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht wordt.

#### **Artikel 9.1.7 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7: 629 lid 3 en lid 6 BW, kan de werkgever de doorbetaling van het inkomen als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1 verlagen tot het in artikel 7: 629 lid 1 BW voorgeschreven niveau, indien blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 9.1.1 niet is nagekomen.
2. Het recht op loondoorbetaling als bedoeld in artikel 9.1.2 lid 1, kan door de werkgever geheel respectievelijk gedeeltelijk vervallen verklaard worden, wanneer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW of de WAO, de WIA of de WW geheel respectievelijk gedeeltelijk komt te vervallen, tenzij zulks aan de werkgever te wijten is.

#### **Artikel 9.2.1 Plan van aanpak arbeidsomstandigheden**

De werkgever stelt een plan van aanpak inzake de arbeidsomstandigheden op.

De werkgever draagt er zorg voor dat het plan van aanpak en de prioritering binnen dit plan aansluiten op de aard en de omvang van de binnen de organisatie geconstateerde Arbo risico's.

De werkgever zal het plan van aanpak met het medezeggenschapsorgaan bespreken en evalueren.

#### **Artikel 9.2.2 Risico inventarisatie en evaluatie**

De werkgever zal op grond van de Arboret een risico inventarisatie en evaluatie (RI&E) uitvoeren.

#### **Artikel 9.2.3 Ziekteverzuim**

De werkgever onderzoekt oorzaken van geconstateerde substantiële afwijkingen, bijvoorbeeld op een afdeling, van het gemiddelde ziekteverzuim binnen de organisatie. De werkgever voert overleg met het medezeggenschapsorgaan over de noodzaak tot het treffen van maatregelen.

#### **Artikel 9.2.4 Arbozorgsysteem**

De werkgever hanteert een arbozorgsysteem.

#### **Artikel 9.2.5 Kwaliteit van de arbeid**

1. De werkgever hanteert een methode van capaciteitsplanning in het kader van de kwaliteit van de arbeid en verstrekt hierover binnen de organisatie informatie. Daarmee wordt beoogd de medewerkers en het medezeggenschapsorgaan te betrekken bij de planning van de inzet van personeel in kwalitatieve en kwantitatieve zin.
2. De werkgever overlegt tenminste eenmaal per jaar met het medezeggenschapsorgaan over de toepassing van deze methode.
3. De werkgever is gehouden om verbeteracties te realiseren indien het medezeggenschapsorgaan of de werkgever knelpunten hebben geconstateerd.
4. Onder knelpunten als bedoeld in lid 3 worden in ieder geval verstaan frequent voorkomende 'last-minute' wijzigingen die een gebleken negatief effect hebben op de werklast en de werkdruk.

#### **Artikel 9.2.6 Preventiebeleid fysieke belasting**

1. De werkgever voert een preventief beleid, dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan fysieke overbelasting terug te dringen.  
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid fysieke belasting. Bij de uitvoering van het beleid maakt hij gebruik van de door partijen ter beschikking gestelde instrumenten en richtlijnen.
2. Het Plan van Aanpak Preventiebeleid fysieke belasting als bedoeld in lid 1 bevat in ieder geval het volgende:
  - a. de wijze van aanpak van de aan de hand van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde lacunes en/of verbeterpunten in het bestaande preventiebeleid;
  - b. in samenhang met het onder a gestelde, de wijze van aanpak van de met behulp van de in lid 1 bedoelde instrumenten en richtlijnen vastgestelde mate van fysieke overbelasting;
  - c. ten aanzien van de aanpak van verbeterpunten als bedoeld onder a en b worden vastgelegd:
    - de concrete maatregelen welke genomen zullen worden;
    - het tijdpad waarbinnen de verschillende maatregelen genomen worden;
    - de prioritering van de te nemen maatregelen, welke gerelateerd is aan de mate van blootstelling aan fysieke overbelasting;
    - de (eind)verantwoordelijke persoon, afdeling of onderdeel voor elk van de maatregelen afzonderlijk en voor het geheel van maatregelen gezamenlijk.
  - d. Het plan van aanpak wordt in overleg met het medezeggenschapsorgaan vastgesteld en tenminste 1 maal per jaar geëvalueerd met het medezeggenschapsorgaan.
3. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever in het kader van de aanpak van fysieke overbelasting.

#### **Artikel 9.2.7 Preventiebeleid psychische belasting**

1. De werkgever voert een preventief beleid dat erop is gericht om de mate van blootstelling van werknemers aan te hoge psychische belasting en werkdruk terug te brengen.  
Het beleid is gebaseerd op een door de werkgever opgesteld plan van aanpak preventiebeleid psychische belasting en werkdruk
2. De werknemer is gehouden zijn medewerking te verlenen aan maatregelen en activiteiten van de werkgever als bedoeld in lid 1.

