

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST
SNV EXPAT 2014-2016**



Netherlands

Development

Organisation

 Paraaf SNV:

Paraaf Abvakabo FNV:

Collectieve arbeidsovereenkomst SNV Expat 2014-2016

Contents

1	PREAMBULE	7
1.1	Citeertitel	7
1.2	Looptijd van de CAO	7
1.3	Afwijking en aanvulling van de CAO	7
2	ALGEMENE BEPALINGEN	8
2.1	Definities	8
2.2	Mannelijke en vrouwelijke persoonsvorm	10
2.3	Uitwerking partnerdefinitie	10
2.4	Uitwerking kind definitie	10
2.5	Wijziging gezinssamenstelling	10
2.6	Voorkoming van dubbele aanspraken	10
2.7	Belangrijke wijziging in de individuele rechtspositie	10
2.8	Arbeidsrelaties en zeggenschap	11
2.9	Verval van aanspraken	11
2.10	Termijnen	11
2.11	Toepasselijk recht en rechter	11
2.12	Hardheidsclausule	11
3	Rechten en plichten	12
3.1	Goed werkgeverschap	12
3.2	Bescherming persoonsgegevens	12
3.3	Aansprakelijkheid en vrijwaring van de werknemer voor schade	12
3.4	Disciplinaire maatregel	12
3.5	Schorsing	12
3.6	Goed werknemerschap	13
3.7	Code of Conduct	13
3.8	Andere werkzaamheden	13
3.9	Aanvaarden passende functie	13
3.10	Werkzaamheden buiten de geldende werktijden	13
3.11	Nevenwerkzaamheden	13
3.12	Geheimhoudingsplicht	13
3.13	Schade aan persoonlijke eigendommen	13
3.14	Aansprakelijkheid voor motorvoertuigen bij uitzending	13
4	Aanvang en einde dienst verband	15
4.1	Duur dienstverband	15
4.2	Proeftijd	15
4.3	Schriftelijke arbeidsovereenkomst	15



4.4	Verlenging van het dienstverband.....	15
4.5	Einde dienstverband	15
4.6	Opzegging	16
4.7	Opzegtermijn	16
4.8	Uitkering bij overlijden	16
	(Preventief) Gezondheidskundig onderzoek	17
4.9	Preventief gezondheidskundig onderzoek voor de uitgezonden werknemer	17
4.10	Gezondheidskundig onderzoek tijdens dienstverband	17
4.11	Gezondheidskundig onderzoek bij einde dienstverband.....	17
4.12	Hernieuwd preventief gezondheidskundig onderzoek	17
4.13	Vaccinaties.....	17
4.14	Kosten medisch onderzoek en vaccinaties	17
5	Arbeidsduur, vakantie en verlof	18
5.1	Arbeidsduur	18
5.2	Vakantie-uren	18
5.3	Opname vakantie	18
5.4	Verjaring vakantieverlofuren	19
5.5	Ziekte tijdens vakantie	19
5.6	Ontslag en vakantie.....	19
5.7	Nationale feestdagen uitgezonden werknemer.....	19
5.8	Opnemen compensatieverlof opgebouwd tot 1 februari 2010	19
5.9	Buitengewoon verlof wegens persoonlijke omstandigheden.....	19
5.10	Buitengewoon verlof in overige gevallen	20
5.11	Aanvragen van buitengewoon verlof.....	20
	Verlof gebaseerd op de Wet arbeid en zorg	20
5.12	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	20
5.13	Adoptieverlof.....	20
5.14	Calamiteitenverlof.....	21
5.15	Kort- en langdurend zorgverlof	21
5.16	Ouderschapsverlof	21
5.17	Voedingsverlof.....	21
6	Beloning	22
6.1	Salaris	22
6.2	Salarisschalen	22
6.3	Vakantie-uitkering	22
6.4	Eindejaarsuitkering.....	22
6.5	Salarisverhoging binnen de salarisschaal	22



6.6	Periodieke toelage	22
6.7	Indeling in hogere salarisschaal.....	23
6.8	Lagere salarisschaal.....	23
6.9	Waarnemingstoelage	23
6.10	Netto salaris van de vanuit Nederland uitgezonden werknemer.....	23
6.11	Netto salaris van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer	24
6.12	Interregional mobility allowance	24
6.13	Overwerkvergoeding	24
6.14	Vergoeding extra uren werknemer met onvolledige arbeidsduur tijdens buitenlandse dienstreizen	24
6.15	Ambtsjubileumgratificatie	24
6.16	Betaalbaarstelling	25
7	Sociale Zekerheid en sociale voorzieningen	26
	Sociale verzekeringen.....	26
7.1	Definities	26
7.2	Verzekering voor de uitgezonden Nederlandse ingezetene	26
7.3	Verzekering voor uitgezonden niet Nederlandse ingezetenen	26
	Ziekte en Arbeidsongeschiktheid	27
7.4	Ziekteverzuimprotocol.....	27
7.5	Ziekmelding en werkhervatting	27
7.6	Ziekmelding en werkhervatting uitgezonden werknemer	27
7.7	Gezondheidskundig onderzoek bij ziekte of ongeval	27
7.8	Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor vanuit Nederland uitgezonden werknemers.....	27
7.9	Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van niet vanuit Nederland uitgezonden werknemers.....	28
7.10	Verlies van aanspraken.....	28
	Arbeidsomstandigheden.....	28
7.11	Bedrijfsgezondheidszorg	28
7.12	Re-integratie arbeidsgehandicapten	28
7.13	Vertrouwenspersoon	29
	Pensioen regeling.....	29
7.14	Pensioenverzekering ABP.....	29
7.15	Aanvullend pensioen	29
7.16	Invaliditeits Pensioen Aanvullings Plan.....	29
7.17	Overig pensioen regelement.....	29
	Collectieve verzekeringen	29
7.18	Wettelijke aansprakelijkheid.....	29

7.19	Reis- en ongevallen verzekering	29
7.20	Ziektekostenverzekering	30
8	Expatriepakket.....	31
8.1	Aanspraak Expatriepakket	31
8.2	Opbouw Expatriepakket	31
8.3	Huisvesting.....	31
9	Vergoedingen uitgezonden werknemer	33
9.1	Reis- en verblijfkosten dienstreizen	33
9.2	Vergoeding transport inboedel, inrichtings- en herinrichtingstoelage	33
9.3	Vergoeding kosten overtocht	33
9.4	Vergoeding woon-werkverkeer	33
9.5	Vergoeding vakantiereis werknemer	34
9.6	Vergoeding vakantiereis gezinsleden.....	34
9.7	Terugbetalingsverplichting vergoeding vakantiereis	34
9.8	Schoolkostenvergoeding.....	34
9.9	Vergoeding bewaking woonhuis.....	35
9.10	Vergoeding bij maatregelen tot evacuatie	35
9.11	Tegemoetkoming bij molestschaade.....	35
9.12	Terugbetalingsverplichting	35
9.13	Vergoeding repatriëring stoffelijk overschot	36
10	Employee en management development	37
10.1	Performance management cyclus.....	37
10.2	Beoordelingsgesprek (PAR review).....	37
10.3	Scholing in het belang van de werkgever	37
10.4	Reis- en verblijfkosten in verband met studie in het belang van de werkgever	37
10.5	Studieverlof en terugbetalingsverplichting.....	37
10.6	Bijscholingscursussen	38
11	Overgangsbepalingen	39
11.1	Overgangsregeling salarisgarantie	39
11.2	Overgangsregeling vakantie-uren	39
11.3	Overgangsregeling oriëntatieverlof.....	39
12	Bijlage 1: Salarisschalen	41
13	Bijlage 2: Schoolkostenvergoedingsregeling	42
13.1	Algemeen	42
13.2	De schoolkosten	42
13.3	Aanvullende bepalingen ter zake de vergoedingen	43
13.4	Onder kosten van onderwijs worden niet begrepen	44



13.5	De aanspraak	44
13.6	Terugbetalingsverplichting	44
13.7	Schoolkostenvergoeding bij onderbreking tewerkstelling	44
13.8	Betaling en facturering	44
13.9	Declaraties.....	45
14	Bijlage 3: Wijzigingen	46



1 PREAMBULE

De Stichting SNV Nederlandse Ontwikkelingsorganisatie (verder te noemen: SNV) te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

ABVAKABO FNV te Zoetermeer

als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Den Haag d.d. 20 juni 2014

1.1 Citeertitel

Deze CAO kan worden aangehaald als: CAO SNV EXPAT 2014-2016.