#### **Artikel 9.2.8 Seksuele intimidatie**

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zo veel mogelijk wordt beschermd tegen seksuele intimidatie en de nadelige gevolgen daarvan.
2. Onder seksuele intimidatie, als bedoeld in lid 1, wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoek om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:
3.
  - a. Onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor tewerkstelling van een persoon.
  - b. Onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt of mede gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken.
  - c. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren.
  - d. De werkgever kan een vertrouwenspersoon benoemen bij wie werknemers die met seksuele intimidatie worden geconfronteerd zich kunnen melden voor opvang, steun en advies.

- e. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een vertrouwenspersoon, kan het medezeggenschapsorgaan een bindende voordracht doen.
  - f. De vertrouwenspersoon is alleen verantwoording schuldig aan de werkgever.
  - g. De werkgever verschaft de noodzakelijke faciliteiten.
  - h. Artikel 21 WOR aangaande bescherming van de rechtspositie wordt voor de functie van de vertrouwenspersoon van toepassing verklaard.
4. Indien de werkgever besluit tot het benoemen van een klachtencommissie die klachten over seksuele intimidatie onderzoekt, geschiedt de benoeming, de regeling van de samenstelling, werkwijze, taken en bevoegdheden van de klachtencommissie in overleg met het medezeggenschapsorgaan.
  5. Indien de werknemer een geval van seksuele intimidatie bij de werkgever heeft gemeld, stelt de werkgever of een daartoe ingestelde klachtencommissie een onderzoek in.
  6. Indien een werknemer wordt geconfronteerd met seksuele intimidatie heeft zij/hij het recht de werkzaamheden onmiddellijk te onderbreken zonder dat dit een dringende reden voor ontslag in de zin van artikel 7: 678 BW oplevert. In dat geval dient het voorval onmiddellijk bij de werkgever gemeld te worden.
  7. In afwachting van het in lid 5 genoemde onderzoek heeft de werknemer het recht de werkzaamheden te weigeren die haar/hem opnieuw in contact brengen met degene tegen wie het onderzoek loopt.
  8. De werkgever voorkomt dat de positie van de werknemer geschaad wordt als gevolg van het melden van een klacht over seksuele intimidatie.

#### **Artikel 9.2.9 Agressie en geweld**

1. De werkgever zorgt er voor dat de werknemer zoveel mogelijk wordt beschermd tegen uitingen van agressie en geweld en de nadelige gevolgen daarvan. De werkgever voert hiertoe preventief beleid ten aanzien van agressie en geweld.
2. De werkgever zal regelingen treffen voor de opvang van werknemers die te maken hebben gekregen met agressie, geweld en traumatische ervaringen. De kosten van deze regeling komen voor rekening van de werkgever.
3. In de door de werkgever uit te voeren Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) zal aandacht worden besteed aan de onderwerpen agressie, geweld en de opvang in verband met traumatische ervaringen.

### **Hoofdstuk 10 Bijdragen en uitkeringen**

#### **Artikel 10.1.1 Reiskosten woon-werkverkeer**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. Onder de in het eerste lid genoemde kosten worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
3. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in lid 1 bedraagt € 0,19 per kilometer met een maximum van 60 kilometer per dag.
4. Vervalt.
5. Voor werknemers met wie in het kader van een deeltijd arbeidsduur is overeengekomen dat gemiddeld minder dan vijf dagen per week wordt gereisd, wordt het bedrag van de tegemoetkoming alsmede van de eigen bijdrage als bedoeld in lid 3 naar rato van het aantal werkdagen vastgesteld.
6. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de tegemoetkoming kan worden vastgesteld.
7. Vervalt
8. De werkgever kan in overleg met de OR een afwijkende regeling treffen voor (de) werknemer(s) ten aanzien van de vergoeding voor het dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk. Deze regeling treedt dan in de plaats van het bepaalde in de artikelen 10.1.1 en 10.1.2. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft het bepaalde in de artikelen 10.1.1 en 10.1.2 van toepassing.

#### **Artikel 10.1.2 Extra woon-werkverkeer**

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk ten gevolge van:
  - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
2. Onder reiskosten wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan:
  - de kosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer;
  - indien de werknemer van eigen auto gebruik maakt: het bedrag van het tarief dat, met inachtneming van het aantal afgelegde kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt;

#### **Artikel 10.1.3 Reis- en verblijfkosten**

1. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en verblijfkosten ter zake van dienstreizen moet maken worden deze kosten vergoed met inachtneming van de navolgende richtlijnen.

Voor de verblijfkosten: de noodzakelijk gemaakte kosten. Voor de reiskosten:

- de kosten van openbaar vervoer op basis van laagste klasse tarief.
  - een vergoeding van € 0,30\* per kilometer indien de werknemer van eigen auto gebruikt maakt.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden over te leggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.
  3. De werkgever kan in overleg met de OR een afwijkende regeling treffen ten aanzien van het toekennen van een vergoeding aan (de) werknemer(s) voor de gemaakte reis- en verblijfkosten. Deze regeling treedt dan in de plaats van dit artikel. Indien er geen overeenstemming is bereikt, blijft dit artikel van toepassing.