1.2 Looptijd van de CAO

1. Deze CAO wordt afgesloten voor de periode 30 juni 2014 tot en met 30 juni 2016.
2. Nawerking: Indien partijen bij de CAO op de expiratedatum nog geen overeenstemming hebben bereikt over een nieuwe CAO blijven de bepalingen van de geëxpireerde CAO van kracht, totdat de nieuwe CAO, dan wel een ander (soort) arbeidsvoorwaardehandboek, in werking treedt.
3. Indien SNV gedurende de looptijd van de CAO besluit om per einddatum van de CAO, niet in overleg te treden over een nieuwe CAO en geen nieuwe CAO af te sluiten, zal zij dit tijdig aan de werknemersorganisatie kenbaar maken.

1.3 Afwijking en aanvulling van de CAO

1. Het is de werkgever niet toegestaan af te wijken van bepalingen van deze CAO, tenzij de CAO afwijking toestaat.
2. De werkgever kan na overleg met de Ondernemingsraad en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden uitvoeringsregelingen vaststellen ter uitwerking van het bepaalde in deze CAO. Deze uitvoeringsregelingen zijn afgeleid van, maar vallen buiten de CAO.
3. Een tussentijdse wijziging van de CAO kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van beide partijen betrokken bij deze CAO. Een tussentijdse wijziging van de CAO is in ieder geval aan de orde indien een wijziging van Wet of Algemene Maatregel van Bestuur dit noodzakelijk maakt. In deze voorkomende gevallen is geen instemming vereist.



2 ALGEMENE BEPALINGEN

2.1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

Werkgever:	<i>Stichting SNV Nederlandse Ontwikkelingsorganisatie;</i>
Werknemer:	<i>persoon die bij de werkgever in dienst is of in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst gebaseerd op de CAO expat en die op de loonlijst staat van het SNV hoofdkantoor, met uitzondering van de leden van de directieraad van werkgever alsmede nationaal personeel;</i>
Woonland:	<i>land waar de werknemer bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever zijn vaste woonplaats heeft;</i>
Land van Plaatsing:	<i>land waarin de werknemer de opgedragen werkzaamheden vervult;</i>
Standplaats:	<i>plaats waar de werknemer doorgaans zijn werkzaamheden verricht, dan wel voor de langdurig uitgezonden werknemer de plaats in het land van plaatsing waar de werknemer zijn vaste verblijfplaats heeft en die als zodanig door de werkgever is erkend;</i>
Partner:	<i>persoon met wie de werknemer gehuwd of ongehuwd duurzaam samenleeft;</i>
Kind:	<i>een legitiem of adoptief kind van de werknemer of zijn partner onder de 18 jaar voor welk de werknemer sociale en economische verantwoordelijkheid heeft en is erkend binnen de nationale wetgeving van het land van de werknemer en/of zijn partner;</i>
Gezin(sleden):	<i>echtgenoot of partner van de werknemer (gebaseerd op een partnerregistratie of samenwonen geregistreerd onder zijn nationale wetgeving) en kinderen onder de 18 jaar.</i>
Directieraad	<i>de SNV Managing Board bestaande uit de CEO en de Managing Directors</i>
Duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing:	<i>periode waarin de werknemer in het land van plaatsing de hem opgedragen werkzaamheden verricht. Deze periode vangt aan op de dag van aankomst van de werknemer in het land van plaatsing en eindigt op de dag van vertrek uit het gastland, doch uiterlijk op de einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wel bij beëindiging van de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden;</i>
Netto salaris:	<i>Nederlands ingezetene bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever: salaris verminderd met inhoudingen van hypotax, pensioenpremies en premies volksverzekeringen. Niet Nederlands ingezetenen bij aanvang van de eerste arbeidsovereenkomst met werkgever: salaris verminderd met inhoudingen hypotax en pensioenpremie.</i>
Uurloon:	<i>1/173,33 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur;</i>
Salaris:	<i>bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van Bijlage 1: Salarisschalen van deze CAO en dat dient als berekeningsgrondslag voor de bepaling van het netto salaris van de</i>

	<i>werknemer;</i>
Salarisschaal:	<i>in Bijlage 1: Salarisschalen van deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;</i>
Salaristrede:	<i>aanduiding, bestaande uit een getal dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;</i>
Maximumsalaris:	<i>hoogste bedrag van een salarisschaal;</i>
DSA:	<i>Daily Subsistence Allowance vallend onder het corporate DSA beleid</i>
Functie:	<i>samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten in opdracht van de werkgever;</i>
Dienstreis:	<i>reis van de werknemer, hetzij in of buiten Nederland, die wordt ondernomen voor de vervulling van werkzaamheden ten behoeve van-, en met goedkeuring van de werkgever. Woon-werkverkeer en vakantiereizen vallen niet onder dienstreizen;</i>
Beroepsziekte:	<i>ziekte, die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten een en ander vastgesteld door een onafhankelijke derde;</i>
Dienstongeval:	<i>ongeval, dat in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten; een en ander vastgesteld door een onafhankelijke derde;</i>
Molest	<i>buitengewone omstandigheden als gewapend conflict, burgeroorlog, opstand, binnenlandse onlusten, oproer en muerij.</i>
Hypotax:	<i>voor Nederlandse ingezetenen: Inhouding op salaris en overige uitbetalingen van bedrag gelijk aan de loonheffing (loonbelasting en sociale verzekeringspremies), die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland. voor niet-Nederlands ingezetenen: inhouding op salaris en overige uitbetalingen op bedrag gelijk aan de loonbelasting, die ingehouden zou moeten worden als ware de werknemer belastingplichtig in Nederland.</i>
Passende functie:	<i>een functie waarvoor de werknemer, in verband met zijn opleiding(niveau) en werkervaring, in het oordeel van de werkgever voldoende kennis en kunde beschikt, om deze naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel waarvoor de werknemer binnen redelijke termijn via om- her of bijscholing tot dit niveau kan worden gebracht;</i>
Onafhankelijke derde:	<i>een door partijen aangestelde onafhankelijke derde in afwachting van instelling van een geschillencommissie;</i>
Periodieke toelage:	<i>een extra toelage op het salaris toegekend door de directie</i>

2.2 Mannelijke en vrouwelijke persoonsvorm

Waar in deze CAO of in de bijlagen met betrekking tot het begrip werknemer de mannelijke (persoons)vorm wordt gehanteerd, is ook de vrouwelijke (persoons)vorm van toepassing

2.3 Uitwerking partnerdefinitie

1. Om een persoon aan te kunnen merken als partner in de zin van deze CAO, dient de werknemer één of meer van de volgende documenten te overleggen (of het equivalent van die documenten naar het recht van de nationaliteit van de werknemer indien hij geen Nederlander is):
 - a. een recent uittreksel uit het huwelijksregister en, op verzoek van de werkgever, een verklaring van de werknemer dat hij niet van tafel en bed gescheiden van zijn partner leeft; dan wel,
 - b. een recent uittreksel uit het geregistreerd partnerschapsregister of een recente notariële verklaring (ten hoogste zes maanden oud) dat een notarieel samenlevingscontract volgens Nederlands recht bestaat; dan wel,
 - c. een registratie van partnerschap of samenwonen geregistreerd onder de nationale wetgeving afgegeven door het land van herkomst van de werknemer en/of zijn partner.
2. Voor de toepassing van deze CAO kan tegelijkertijd slechts één persoon als partner worden aangemerkt.
3. De over te leggen documenten mogen ten hoogste zes maanden oud zijn.