*\* Een deel van de vergoeding is belast conform de geldende fiscaliteit.*

#### **Artikel 10.2.1 Ziektekostenregeling IZZ**

1. De werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling(en) IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement Ziektekostenregeling van de Stichting IZZ. Het Reglement Ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de in lid 3 genoemde stichting.
2. Vervalt
3. De in lid 1 genoemde regelingen worden uitgevoerd door de Stichting IZZ. In het bestuur van deze stichting zijn partijen bij deze cao vertegenwoordigd.
4. De voor de deelname van de werknemer aan de ziektekostenregeling IZZ totaal verschuldigde premie per deelnemer wordt door de werkgever gestort in het door voornoemde stichting beheerde Ziektekostenfonds tenzij in het Reglement anders is bepaald.

#### **Artikel 10.2.2 Aanspraak (voormalige) werknemer**

Vervalt

#### **Artikel 10.2.3 Voorkoming dubbele vergoeding**

Vervalt

#### **Artikel 10.2.4 Vergoeding premiekosten basisaanvullende regeling**

Vervalt

#### **Artikel 10.3 Uitkering bij overlijden**

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever aan:
  - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
  - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
  - c. degene ten aanzien van wie de werknemer grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt op basis van diens laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
2. De overlijdensuitkering wordt belasting- en premievrij uitbetaald met uitzondering van het salaris over de maand van overlijden.
3. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met het bedrag der uitkering ter zake van overlijden krachtens de ZW of de WAO.

#### **Artikel 10.4.1 tot en met 10.4.6**

Vervallen

## Hoofdstuk 11 Functiewaardering

### Artikel 11.1 Uitgangspunten FWG

- De functie van de werknemer is met in achtneming van het onderstaande door de werkgever ingedeeld in één van de functiegroepen 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75 en 80.
- De indeling als voornoemd volgt uit de toepassing van het actuele computerondersteunende systeem FWG.
- Basis voor de indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een desbetreffende functiebeschrijving conform door cao-partijen overeengekomen kwaliteitscriteria.
- Indeling van de functie op basis van het FWG functiewaarderingssysteem vindt plaats na vaststelling van de functie overeenkomstig de desbetreffende functiebeschrijving.
- Bij het vaststellen van de functiebeschrijving alsmede bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie die de werknemer vervult, geldt de procedure zoals bedoeld in dit hoofdstuk.
- De werkgever kan in overleg met de OR een van de procedure afwijkende regeling treffen.
- De werkgever geeft aan wie binnen de organisatie bevoegd is tot het beheer van de FWG organisatiebestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG-systeem (indelaars).
- De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG-deskundigen en indelaars.

### Artikel 11.2.1 Herindeling

1. Na de eenmalige indeling van functies volgens het nieuwe functiewaarderingssysteem zullen er zich regelmatig situaties voordoen, waarin (indeling of) herindeling van functies moet plaatsvinden. De in dit hoofdstuk opgenomen herindelingsprocedure kan worden aangevangen niet eerder dan één jaar na de datum van het (her)indelingsbesluit waarbij de functie laatstelijk is vastgesteld bij de (her)indeling.
2. Uitgangspunten bij de herindeling:
  - a. Wijzigingen van en aanvullingen op het functiemateriaal.  
Indien partijen bij de cao overeenkomen om het systeem of de systeeminhoud aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
  - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.  
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan, overeenkomstig de in dit hoofdstuk opgenomen procedure, indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze laatstelijk is vastgelegd bij de (her)indeling, is sprake van een wezenlijke verandering van een functie.
3. Indien de werkgever een nieuwe functie voorlopig heeft ingedeeld kan de werknemer 6 maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen. Vervolgens zal de werkgever binnen 3 maanden overgaan tot het starten van de herindelingsprocedure.

### Artikel 11.2.2 Herindelingsprocedure

Op basis van de bij a en b omschreven uitgangspunten kan zowel de werkgever als de werknemer het initiatief nemen tot het starten van een herindelingsprocedure. De herindelingsprocedure vindt plaats in de volgende fasen;

- a. In fase 1 vindt plaats:
  - een toetsing door de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) van het initiatief tot herindeling;
  - dan wel een nadere overweging door de werkgever of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het systeem.Bij de beoordeling of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud dient de inhoud van de functie van betrokken werknemer te worden geïnventariseerd. Alsdan kan worden bezien in hoeverre tot wijziging van het laatstelijk vastgestelde indelingsniveau dient te worden gekomen.
- b. In fase 2 legt de werkgever de functiebeschrijving voor aan de werknemer.
- c. In fase 3 stelt de werkgever de waardering van de functie vast en biedt dit overeenkomstig het bepaalde in artikel 11.2.4 van dit hoofdstuk aan de werknemer aan.