2.4 Uitwerking kind definitie

1. Om een persoon aan te kunnen merken als kind in de zin van deze CAO, dient de werknemer de volgende documenten te overleggen:
 - a. een recent uittreksel (ten hoogste zes maanden oud) uit het geboorteregister dan wel,
 - b. een adoptieverklaring wettelijk goedgekeurd door het woon land van de werknemer dan wel door de ambassade van het woon land.
2. Met minderjarige kinderen (kinderen tot de leeftijd van 18 jaar) worden gelijkgesteld:
 - a. meerderjarige kinderen die op basis van de schoolkostenvergoedingsregeling recht hebben op een vergoeding; dan wel,
 - b. meerderjarige kinderen tot de leeftijd van 30 jaar die lichamelijk of geestelijk ongeschikt zijn om een beroep uit te oefenen, en dit op voorlegging van bewijsstukken.
3. Een kind dat behoort tot het huishouden van de partner van wie de werknemer duurzaam gescheiden leeft valt nimmer onder de definitie kind.

2.5 Wijziging gezinssamenstelling

1. De werknemer is verplicht de werkgever onmiddellijk van elke wijziging in de gezinssamenstelling schriftelijk en van officiële bewijsstukken voorzien, op de hoogte te brengen.
2. Indien de werkgever een melding van een wijziging in de gezinssamenstelling heeft ontvangen, worden de bepalingen van deze CAO per datum wijziging op de nieuwe gezinssituatie toegepast, tenzij in deze CAO anders is bepaald.

2.6 Voorkoming van dubbele aanspraken

1. De uit deze CAO voortvloeiende aanspraken kunnen voor twee partners die ieder SNV-werknemer zijn en die op de standplaats een gezamenlijke huishouding voeren, nooit meer bedragen dan wat één werknemer ontvangt, behoudens aanspraken die uit de functie voortvloeien.
2. Als de partner van de werknemer uit anderen hoofde aanspraken heeft die vergelijkbaar zijn met die welke kunnen worden ontleend aan deze CAO, kan de werknemer voor de partner geen beroep doen op die aanspraken op grond van deze CAO.
3. De werknemer is verplicht informatie over de werkzaamheden van zijn partner te verstrekken en mee te werken aan het voorkomen van dubbele aanspraken.

2.7 Belangrijke wijziging in de individuele rechtspositie

De werkgever deelt een belangrijke wijziging in de rechtspositie van een werknemer schriftelijk aan hem mee.



2.8 Arbeidsrelaties en zeggenschap

1. Vakbond en ondernemingsraad zijn natuurlijke partners bij de belangenbehartiging van werknemers. Ondersteuning van de ondernemingsraad, met name bij de uitleg en invulling van de CAO, is een belangrijke taak van de vakbond. De vakbond is verantwoordelijk voor arbeidsvoorwaardenvorming en gaat over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zoals beloning, vakantie, verlof, pensioenen en vergoedingen. Het initiëren van wijzigingen en uitwerking van deze arbeidsvoorwaarden op procedure en invoering vindt plaats onder toezicht van de ondernemingsraad.
2. Op CAO niveau worden door de vakbond in overleg met de leden collectieve afspraken gemaakt over arbeidsvoorwaarden voor allen die werken voor SNV.
3. Op bedrijf-/instellingsniveau wordt, binnen de grenzen van wetgeving, geldende Works agreement en CAO, nadere invulling gegeven aan de medezeggenschap van de werknemers. Controle op naleving van de CAO is een belangrijke taak van de medezeggenschap.

2.9 Verval van aanspraken

De uit deze CAO voortvloeiende rechten op vergoedingen vervallen bij beëindiging van het dienstverband. Bij uitdiensttreding volgt een eindafrekening en vervalt het recht op verdere vergoedingen, onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek over verjaringstermijnen.

2.10 Termijnen

Indien in deze CAO géén termijn is gesteld, gelden de bepalingen ter zake van de Algemene Termijnenwet.

2.11 Toepasselijk recht en rechter

Op deze CAO is het Nederlands recht van toepassing. Uitsluitend de rechter te Den Haag is bevoegd te oordelen over geschillen tussen werkgever en werknemer in het kader van deze CAO.

2.12 Hardheidsclausule

In de gevallen waarin deze CAO niet of niet voldoende voorziet, kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid en, waar mogelijk, in overeenstemming met de strekking van de bepalingen van deze CAO een voorziening treffen. Indien deze voorziening meerdere werknemers betreft, zal eerst overleg met ABVAKABO FNV, dan wel de ondernemingsraad plaats dienen te vinden.

3 Rechten en plichten

3.1 Goed werkgeverschap

De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever behoort te doen of na te laten.

3.2 Bescherming persoonsgegevens

1. De werkgever leeft de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) na voor de bescherming van persoonsgegevens van de werknemers.
2. Verwijderd

3.3 Aansprakelijkheid en vrijwaring van de werknemer voor schade

1. De werknemer is verplicht de zaken, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever of door derden geleden schade, voor zover deze is ontstaan door schuld van de werknemer.
3. De werkgever deelt de hoogte van de schadevergoeding, ook de overwegingen die geleid hebben tot het vaststellen van de vergoeding, schriftelijk aan de werknemer mede.
4. De werkgever vrijwaart de werknemer tegen elke eis tot schadevergoeding van wie of van welke rechtspersoon ook, ingediend op grond van handelingen verricht in de rechtmatige uitoefening van zijn werkzaamheden in het gastland, indien en voor zover de schade niet door een verzekering wordt gedekt tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3.4 Disciplinaire maatregel

1. De werkgever (vertegenwoordigd in de persoon van CEO of het MB lid verantwoordelijk voor het personeelsbeleid) kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, één of meerdere disciplinaire maatregelen opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
3. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in lid 1 die kunnen worden opgelegd zijn:
4. Schriftelijke berisping;
5. Onthouding periodieke verhoging;
6. Schorsing;
7. Ontslag zonder opzegtermijn;

3.5 Schorsing

1. Schorsing is iedere tijdelijke ontheffing van de gehele of gedeeltelijke uitoefening van de functie van een werknemer die door de werkgever als zodanig wordt aangemerkt.
2. De werkgever kan de werknemer schorsen in gevallen waarin het belang van de werkgever dit vereist of wel van rechtswege.
3. Tijdens de schorsing heeft de werknemer slechts toegang tot de werklocaties na verkregen toestemming van de werkgever.
4. Indien de werkgever de werknemer schorst, stelt hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk en met redenen omkleed op de hoogte.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris.
6. De werknemer heeft recht op hoor en wederhoor. Hij kan zich laten bijstaan door een adviseur.
7. Indien het verweer voor de werkgever aanleiding is de schorsing te beëindigen, gaat hij daartoe onverwijld over.
8. Indien blijkt dat de schorsing ten onrechte is opgelegd, zal de werkgever voor een passende rehabilitatie van de werknemer zorg dragen.

3.6 Goed werknemerschap

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden goed, ordelijk en op verantwoorde wijze te verrichten met inachtneming van de bepalingen van de in de onderneming geldende werkwijzen, procedures en regelingen.
2. De werknemer dient bij de uitoefening van zijn functie de bepalingen van de SNV Code of Conduct in acht te nemen.

3.7 Code of Conduct

De Code of Conduct, waarin de gedragsregels zijn opgesteld waaraan de werknemer en werkgever zich dienen te houden, is te allen tijde van kracht. De Code of Conduct is onderdeel van de arbeidsvoorwaarden en het arbeidscontract.

3.8 Andere werkzaamheden

Aan de werknemer kunnen andere werkzaamheden worden opgedragen dan in zijn functieomschrijving opgenomen, mits deze in redelijkheid passen binnen zijn professionele bekwaamheden.

3.9 Aanvaarden passende functie

De werknemer dient een passende functie te aanvaarden indien deze functie hem in verband met zijn opleiding(niveau) en werkervaring, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

3.10 Werkzaamheden buiten de geldende werktijden

De werknemer is zonodig verplicht ook buiten de voor hem geldende werktijden in opdracht van werkgever arbeid te verrichten.