### Artikel 11.2.3 Vaststellen functiebeschrijving

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit over de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit aan de werknemer voor.
2. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van 30 dagen, hetzij een binnen de organisatie in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn, nadat de werkgever de werknemer over het voorlopig besluit tot vaststelling van zijn functie heeft geïnformeerd.



3. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG (IBC).
4. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer definitief over de vaststelling van de functiebeschrijving, hetzij een binnen de organisatie in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn.

**Toelichting**

*Het besluit in lid 4 betekent het einde van de procedure binnen de organisatie van de vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer. Indien de werknemer het niet eens is met het definitieve besluit van de werkgever is er sprake van een geschil betreffende de arbeidsovereenkomst.*

**Artikel 11.2.4 Waardering en indeling van de functie**

1. Met behulp van het FWG functiewaarderingsstelsel bepaalt de werkgever de FWG waardering en indeling van de functie.
2. Na de vaststelling van de waardering en de indeling van de functie vindt een herindelingsgesprek plaats tussen de werkgever (dan wel een door de werkgever daartoe aangewezen functionaris) en de werknemer over de waardering en indeling van de functie. De werknemer kan zich tijdens dit gesprek laten bijstaan door een derde.
3. Van het gesprek als bedoeld in het vorige lid wordt een verslag gemaakt. Indien in dit gesprek wordt overeengekomen een tweede gesprek te voeren wordt van dit gesprek, en de eventueel daarop volgende gesprekken door de werkgever een verslag gemaakt.
4. De werknemer ontvangt binnen 14 dagen na het gesprek als bedoeld in lid 2 een voorlopig herindelingsvoorstel en het gespreksverslag.
5. Indien de werknemer akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dient hij dit binnen 30 dagen na ontvangst van het voorstel schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken.
6. De werkgever bevestigt binnen 14 dagen na het akkoord van de werknemer het herindelingsvoorstel en stelt de werknemer schriftelijk op de hoogte van het definitieve besluit conform het voorstel.
7. Indien de werknemer niet akkoord gaat met het herindelingsvoorstel dan dient hij binnen 30 dagen na ontvangst van het herindelingsvoorstel schriftelijk en gemotiveerd bij de werkgever een bezwaar in te dienen.
8. De werkgever wint binnen 14 dagen na ontvangst van het bezwaarschrift advies in bij de Interne Bezwaren Commissie FWG, ter zake van het bezwaar van de werknemer betreffende de waardering en indeling van de vastgestelde functie.
9. De werkgever beslist en informeert de werknemer schriftelijk binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van het advies van de IBC-FWG inzake het bezwaarschrift van de werknemer hetzij een binnen de organisatie in overeenstemming met de OR dan wel de PVT nader bepaalde termijn over de definitieve waardering en indeling van de functie.

**Hoofdstuk 12 Medezeggenschap en faciliteiten werknemersorganisaties**

**Artikel 12.1 Extra bevoegdheden ondernemingsraad**

1. De OR wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over een door hem voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk lid van de Raad van Toezicht; hierbij wordt de procedure overeenkomstig artikel 30 van de WOR toegepast.
2. De OR heeft naast het in artikel 30 van de WOR geregelde adviesrecht met betrekking tot benoeming of ontslag van directieleden, bovendien het recht van advies, indien in een directiefunctie dan wel een functie in de Raad van Bestuur, anders dan wegens kortdurende afwezigheid, door het bestuur een tijdelijke voorziening tot waarneming wordt getroffen.
3. De OR heeft recht van bespreking van de conceptbegroting van de organisatie, in het bijzonder t.a.v. de personeelsbegroting, alsmede t.a.v. het aanschaffingsbeleid.
4. Indien er sprake is van een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting heeft de OR recht van advies conform artikel 25 WOR. De OR heeft recht op mededeling van de uiteindelijke vaststelling van de begroting, in het bijzonder de personeelsbegroting en van de wijzigingen die zijn aangebracht.
5. De OR heeft aanspraak op ambtelijke ondersteuning de omvang hiervan wordt in overleg met de directeur vastgesteld.

**Artikel 12.2.1 Faciliteiten werknemersorganisatie**

1. Partijen bij deze cao willen bevorderen, dat er binnen de organisatie mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden wordt verstaan: die leden die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan de directie van de organisatie als zodanig bekend zijn gemaakt.
3. Deze faciliteiten dienen tenminste de volgende te zijn:
  - a. het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van



- werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
- b. het beschikbaar stellen van ruimten van de organisatie ten behoeve van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
  - c. het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
  - d. kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de organisatie werkzame leden.

#### **Artikel 12.2.2 Verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisatie**

1. a. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisaties, waarvan hij lid is. De werknemer verkrijgt daarbij betaald verlof, tot een totaal van 264 uur per jaar, indien deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
- b. Onder activiteiten van de werknemersorganisaties worden verstaan:
  - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
  - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voor zover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
  - cursussen voor zover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.
- c. Onder werknemersorganisatie wordt verstaan:
  1. een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
  2. een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder 1 is aangesloten;
  3. Vervalt
  4. Vervalt
2. De werknemer die vakbondsconsulent is in een organisatie met tenminste 200 FTE wordt vier uur per week vrijgesteld voor de taken van de consulent. Per organisatie kunnen maximaal 2 vakbondsconsulenten (1 per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

### **Hoofdstuk 13 Slotbepalingen**

#### **Artikel 13.1 Uitzendkrachten**

De werkgever dient zich ervan te verzekeren dat aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan een organisatie die onder de werkingssfeer van deze cao valt, overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen worden toegekend als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende organisatie.

#### **Artikel 13.2 Detachering**

1. De werkgever kan een detacheringsovereenkomst uitsluitend aangaan met instemming van de werknemer.
2. De duur van de detachering dient vooraf vast te staan.
3. Detachering doet geen afbreuk aan de rechten en verplichtingen zoals deze voortvloeien uit de met de werknemer oorspronkelijk gesloten arbeidsovereenkomst.
4. Bij detachering blijft de cao De MO-zaak onverkort van toepassing.

#### **Artikel 13.3 Op non-actiefstelling**

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.
2. De in lid 1 genoemde periode kan door de werkgever met maximaal 3 weken worden verlengd. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal 3 weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en cao.
5. De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.

6. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
7. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

#### **Artikel 13.4 Schorsing**

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.  
De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven, aan de werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.
2. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
3. De werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing deze schorsing terstond verlengen.
4. Ingeval inmiddels een ontslagprocedure bij het UWV WERKbedrijf door de werkgever in gang is gezet of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter is ingediend, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. Ingeval van verlenging van de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de organisatie te ontzeggen voor zover geen betrekking hebbende op de leefruimte van de werknemer.
7. Ingeval mocht blijken dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

#### **Artikel 13.5 Commissie van Interpretatie Vervalt**

#### **Artikel 13.6 Bijdrage werknemersorganisaties**

De bijdrage aan de werknemersorganisaties wordt tussen partijen bij deze cao geregeld en wordt door de werkgeverspartij(en) uitgekeerd.

#### **Artikel 13.7 Duur, wijziging en opzegging van de cao**

1. Deze Cao heeft een looptijd van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2015.
2. Cao-partijen kunnen besluiten de cao De MO-zaak tussentijds te wijzigen.
3. Indien geen der partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop de bepalingen van de cao De MO-zaak eindigen, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van de bepalingen van de cao De MO-zaak geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

## Bijlage A Begripsbepalingen

In deze cao en in de daarbij behorende bijlagen wordt tenzij uitdrukkelijk anders wordt aangegeven verstaan onder:

<b>Werkgever:</b>	Stichting De MO-zaak
<b>Werknemer:</b>	de persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder 1.1. bedoelde werkgever.
<b>Relatiepartner:</b>	de geregistreerde partner van de werknemer dan wel degene met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een aan de werkgever overlegde notariële akte
<b>Salaris:</b>	het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, inclusief de persoonlijke toelage als bedoeld in artikel 3.2.4, exclusief de eindejaarsuitkering en de overige toelagen
<b>Uurloon:</b>	1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een volledige arbeidsduur <b>van gemiddeld 36 uren</b>
<b>Feestdagen:</b>	Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koningsdag en 5 mei, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad (OR) vastgesteld. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.
<b>Periodiek:</b>	het verschil tussen twee opeenvolgende bedragen in een salarisschaal
<b>Werktijdenregeling:</b>	een regeling waarin opgenomen de arbeids- en rusttijden van de werknemer
<b>Werktijd:</b>	de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht
<b>Arbeidsduur:</b>	onder arbeidsduur wordt verstaan de som van de feitelijk gewerkte uren en van die in de Werktijdenregeling vastgelegde uren, waarop niet is gewerkt wegens ziekte, feestdagen, vakantie, betaald verlof en/of compensatie in vrije tijd op basis van één van de regelingen in deze cao.
<b>Volletijd arbeidsduur:</b>	van een volletijd arbeidsduur is sprake indien de in de voor de betreffende werknemer Geldende werktijdenregeling opgenomen arbeidsduur 36 uur gemiddeld per week bedraagt.
<b>Contractuele of formele arbeidsduur per week:</b>	de arbeidsduur die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
<b>Standplaats:</b>	de vestiging/ locatie waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht of van waaruit hij zijn werkzaamheden verricht en die is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.
<b>Maand:</b>	kalendermaand