3.11 Nevenwerkzaamheden

1. Het is de (uitgezonden) werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan enige betaalde of onbetaalde nevenbetrekking te vervullen of te aanvaarden of tegen betaling nevenwerkzaamheden te verrichten, dan wel handel te drijven of middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen indien het vervullen van zijn functie of het belang van de werkgever geschaad kan worden of een vermenging van belangen kan optreden die schade voor de werkgever tot gevolg kan hebben.
2. De werkgever stelt een regeling vast met betrekking tot het verstrekken van informatie over-, en het geven van toestemming voor de uitvoering van nevenwerkzaamheden-, en betrekkingen.

3.12 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over wat hem in zijn functie ter kennis is gekomen.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet wanneer iemand informatie moet verstrekken aan de werkgever of wanneer de werkgever iemand voor een bepaalde zaak ontheffing van deze plicht heeft verleend.

3.13 Schade aan persoonlijke eigendommen

1. De werknemer draagt in beginsel zelf het risico van schade, verlies of diefstal van zijn persoonlijke eigendommen.
2. Vergoeding door de werkgever van schade aan persoonlijke eigendom kan plaatsvinden, indien de schade is veroorzaakt door een omstandigheid waarvoor de werkgever aansprakelijk is, zulks ter beoordeling van de werkgever.

3.14 Aansprakelijkheid voor motorvoertuigen bij uitzending

1. De uitgezonden werknemer die een privé motorvoertuig in het land van plaatsing gebruikt, is verplicht dat motorvoertuig naar de daar geldende maatstaven genoegzaam tegen de risico's van wettelijke aansprakelijkheid te verzekeren en verzekerd te houden. Zolang een



dergelijke verzekering niet bestaat is het hem niet toegestaan dat motorvoertuig te gebruiken.

2. Het niet nakomen van de in het vorige lid gestelde verplichtingen heeft mede tot gevolg dat de werknemer in geval van schade, toegebracht met een privé motorvoertuig, geen beroep kan doen op de in artikel 3.3 bedoelde vrijwaring door de werkgever.
3. Het is de werknemer niet toegestaan privé te rijden met motorvoertuigen uit het SNV wagenpark.
4. De werknemer die voor bedrijfsmatige redenen een motorvoertuig uit het SNV wagenpark gebruikt, dient zich te allen tijde te houden aan de nationale verkeersregels, en de (veiligheids)regels zoals voorgeschreven door het landen kantoor met betrekking tot het gebruik van een motor voertuig.

4 Aanvang en einde dienst verband

4.1 Duur dienstverband

De werknemer wordt in de regel in dienst genomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

4.2 Proeftijd

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een duur langer dan 6 maanden wordt in de regel een proeftijd overeengekomen.
2. De proeftijd bij zowel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden alsmede bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt 2 maanden.
3. Gedurende de proeftijd kunnen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigen. De opzegverboden zijn niet van toepassing.
4. Er wordt geen proeftijd bedongen, indien de werknemer na het verstrijken van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij de werkgever in dezelfde of een soortgelijke functie wederom in dienst treedt.

4.3 Schriftelijke arbeidsovereenkomst

1. De werknemer ontvangt van de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin tenminste worden vermeld:
 - a. de naam, voornaam, geboorteplaats, geboortedatum en nationaliteit van de werknemer;
 - b. de datum van indiensttreding;
 - c. de duur van de proeftijd, indien een proeftijd is overeengekomen;
 - d. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de duur van dit dienstverband;
 - e. de functie;
 - f. de standplaats
 - g. het salaris en de datum waarop bij goed functioneren de eerste periodieke salarisverhoging zal worden toegekend;
 - h. de gemiddelde arbeidsduur;
 - i. het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft;
 - j. de bepaling dat deze CAO een geheel vormt met de arbeidsovereenkomst.
2. De werknemer ontvangt bij het aangaan van het dienstverband een digitale versie van de geldende CAO en informatie over de voor hem van toepassing zijnde pensioenregeling.
3. De werknemer ontvangt bij een wijziging in functie of standplaats een schriftelijke mededeling hiervan, onder vermelding van de in verband met deze wijziging eventueel aan te passen arbeidsvoorwaarden.

4.4 Verlenging van het dienstverband¹

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden gevolgd door één of meer nieuwe arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
2. Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geen opzegging nodig.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnen drie maanden wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst, worden zij aangemerkt als aaneengesloten arbeidsovereenkomsten.
4. Indien de duur van aaneengesloten arbeidsovereenkomsten de termijn van zes jaar overschrijdt, wordt de laatste arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. De periode die werknemer werkzaam is geweest als buiten Nederland lokaal geworven personeel, krachtens lokaal reglement gecontracteerd en aldaar werkzaam, wordt buiten beschouwing gelaten bij de bepaling van de termijn van zes jaar.

4.5 Einde dienstverband

De arbeidsovereenkomst eindigt:

¹ Conform het overgangsrecht van de Wet Werk en Zekerheid blijft dit artikel gelden tot 1 juli 2016, zijnde tegelijkertijd de einddatum van de CAO. Indien partijen niet tijdig hierover andere afspraken hebben gemaakt, zal vanaf dat moment de wettelijke regeling van toepassing zijn

- a. tijdens de proeftijd als de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;
- b. door het verstrijken van de termijn of door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden;
- d. door schriftelijke opzegging tegen het einde van de maand;
- e. door ontslag op staande voet wegens een dringende reden;
- f. door ontbinding door de kantonrechter;
- g. als de werknemer de pensioengerechtigde (AOW) leeftijd heeft bereikt met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
- h. als de werknemer ontslag vraagt in verband met flexibel pensioen en uittreden (FPU) dan wel ouderdomspensioen voor de pensioengerechtigde leeftijd. Ontslag wordt verleend als het bestuur van de Stichting pensioenfonds ABP heeft vastgesteld dat na het ontslag recht bestaat op een uitkering. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat;
- i. door het overlijden van de werknemer.

4.6 Opzegging

De werkgever kan het dienstverband met de werknemer, al dan niet gedurende de overeengekomen looptijd van de arbeidsovereenkomst, opzeggen wegens:

- a. opheffing van de betrekking of overtolligheid, indien het na een zorgvuldig onderzoek in redelijkheid niet mogelijk is gebleken de werknemer een voor hem passende functie aan te bieden of indien deze werknemer een passende functie weigert te aanvaarden;
- b. ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, volgens vastgestelde beoordelingen;
- c. ziekte die twee jaar heeft geduurd en wanneer volledige herplaatsing niet mogelijk is;
- d. het zonder opgave van reden niet tijdig terugkeren door de werknemer van verlof;
- e. voltooiing van de aan de uitgezonden werknemer opgedragen taak;
- f. wijziging van de politieke, maatschappelijke, projectmatige of personeelsmatige omstandigheden dan wel de veiligheidssituatie in het gastland;
- g. het niet verkrijgen of intrekken van visa en dergelijke benodigd voor de toegang tot het gastland, dan wel het niet verlenen of intrekken van de goedkeuring van de autoriteiten van het land van plaatsing met betrekking tot de inzet van de uitgezonden werknemer;
- h. een andere gewichtige reden.

4.7 Opzegtermijn

1. Bij opzegging wordt de wettelijke opzegtermijn in acht genomen met dien verstande dat de termijn zowel voor de werkgever als de werknemer ten minste twee maanden is, tenzij werkgever en werknemer op het moment van opzegging in onderling overleg anderszins overeenkomen.
2. De opzegging gaat in per de 1e van de daaropvolgende maand.
3. De opzegtermijn geldt zowel voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde als voor onbepaalde tijd.

4.8 Uitkering bij overlijden

1. Indien het dienstverband eindigt als gevolg van overlijden van de werknemer, wordt het salaris uitbetaald tot en met de dag van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, een bedrag uitgekeerd gelijk aan het laatstgenoten salaris van de overledene over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan drie maal dat van de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering die de werknemer over de maand van het overlijden zou hebben genoten.
3. Bij ontstentenis van een partner van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan kan de uitkering geschieden aan degene die belast is met de betaling van de kosten van de lijkbezorging.
4. Indien de werknemer voor zijn overlijden te veel vakantie heeft genoten, vindt verrekening plaats conform artikel 5.6 "ontslag en vakantie". Het aldus verschuldigde bedrag en de reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitgekeerde bedragen of voorschotten wegens




- salaris en toelagen over een na zijn overlijden gelegen tijdvak worden in mindering gebracht op de in het tweede lid bedoelde uitkering.
- Op het bedrag bedoeld in het tweede en derde lid wordt in mindering gebracht enige overlijdensuitkering op grond van enige wettelijke, dan wel pensioen gerelateerde of werkgeversverzekeringsregeling indien deze wordt uitgekeerd.