**Bijlage B Artikelen 10.5.1 tot en met 10.5.9 omtrent Wachtgeld blijven alleen van toepassing op (voormalige) medewerkers die voor 1-1-2013 gedwongen zijn ontslagen**

**Artikel 10.5.1 Wachtgeld**

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst, niet op eigen verzoek, eindigt
  - hetzij door opzegging door de werkgever na toestemming van de Centrale organisatie werk en inkomen op grond van het BBA;
  - hetzij door ontslag na verkregen toestemming van de kantonrechter;
  - hetzij op grond van een uitspraak van de gewone rechter.  
wordt, indien deze beëindiging geschiedt wegens:
    - a. gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie;
    - b. reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
    - c. fusie, liquidatie of gehele dan wel gedeeltelijke sluiting van de organisatie;
    - d. onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van 50 jaar te hebben bereikt alsmede 15 jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn, met ingang van de dag van het ontslag een wachtgeld toegekend.
2. Het wachtgeld wordt toegekend indien:
  - aan de werknemer een uitkering ingevolge de WW is toegekend;
  - en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in lid 4 sub a. genoemde uitkeringen.
3. Aan de werknemer, aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op een van de gronden, genoemd in het eerste lid, zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte van het wachtgeld toegekend.
4. Voor de toepassing van de verdere bepalingen van deze uitvoeringsregeling wordt onder wachtgeld verstaan de som van enerzijds:
  - a. de uitkering ingevolge de WW, alsmede een eventuele uitkering ingevolge de ZW, de WAO, de WIA alsmede de uitkering ingevolge een loonsuppletierregeling, alsmede de overbruggingsuitkering van het PFZW;
  - b. inkomsten uit arbeid of bedrijf, voor zover het vorige lid of artikel 10.5.6 van toepassing is;
  - c. anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
5. De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.
6. Het recht op wachtgeld kan in overleg tussen de werkgever en de rechthebbende geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een afkoopsom.
7. De werkgever is in geval van sluiting van de organisatie verplicht tijdig maatregelen te nemen die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

**Toelichting**

*Voorwaarde voor toekenning van wachtgeld is – onverlet het bepaalde in lid 3 – het verkrijgen van een uitkering ingevolge de WW (eventueel in hoger beroep). Is aan dit laatste voldaan dan blijft het recht op wachtgeld bestaan, ook al zou betrokkene nadien, terwijl wel is voldaan aan het bepaalde in lid 2, 2e gedachtestreepje, niet in aanmerking komen voor een van de overige in lid 4 genoemde sociale wetten. Onder voorwaarde dat een van de gronden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanwezig is en tot ontslag via de gebruikelijke procedures wordt overgegaan, wordt wanneer de werknemer op de dag van het ontslag nog ziek is m.i.v. die dag aanvulling op de ZW-uitkering gegeven, met inachtneming van het bepaalde hieronder. De duur van die aanvulling is niet onbeperkt; daaraan wordt de voorwaarde verbonden, dat binnen twee jaar na de ontslagdatum recht op WW verkregen dient te zijn. Is dat het geval dan gaat het wachtgeld gewoon door, uiteraard tot het tijdstip waarop het wachtgeld eindigt conform de uitvoeringsregeling. Is dat niet het geval dan stopt de aanvulling. lid 4 sub b Met de component: "inkomsten uit arbeid of bedrijf" worden de volgende inkomsten bedoeld:*

- *het salaris uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de datum van het ontslag is aanvaard indien dit lager is dan zijn oude salaris (artikel 10.5.1 lid 3).*
- *die inkomsten uit dienstbetrekking of bedrijf, die zijn ontstaan na datum van het ontslag en die o.g.v. de verminderingbepaling van artikel 10.5.6 leiden tot verlaging van de wettelijke uitkering en de aanvulling van de werkgever: m.a.w. een gedeelte van deze inkomsten gaat tot het begrip wachtgeld behoren, wanneer deze tezamen met het tot dan toe geldende wachtgeldbedrag het laatstgenoten salaris te boven gaan.*

#### **Artikel 10.5.2 Duur van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaren na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste 10 dienstjaren bij de organisatie zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering als bedoeld in het Reglement van het PFZW, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
  - a. op de datum van het ontslag dienen tenminste 10 dienstjaren bij de organisatie te zijn volbracht;
  - b. in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaren dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 van dit artikel vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 10.5.3 lid 1 met betrekking tot de hoogte van het wachtgeld van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in het eerste lid, tellen de jaren mee die de werknemer heeft doorgebracht bij de huidige werkgever en diens rechtsvoorganger(s).