(Preventief) Gezondheidskundig onderzoek

4.9 Preventief gezondheidskundig onderzoek voor de uitgezonden werknemer

- De werknemer die wordt uitgezonden, wordt geacht voor aanvang van de uitzending een preventief gezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Dit onderzoek is vrijwillig voor zowel de werknemer als de meereizende gezinsleden. Dit onderzoek wordt nadrukkelijk aanbevolen.
- De uitslag van het onderzoek wordt doorgestuurd naar de door SNV aangewezen medische instantie. Deze instantie brengt advies uit aan de werknemer en stuurt SNV bericht van positieve dan wel negatieve uitslag.

4.10 Gezondheidskundig onderzoek tijdens dienstverband

Als er sprake is van langdurig verblijf in het buitenland biedt de werkgever de werknemer, herhaaldelijk indien nodig, een preventief gezondheidskundig onderzoek aan, zo mogelijk tijdens het contractueel verlof.

4.11 Gezondheidskundig onderzoek bij einde dienstverband

- De uitgezonden werknemer en zijn gezinsleden worden geacht binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gezondheidskundig onderzoek te ondergaan.
- Indien de definitieve terugreis niet onmiddellijk aansluitend op de einddatum van de arbeidsovereenkomst of niet rechtstreeks plaatsvindt, dient de uitgezonden werknemer zich binnen één maand na beëindiging van de arbeidsovereenkomst medisch te laten keuren in het gastland, dan wel terstond bij terugkeer in het woon land. De resultaten van het gezondheidskundig onderzoek moeten aan de deskundige worden toegezonden.
- De vergoeding van kosten van het gezondheidskundig onderzoek voor gezinsleden op grond van deze CAO is uitgesloten, indien deze kosten naar het oordeel van de werkgever zijn ontstaan door medische ongeschiktheid die reeds voor uitzending bestond of indien het gezinslid voor vertrek naar het land van plaatsing dan wel bij start gezinsvorming geen het gezondheidskundig onderzoek heeft ondergaan. De werkgever wint hierover advies in bij de deskundige.

4.12 Hernieuwd preventief gezondheidskundig onderzoek

Indien de werknemer een hernieuwd gezondheidskundig onderzoek wenst, dient hij binnen 14 dagen na ontvangst van de uitslag een schriftelijk verzoek daartoe te richten aan de werkgever.

4.13 Vaccinaties

- Tijdens het gezondheidskundig onderzoek voorafgaand aan het vertrek en tijdens het dienstverband wordt vastgesteld welke vaccinaties door het (toekomstige) land van plaatsing verplicht worden gesteld en welke vaccinaties raadzaam geacht worden.
- Ten behoeve van een geldig internationaal vaccinatiebewijs is de werknemer verplicht zich te laten vaccineren door de deskundige.

4.14 Kosten medisch onderzoek en vaccinaties

- De kosten van het gezondheidskundig onderzoek en vaccinaties voor zowel de werknemer als gezinsleden, bedoeld in dit hoofdstuk, komen voor rekening van de werkgever. Als de werknemer dan wel gezinsleden gebruik maken van deze faciliteit maar zonder reden niet verschijnt, komen de kosten voor rekening van de werknemer.
- De hiervoor gemaakte reiskosten worden vergoed in overeenstemming met de voor reiskosten bij dienstreizen geldende vergoedingsregelingen, vervat in artikel 9.1



5 Arbeidsduur, vakantie en verlof

5.1 Arbeidsduur

1. De standaard arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 40 uur per week.
2. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar: het aantal kalenderdagen per jaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen en niet op zaterdag of zondag vallende feestdagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 8.
3. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur bedraagt het aantal te werken uren per jaar een evenredig deel van het aantal te werken uren volgens de systematiek van de in het tweede lid van dit artikel opgenomen berekeningswijze.

5.2 Vakantie-uren

1. De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op vakantie met behoud van zijn volle salaris.
2. De omvang van de aanspraak op vakantie is afhankelijk van de arbeidsduur van de werknemer en wordt naar rato aangepast indien er sprake is van een onvolledige arbeidsduur of bij beëindiging of aanvang van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar.
3. Voor de werknemer met een volledige arbeidsduur bedraagt de aanspraak op vakantie 240 uur per kalenderjaar.
4. Indien de arbeidsduur van de werknemer wordt gewijzigd, wordt de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vastgesteld, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur.
5. Iedere werknemer bouwt ook tijdens ziekte, vakantieaanspraak op.
6. Over kalendermaanden gedurende welke de werknemer in afwijking van de voor hem geldende werktijdregeling in het geheel geen of gedeeltelijk werkzaamheden verricht, heeft hij geen of naar rato aanspraak op vakantie behalve wanneer de werkzaamheden (gedeeltelijk) niet worden verricht wegens:
 - a. genoten vakantie;
 - b. verblijf in militaire dienst wegens herhalings oefeningen;
 - c. verlof verleend op basis van de artikelen, 5.7, 5.9, 5.12, 5.13, en 5.15 van deze CAO.

5.3 Opname vakantie

1. De werkgever stelt, in overleg met de werknemer (in voldoende mate) van te voren de tijdstippen van aanvang en einde vakantie vast.
2. In afwijking van het eerste lid kan de uitgezonden werknemer tijdens de tewerkstelling in het land van plaatsing de vakantie niet eerder opnemen dan nadat die tewerkstelling tenminste drie achtereenvolgende maanden heeft geduurd.
3. De werknemer dient in elk kalenderjaar ten minste 120 uren vakantie op te nemen waarvan ten minste 80 uren over een aaneengesloten periode. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt het in de vorige volzin bedoelde aantal uren naar rato.
4. De werkgever spant zich in de werknemer in de gelegenheid te stellen jaarlijks een aaneengesloten periode van 3 weken vakantie op te kunnen nemen. Een uitzondering op de periode van 3 weken is toegestaan doch in goed overleg met de werkgever en indien de (project)werkzaamheden dit toelaten.
5. Tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten, is het de werknemer toegestaan op het voornemen vakantie op te nemen, terug te komen, dan wel het opnemen niet voort te zetten. In geval van ziekte of ongeval geldt dit alleen indien de werknemer de ziekte of ongeval kan aantonen.
6. Wanneer dringende redenen dat noodzakelijk maken, kan de werkgever aan de werknemer verleende toestemming vakantie op te nemen intrekken, zowel vóór als tijdens de vakantie. Indien de werknemer ten gevolge van het intrekken van de toestemming vakantie op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.
7. Niet opgenomen vakantie, waaronder eventuele van vorige jaren overgeboekte vakantie, wordt naar het volgende kalenderjaar overgeboekt volgens het wettelijk en bij deze CAO toegestane maximum aantal uren.
8. De werkgever kan toestaan dat in individuele gevallen in een bepaald jaar wordt afgeweken van de maximaal naar een volgend kalenderjaar over te boeken vakantieaanspraken. De werkgever stelt na overleg met de werknemer de dagen vast waarop deze uren in het daaropvolgende kalenderjaar worden opgenomen.

5.4 Verjaring vakantieverlofuren

Alle vakantie-uren opgebouwd voor 1 januari 2012 verjaren 6 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.

De overige vakantie-uren verjaren als volgt:

- Het wettelijke minimum aantal vakantie-uren van 160 per jaar verjaren 6 maanden na afloop van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan
- De bovenwettelijke vakantie-uren van 80 per jaar verjaren 6 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan.