##### **Toelichting**

*Indien de wachtgeldgerechtigde al dan niet aansluitend op de betrekking waaruit hij was ontslagen een nieuwe betrekking aanvaardt voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, doch uit deze laatste betrekking opnieuw wordt ontslagen, wordt de duur van die betrekking in mindering gebracht op de voor de wachtgeldregeling geldende totale duur van het wachtgeld.*

*Met betrekking tot de eventueel dan nog resterende duur van het wachtgeld geldt dat het wachtgeld dient te worden uitgekeerd door de werkgever door wie betrokkene voor de eerste keer is ontslagen. Bij dit laatste echter geldt uiteraard de voorwaarde dat bij het tweede ontslag betrokkene voldoet aan de voorwaarden van artikel 10.5.1 lid 2. Voorts geldt daarbij de voorwaarde dat de wachtgelder bij de nieuwe werkgever ten aanzien van dat nieuwe ontslag geen aanspraak heeft op wachtgeld althans voor een kortere periode dan de nog lopende aanspraak bij de oude werkgever.*

#### **Artikel 10.5.3 Hoogte van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaren 75% en vervolgens 70% van het salaris.

Onder salaris wordt hierbij verstaan het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het Bruto maandsalaris en de overige bestanddelen, die als loon worden aangemerkt in de dagloonregelen WW. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantietoelagen.
2. Indien de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het reglement van het PFZW, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor de Cao-CIZ, welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.
4. Indien ten gevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

#### **Artikel 10.5.4 Wachtgeld en pensioen**

1. Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan vorengenoemd Pensioenfonds wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het reglement van het PFZW. De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is.

Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
2. Indien en voor zolang de "Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid" (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in het vorige lid is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie, niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.

##### **Toelichting**

*De werkgever kan, indien de werknemer heeft besloten tot vrijwillige voortzetting van het deelnemerschap*

*PFZW, de deelneming niet eenzijdig beëindigen, tenzij de werknemer niet aan zijn verplichtingen ingevolge het Pensioenreglement voldoet of tenzij en voor zover kan worden deelgenomen aan een pensioenregeling, verbonden aan de nieuwe betrekking. De premieplicht van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, dat wil zeggen aan de som van de wettelijke uitkeringen en de aanvulling door de werkgever. In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is of er in het geheel (tijdelijk) geen aanvulling is om daaruit de premie, door de wachtgeldgerechtigde verschuldigd, te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen. De premie van de wachtgeldgerechtigde wordt berekend over het wachtgeld minus die bestanddelen, die wel in de wettelijke uitkering, doch niet in de bijdragegrondslag zijn begrepen.*

*Indien de wachtgeldgerechtigde de deelneming PFZW niet wenst voort te zetten, leidt dit niet tot een hoger netto wachtgeld (t.g.v. het wegvallen van de pensioenpremie) dan het netto salarisbedrag dat behoort bij het van toepassing zijnde percentage m.b.t. de hoogte van het wachtgeld. Het is immers niet de bedoeling, dat de wachtgeldgerechtigde op grond van zijn vrijwillige beslissing m.b.t. deelname aan de pensioenregeling in een netto gunstiger positie dan voorheen komt te verkeren.*

*In de periode gelegen tussen aanvraag en toekenning van de pensioenbijdrage uit het Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) wordt een voorlopig wachtgeld toegekend op basis van een pensioenbijdrage als bepaald in artikel 10.5.4 lid 1. Na toekenning van de pensioenbijdrage vindt een correctie in het bruto suppletiebedrag van de werkgever plaats.*

#### **Artikel 10.5.5 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde**

1. De werknemer is verplicht na aanzegging van het ontslag onverwijld er voor zorg te dragen dat hij als werkzoekende wordt ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf
2. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat het nakomen van deze verplichting redelijkerwijs niet kan worden gevergd.
3. De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever terstond opgave te doen van het bedrag der inkomsten uit arbeid of bedrijf, zomede van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
4. De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mede te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in voornoemde regeling is neergelegd.

#### **Artikel 10.5.6 Vermindering van het wachtgeld**

1. Indien de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voor zover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
2. Indien op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 10.5.3 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
3. Indien de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

*Toelichting*

*De vrijwillige voortzetting wordt echter beëindigd tijdens de wachtgeldperiode wanneer betrokkenen onder de 50-jarige leeftijd een nieuwe voltijd of deeltijd functie aanvaarden die de verplichting meebrengt te moeten deelnemen in een collectieve pensioenregeling.*

*Derhalve kan de in artikel 10.5.6 lid 3 neergelegde verminderingsbepaling niet tot gevolg hebben dat de som van de inkomsten uit arbeid, de wettelijke WW-uitkering en de suppletie van de werkgever daalt beneden het wachtgeldniveau zoals aangegeven in artikel 10.5.3 lid 1.*

#### **Artikel 10.5.7 Verval van het wachtgeld**

1. Het wachtgeld vervalt:
  - a. met ingang van de dag, volgend op die waarop de werknemer is overleden;
  - b. met ingang van de dag, waarop de werknemer aanspraak gaat maken op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het reglement van het PFZW, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
  - c. indien de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 10.5.5 opgelegde verplichtingen te voldoen;