5.5 Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek wordt, behoudt hij de aanspraak op de hierdoor niet genoten vakantie, mits aantoonbaar en hij de werkgever hierover tijdig informeert. De werkgever kan eisen dat een verklaring van een arts wordt overgelegd.

5.6 Ontslag en vakantie

1. Het resterende verlof saldo dient, in overeenstemming met de werkgever, zo veel mogelijk in de periode tussen de dag van opzegging en de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, opgenomen te worden.
2. Indien de werknemer op de datum van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, wordt hem voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen een vergoeding toegekend ten bedrage van het uurloon dat de werknemer direct voorafgaand aan zijn ontslag genoot.
3. Indien op de dag van zijn ontslag blijkt, dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, is hij voor ieder uur teveel genoten vakantie een bedrag schuldig ten bedrage van het uurloon.

5.7 Nationale feestdagen uitgezonden werknemer

1. Tot het moment van eerste afreis naar het land van plaatsing zijn de feestdagen geldend in het woon land van toepassing; daarna zijn de feestdagen zoals deze gelden in het land van plaatsing van toepassing, ongeacht het feitelijk verblijf in het woon land of elders.
2. Indien één of meer feestdagen vallen op een dag waarop de werknemer volgens zijn werkrooster geen werkzaamheden verricht, vindt geen compensatie plaats.
3. Indien het aantal feestdagen in het land van plaatsing meer dan 12 bedraagt, wordt het meerdere verrekend met het verlof van de uitgezonden werknemer. Indien de uitgezonden werknemer in overleg met zijn leidinggevende en met goedkeuring van de Country Director op deze feestdag thuis werkzaamheden verricht, wordt deze dag aangemerkt als een werkdag en niet verrekend met het verlof. Feestdagen die in het weekeinde vallen worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

5.8 Opnemen compensatieverlof opgebouwd tot 1 februari 2010

Bij opname van het compensatie verlof geldt het volgende:

- a. Het compensatieverlof kan worden opgenomen tot uiterlijk 1 februari 2016.
- b. Het totaal aan compensatie verlof dient opgenomen te zijn uiterlijk op 1 februari 2016, danwel bij het uitdienst treden. Er zullen geen contract verlengingen afgegeven worden ten behoeve van het opnemen van een resterend compensatie verlof saldo.
- c. Tijdens opname van compensatieverlof in het land van plaatsing, blijft het recht tot toepassing van het expatpakket geldig.

5.9 Buitengewoon verlof wegens persoonlijke omstandigheden

1. Tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet, wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij zijn ondertrouw: 1/2 werkdag;
 - b. bij zijn huwelijk of het aangaan van geregistreerd partnerschap: 1 werkdag;
 - c. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en de tweede graad: 1 werkdag;
 - d. bij overlijden van:
 - (1) een gezinslid of een bloed-, of aanverwant in eerste graad: ten hoogste 4 werkdagen of, voor de langdurig uitgezonden werknemer: 14 kalenderdagen;

- (2) een bloed-, of aanverwant in tweede graad: ten hoogste 2 werkdagen of voor de langdurig uitgezonden werknemer: 7 kalenderdagen als hierbij (aantoonbaar) een reis naar het thuisland is inbegrepen;
 - e. bij bevalling van zijn partner: 2 werkdagen;
 - f. bij zijn verhuizing: ten hoogste 5 werkdagen als sprake is van inscheping dan wel uitscheping en is bestemd voor het verrichten van noodzakelijke activiteiten die verband houden met de (nieuwe) plaatsing of terugkeer. Bij overige verhuizingen ten hoogste 1 werkdag per kalenderjaar;
 - g. voor het in overleg met de werkgever of Arbodienst begeleiden van een gezinslid dat in Nederland verblijft op door de Arbodienst erkende medisch indicatie tot een maximum van 14 kalenderdagen;
 - h. indien de uitgezonden werknemer in het woon land verblijft in verband met levensgevaar van een bloed-, of aanverwant in eerste graad, welk levensgevaar door de Arbodienst is bevestigd, wordt de toekenning van buitengewoon verlof met behoud van salaris afhankelijk van de omstandigheden vastgesteld tot een maximum van 14 kalenderdagen na het overlijden van de eerstegraads bloedverwant.
2. Buitengewoon verlof wordt alleen toegekend als opname plaatsvindt in en rond de gebeurtenis waarvoor het buitengewoon verlof wordt verleend.
 3. Buitengewoon verlof wordt verleend in een aaneengesloten periode, zodanig dat de gebeurtenis waarop deze aanspraak betrekking heeft binnen deze periode valt. Het verlof wordt slechts verleend indien de gebeurtenis plaatsvindt tijdens werkuren.
 4. Buitengewoon verlof kan worden toegekend aan de uitgezonden werknemer die een gezinslid vergezelt dat op een door de Arbodienst erkende medische indicatie naar een land reist, waarop doelmatige en verantwoorde wijze medische behandeling plaats kan vinden, voor de periode tijdens welke begeleiding noodzakelijk wordt geacht.
- 5.10 Buitengewoon verlof in overige gevallen
1. Buitengewoon verlof van korte duur dan wel lange duur, al dan niet met behoud van salaris en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, kan voorts door de werkgever worden verleend, in de gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.
 2. Buitengewoon verlof van lange duur, als bedoeld in het eerste lid, gaat niet eerder in dan nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de daaraan verbonden voorwaarden aanvaardt.
 3. Indien het verlof, bedoeld in het eerste lid, naar het oordeel van de werkgever uitsluitend strekt in het persoonlijk belang van de werknemer, wordt hem dit alleen verleend zonder behoud van salaris en voor ten hoogste een jaar.
 4. Bezoek aan een (huis/tand)arts, specialist, e.d. dient zoveel mogelijk buiten werktijd te worden gepland. Indien dit (incidenteel) niet mogelijk is, wordt er buitengewoon verlof van korte duur verleend voor de duur van het bezoek en voor maximaal 2 uur.
- 5.11 Aanvragen van buitengewoon verlof
1. Behoudens in dringende gevallen moet buitengewoon verlof van korte duur tenminste 24 uren tevoren schriftelijk of mondeling worden aangevraagd.
 2. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever mits sprake is van bijzondere omstandigheden over de toekenning van buitengewoon verlof nader beslissen.

Verlof gebaseerd op de Wet arbeid en zorg

5.12 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof gebaseerd op hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op salarisdoorbetaling.

5.13 Adoptieverlof

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind aanspraak op verlof met behoud van salaris.

2. De aanspraak op verlof in verband met adoptie wordt gebaseerd op hoofdstuk 3 van de Wet arbeid en zorg.

5.14 Calamiteitenverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd.
2. De aanspraak op calamiteitenverlof wordt gebaseerd op hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg.

5.15 Kort- en langdurend zorgverlof

1. Op basis van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg heeft de medewerker recht op kort- en langdurend zorgverlof.
2. Tenzij een zwaarwegend belang van de werkgever zich daartegen verzet wordt dit verlof met behoud van salaris verleend.
3. Loondoorbetaling zal geschieden met in achtneming van het zevende lid van het desbetreffende artikel in de Wet arbeid en zorg.

5.16 Ouderschapsverlof

1. Op basis van hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, aanspraak op onbetaald ouderschapsverlof.
2. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste twee jaar heeft geduurd en die een structurele formatieplaats bezet.
3. De werknemer stelt in overleg en overeenstemming met de werkgever de spreiding van de op te nemen uren vast.
4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend belang van de werkgever wijzigen.

5.17 Voedingsverlof

1. Een vrouwelijke werknemer, die een kind met de borst voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken om in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.
2. De onderbrekingen vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is doch bedragen gezamenlijk ten hoogste een vierde van de werktijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. De duur van de onderbrekingen geldt voor de toepassing van deze CAO en de daarop berustende bepalingen als werktijd, waarover de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op het naar tijd vastgesteld salaris behoudt.

6 Beloning

6.1 Salaris

1. Voor de werknemer geldt een salarisschaal. De salarisschaal wordt bepaald door middel van de waardering van de functie van de werknemer. De waardering van de functie door de werkgever wordt gedaan met behulp van een functiewaarderingssysteem.
2. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing.

6.2 Salarisschalen

De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1: Salarisschalen, van deze CAO.

6.3 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-uitkering voor de tijd gedurende welke hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst een salaris heeft genoten.
2. De vakantie-uitkering bedraagt 8% van het salaris, inclusief een eventuele periodieke toelage en/of waarnemingstoelage. De vakantie-uitkering behoort tot het pensioengevend inkomen.
3. De vakantie-uitkering wordt elk jaar in mei uitbetaald over de periode juni van het voorafgaande jaar tot en met mei van het lopende jaar. Indien het dienstverband eindigt, zal de uitkering naar rato plaatsvinden in de maand volgend op de maand waarin de beëindiging plaats vindt.

6.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering van 8.3% van het basis salaris. De periodieke toelage vormt geen onderdeel voor het berekenen van de eindejaarsuitkering. De waarnemingstoelage toelage vormt wel onderdeel voor het berekenen van de eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering behoort tot het pensioengevend inkomen.
2. Bij beëindiging van het dienstverband vindt de uitkering naar rato plaats in de maand volgend op de maand waarin de beëindiging plaats vindt.

6.5 Salarisverhoging binnen de salarisschaal

1. Indien de werknemer, in voldoende mate functioneert, wordt het salaris op 1 maart van enig jaar verhoogd met één salarisstap naar het naasthogere salarisnummer van de salarisschaal waarin de werknemer is ingedeeld totdat het voor die schaal gestelde maximumbedrag is bereikt.
2. De periode van beoordeling is het voorafgaande kalenderjaar.
3. Werknemers die vóór 1 september van een kalenderjaar in dienst komen zullen nog in datzelfde jaar worden beoordeeld. Werknemers die tussen 1 september en 1 maart in het daaropvolgende jaar in dienst treden dan wel in die periode door promotie of anderszins in een andere functieschaal zijn geplaatst of een salarisstap hebben gemaakt, komen voor het eerst in aanmerking voor een salarisverhoging per 1 maart na 12-18 maanden.
4. Indien de werknemer excellent functioneert, kan hij na schriftelijke goedkeuring door de directieraad in aanmerking worden gebracht voor extra salarisstappen binnen de schaal.
5. Indien de werknemer - met inachtneming van zijn functiebeschrijving - niet voldoende functioneert, blijft salarisverhoging achterwege.

6.6 Periodieke toelage

1. Na schriftelijke goedkeuring door de directieraad kan de werkgever de werknemer een periodieke toelage toekennen. Deze toelage kan zijn bedoeld om de werknemer die excellent functioneert maar het maximumbedrag van zijn salarisschaal heeft bereikt nochtans een salaris verhoging toe te kennen. De werkgever kan de werknemer ook om andere redenen een periodieke toelage toekennen.
2. De toelage kan zowel voor bepaalde als voor onbepaalde tijd toegekend worden. Aan deze toelage kan de werkgever voorwaarden verbinden. De duur van de toelage en de eventuele voorwaarden worden op schrift vastgesteld.



6.7 Indeling in hogere salarisschaal

Wanneer voor de werknemer een salarisschaal gaat gelden met een hoger maximum salaris, wordt het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het bedrag gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de werknemer in de oude schaal genoot.

6.8 Lagere salarisschaal

1. Voor de werknemer die een andere functie gaat vervullen voor welke een lagere salaris schaal van toepassing is, kan de nieuwe schaal gaan gelden. Het al dan wel of niet toepassen van de nieuwe schaal is afhankelijk van de omstandigheden waaronder de nieuwe functie is verkregen.
2. Voor de werknemer kan een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de voor hem geldende salarisschaal:
 - a. indien hij in verband met ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, voor langere duur-, dan wel definitief wordt herplaatst in een andere functie waarvoor een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris;
 - b. indien hij zelf kiest voor het aangaan van een andere functie waarvoor een lagere salaris schaal geldt, zonder dat omstandigheden hem hiertoe hebben aangezet;
 - c. wanneer, door omstandigheden, op het moment van het aflopen van de plaatsing geen functie op gelijk schaal niveau beschikbaar is, doch uitsluitend een passende functie, (zoals beschreven in artikel 2.1 en artikel 3.9) met een lager maximumsalaris. Een passende functie in deze situatie zal hooguit 1 schaal lager zijn dan de voor de werknemer geldende schaal.
3. Wanneer een functie met een lagere salaris schaal wordt uitgeoefend in verband met reïntegratie na ziekte en in tijdelijk verband, zal geen toepassing van het lagere salaris plaatsvinden.

6.9 Waarnemingstoelage

1. Aan de werknemer, die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, die in geval van daadwerkelijke benoeming, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van één maand heeft geduurd en niet vakantie betreft.
3. Bij volledige waarneming van de functie bedoeld in het eerste lid is het bedrag van de toelage gelijk aan 3% van het huidig salaris
4. De toelage gaat in per de 1^e van de maand volgend op het bereiken van het tijdvak van één maand en wordt beëindigd per de 1^e van de maand volgend op de datum dat de waarneming wordt beëindigd.
5. De waarnemingstoelage wordt naar rato berekend gebaseerd op het aantal werkbare dagen in een maand. De waarnemingstoelage wordt ingetrokken, indien de werknemer door tijdelijke afwezigheid, verhindering of arbeidsongeschiktheid van langer dan één maand zijn functie niet vervult (gerekend vanaf de 1^e van de maand volgende op de datum van melding).

6.10 Netto salaris van de vanuit Nederland uitgezonden werknemer

1. De werkgever houdt op het salaris en andere aanspraken van de uitgezonden werknemer ingevolge de artikelen 6.1 tot en met 6.9 van dit hoofdstuk inhoudingen in.
2. De inhoudingen betreffen:
 - a. een bedrag gelijk aan de loonheffingen die de werkgever zou moeten inhouden indien de werknemer belastingplichtig in Nederland zou zijn (de zgn. Hypotax);
 - b. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie;
 - c. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel van de premies voor de volksverzekeringen AOW en Anw en de Werkloosheidswet.
3. De werkgever bepaalt het bedrag van de inhoudingen aan de hand van de in Nederland geldende belastingheffingen en premiepercentages. Eventuele persoonlijke fiscale aftrekposten in het kader van de Inkomstenbelasting komen niet voor verrekening in aanmerking. De werkgever bepaalt het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie aan de hand van de gebruikelijke premieverdeling bij de stichting pensioenfonds ABP.

4. Eventueel verschuldigde loonbelasting of daarmee gelijk te stellen belasting die de werknemer in het land van plaatsing over zijn salaris verschuldigd is, volgens een aanslag van de lokale belastingautoriteiten, komt voor rekening van de werkgever.

6.11 Netto salaris van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer

1. De werkgever houdt op het salaris en andere aanspraken ingevolge de artikelen 6.1 tot en met 6.9 van dit hoofdstuk van de niet vanuit Nederland uitgezonden werknemer inhoudingen in.
2. De inhoudingen betreffen:
 - a. een bedrag gelijk aan de loonbelasting die de werkgever zou moeten inhouden indien de werknemer belastingplichtig in Nederland zou zijn (de zgn. Hypotax);
 - b. een bedrag gelijk aan het werknemersdeel in de verschuldigde pensioenpremie bij de voor hem geldende pensioen regeling.
3. Eventueel verschuldigde loonbelasting of daarmee gelijk te stellen belasting die de werknemer in het land van plaatsing of het oorspronkelijk woon land van waaruit de werknemer is geworven over zijn SNV-salaris verschuldigd is, volgens een aanslag van de lokale belastingautoriteiten, komt voor rekening van de werkgever.

6.12 Interregional mobility allowance

1. De interregional mobility allowance is een percentage van 15% van het bruto maandloon, netto uitgekeerd. De werknemer met een plaatsing buiten zijn eigen regio² heeft recht op deze tegemoetkoming.
2. Geen interregional mobility allowance wordt toegekend aan:
 - a. De werknemer geplaatst als adviseur 5;
 - b. De werknemer die start te werken in zijn eigen Regio;
 - c. De interregional mobility allowance vervalt op het moment dat/ dan wel als
 - i) De werknemer binnen zes jaar terugkeert naar zijn Regio;
 - ii) De werknemer meer dan zes jaar in een en dezelfde Regio werkt (te rekenen vanaf 1 januari 2011).
3. De interregional mobility allowance zoals beschreven in lid 1 en 2 blijft gehandhaaft tot en met 31 december 2015.
4. Een verandering van de interregional mobility allowance zoals beschreven in lid 1 en 2 zal, conform afspraak in het onderhandelaarsakkoord CAO expat 2014-2016, plaatsvinden per 1 januari 2016.
5. De verandering van de interregional mobility allowance wordt vastgelegd in een uitvoeringsreglement.

6.13 Overwerkvergoeding

De uitgezonden werknemer heeft geen recht op een overwerkvergoeding.

6.14 Vergoeding extra uren werknemer met onvolledige arbeidsduur tijdens buitenlandse dienstreizen

De werknemer met een onvolledige arbeidsduur die tijdens een dienstreis werkt op een dag of in de uren dat hij normaliter niet zou werken, maakt in overleg met de leidinggevende een afspraak over de wijze van compensatie van deze extra uren. De compensatie betreft niet de reistijd buiten de gebruikelijke werktijd.

6.15 Ambtsjubileumgratificatie

1. De werknemer ontvangt bij het bereiken van een 12½ -jarig, een 25-jarig en een 40-jarig ambtsjubileum bij werkgever aanspraak op een eenmalige gratificatie ter grootte van respectievelijk 25%, 70% en 100% van zijn bruto maandsalaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering.
2. Voor een ambtsjubileum is de tijd, al dan niet onderbroken, doorgebracht in dienst van SNV van belang.
3. De werknemer met wie het dienstverband eindigt op grond van artikel 4.6 onder a of c van deze CAO kan aanspraak maken op een proportionele gratificatie. Voorwaarde is dat de werknemer een diensttijd heeft van ten minste 10 jaar en dat hij binnen vijf jaar na het ontslag recht zou hebben gehad op een gratificatie wegens ambtsjubileum. De gratificatie

² Gebaseerd op de regio indeling van SNV en SNV's career management policy

- bedraagt een evenredig gedeelte van de gratificatie bij ambtsjubileum, waarop de werknemer bij voortgezet dienstverband aanspraak zou hebben gehad.
4. De werkgever houdt op de gratificatie loonbelasting in.
- 6.16 Betaalbaarstelling
1. Betalingen worden in euro's gedaan.
 2. De betaling wordt overgemaakt op één bankrekening op naam van de werknemer. Een storting op meerdere rekeningen is niet mogelijk.



7 Sociale Zekerheid en sociale voorzieningen

Sociale verzekeringen

7.1 Definities

1. De werknemersverzekeringen in dit hoofdstuk betreffen de voorzieningen bij: ziekte, arbeidsongeschiktheid, ziektekosten en werkloosheid.
2. De volksverzekeringen in dit hoofdstuk betreffen de voorzieningen bij: ouderdom, overlijden, bijzondere ziektekosten en kinderbijslag.

7.2 Verzekering voor de uitgezonden Nederlandse ingezeten werknemer

1. De langdurig uitgezonden Nederlands ingezetene is in de regel niet verplicht verzekerd voor de Nederlandse werknemersverzekeringen en volksverzekeringen.
2. De werkgever draagt zorg dat voor de werknemer een vrijwillige Arbeidsongeschiktheidsverzekering en vrijwillige WW-verzekering wordt afgesloten bij de Uitvoeringsorganisatie Werknemersverzekeringen (UWV) en draagt zorg voor afdracht van de premie van de werknemer.
3. De langdurig uitgezonden werknemer kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in zijn ziektekostenverzekering. De regels over de tegemoetkoming zijn opgenomen in artikel 7.20 van deze CAO.
4. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om een vrijwillige AOW- en/of Anw-verzekering af te sluiten als de werknemer aan de criteria van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) voldoet, en zorgt dat de werknemer over de juiste informatie beschikt om zich bij de SVB aan te kunnen melden. Als de werknemer voor zijn partner en zijn kinderen ouder dan 15 jaar ook een vrijwillige AOW- en/of Anw-verzekering wenst af te sluiten en die aan de criteria van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) voldoen, kan deze zich hiervoor bij de SVB aanmelden door middel van een ondertekend aanmeldingsformulier. De werkgever draagt zorg voor afdracht van de premie van de werknemer. De premie voor de partner en/of de kinderen wordt rechtstreeks door de SVB bij de werknemer geïnd.
5. De werknemer ontvangt geen compensatie van de werkgever indien hij als gevolg van uitzending geen aanspraak (meer) kan maken op kinderbijslag of enige andere aftrekposten-, dan wel vergoedingen.

7.3 Verzekering voor uitgezonden niet Nederlandse ingezetenen

1. Voor de werknemer die:
 - a. in Nederland is geworven en die de nationaliteit heeft van een lidstaat van de Europese Unie of van een Staat waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten en die voorafgaand aan zijn uitzending niet in Nederland woonachtig was; of
 - b. in Nederland is geworven en die niet de nationaliteit heeft van een lidstaat van de Europese Unie of van een Staat waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten; of
 - c. niet in Nederland is geworvenen die niet verplicht verzekerd is of vrijwillig verzekerd kan worden voor de Nederlandse werknemers- of volksverzekeringen, voorziet de werkgever in de volgende voorzieningen.
2. De werkgever voorziet in artikel 7.9 van deze CAO in aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
3. De werknemer kan in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in zijn ziektekostenverzekering. De regels over de tegemoetkoming zijn opgenomen in artikel 7.20 van deze CAO.
4. De werkgever treft een pensioenregeling waarin ter zake van ouderdomsuitkering en nabestaandenuitkering voorzieningen zijn opgenomen. Op het salaris wordt hiervoor een premie ingehouden. Ter zake geldt artikel 7.17 van deze CAO.
5. De werknemer ontvangt geen compensatie van de werkgever indien hij als gevolg van uitzending geen aanspraak (meer) kan maken op kinderbijslag of enige andere aftrekposten-, dan wel vergoedingen.
6. De werkgever kent de niet Nederlands ingezeten werknemer bij het einde van het dienstverband en aansluitende werkloosheid een uitkering toe ter grootte van drie maal een netto maandsalaris, indien het dienstverband ten minste 12 maanden heeft geduurd. Bij



een korter dienstverband bedraagt de uitkering één netto maandsalaris. De werknemer dient zelf de aanvraag bij het SNV hoofdkantoor in te dienen.

7. De regeling zoals beschreven in lid 6 is niet van toepassing indien enige andere toekenning ter compensatie van werkloosheid zal plaatsvinden.
8. Met invoering van de transitievergoeding per 1 juli 2015 (danwel een latere datum, conform Nederlandse wetgeving), zal de regeling zoals beschreven in lid 6 van toepassing blijven, tenzij er een transitievergoeding toegekend wordt dat hoger ligt dan drie maal een netto maandsalaris.

Ziekte en Arbeidsongeschiktheid

7.4 Ziekteverzuimprotocol

De werkgever hanteert een ziekteverzuim protocol welke in in overleg met de ondernemingsraad is opgesteld. Het ziekte verzuim protocol omvat de regels met betrekking tot ziekmelding en werkhervatting.

7.5 Ziekmelding en werkhervatting

De werknemer is verplicht zich te houden aan de regels zoals omschreven in het ziekteverzuim protocol met betrekking tot ziekmelding, werkhervatting en de tussenliggende periode van ziekte.

7.6 Ziekmelding en werkhervatting uitgezonden werknemer

1. De uitgezonden werknemer is verplicht elk geval van ziekte of ongeval van hemzelf terstond ter kennis van de werkgever te brengen.
2. De werknemer dient elk geval van ernstige ziekte of ongeval van zijn gezinsleden ter kennis van de werkgever te brengen.
3. Werkhervatting na ziekte of ongeval dient de werknemer eveneens terstond ter kennis te brengen van de werkgever. Indien de werknemer gerepatriëerd is