- d. indien één van de in artikel 10.5.1 lid 4 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet het bepaalde in artikel 10.5.1 lid 2 tweede gedachtestreepje, in acht neemt. Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
- 2. Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard:
  - a. indien de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
  - b. indien de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

#### **Artikel 10.5.8 Uitkering bij overlijden**

- 1. Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan:
  - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner, van wie de wachtgeldgerechtigde niet duurzaam gescheiden leefde, en bij ontstentenis van deze aan
  - b. diens minderjarige kinderen, en bij ontstentenis van deze aan
  - c. degene ten aanzien van wie de wachtgeldgerechtigde grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde, een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
- 2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen, die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
- 3. De overlijdensuitkering als bedoeld in het eerste lid vervalt indien en voor zover ter zake van overlijden uitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

#### **Artikel 10.5.9 Bijzondere regelingen**

- 1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, volgens artikel 10.5.3 eerste lid met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand, indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is, dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
- 2.
  - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde ter zake van vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
  - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen de organisatie wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar de werknemer werkzaam is.
  - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 10.2.1 van de cao bestaan.



**Adressen van de partijen bij het cao-overleg**

**ABVAKABO FNV**

Hoofdkantoor Boerhaavelaan 1, Postbus 3010,  
2700 KT Zoetermeer, tel. 0900 22825226  
[www.abvakabo.nl](http://www.abvakabo.nl)

**CNV Publieke Zaak**

Postbus 84500, 2508 AM Den Haag, tel: 070-4160600  
[www.cnvpubliekezaak.nl](http://www.cnvpubliekezaak.nl)

**NU'91**, Beroepsorganisatie van de Verpleging

Postbus 6001, 3503 PA Utrecht Tel. 030 2964144

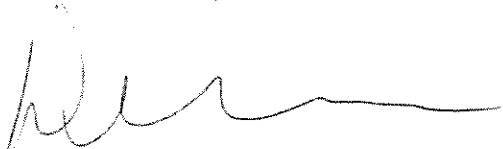


Trefwoordenlijst	blz.
Agressie en geweld	21
Arbeidsduur	13, 25, 27
<i>afwijkende arbeidsduur 13</i>	
<i>vormgeving arbeidsduur 13</i>	
Arbeidsongeschiktheid	13, 18
Arbeidsovereenkomst	5-11, 23,
<i>duur van de arbeidsovereenkomst 5</i>	
<i>einde van de arbeidsovereenkomst 6</i>	
<i>opzegging 6</i>	
Arbozorgsysteem	20
Bevordering	11
Bijdrage beroepsorganisaties	17
Detachering	25
Dienstreizen	22
Winst gerelateerd uitkering	12, 18, 27
Feest- en gedenkdagen	27
Feestdagenverlof	15
Functionaardering	23, 24,
Functioneringsgesprekken	5
Jubileum	12
Gratificatie	12
Herregistratie artsen (medische adviseurs)	17
Inpassingstabel	8-11
Loondoorbetaling bij ziekte	18
Meerkeuzesysteem	17
Non-actiefstelling	26
Ondernemingsraad	24
Opzegging	6
Overlijden, uitkering bij,	22
Overwerk	13, 14, 21
<i>vergoedingsregeling 14</i>	
Pensioen	7, 12, 18, 19
Periodieke verhogingen	7
Personeelsbeoordeling	7
Plan van aanpak arbeidsomstandigheden	19
Preventiebeleid fysieke belasting	20
Preventiebeleid psychische belasting	20
Rechtsbijstand	6
Reglement Ziektemelding	18
Reiskosten	21, 22
<i>dienstreizen 22</i>	
<i>verblijfskosten 22</i>	
Relatiepartner	14, 15, 22, 27
Risico inventarisatie en evaluatie	19, 21
Salaris	6-13, 15, 16, 18, 19, 26, 27
<i>uitbetaling 7</i>	
Scholing	5, 6, 16, 17
Schorsing	26
Seksuele intimidatie	20
Studiekosten	17
Uurloon	5, 27
Vakantie	14, 15
<i>opbouw 14</i>	
<i>opnemen 14</i>	
Vakantiebijslag	12, 17, 18

Verlof	14-16, 25, 27, <i>betaald verlof in verband met persoonlijke omstandigheden 15</i> <i>verlenging bevallingsverlof 16</i> <i>zorgverlof 16</i>
Waarneming	12, 24
Wachtgeld	28-30
Werkgever	5-8, 11-31
Werkings sfeer en toepassing	5
Werknemer	5-8, 11-31
Werktijden	5, 13, 14, 15, 16, 17, 27
Ziektekostenregeling IZZ	22

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 22 april 2014

Namens de MO-zaak,



H.W. Dekkers  
Directeur

Namens de werknemersorganisaties,

Abvakabo FNV:



CNV Publieke Zaak:



Nu '91:

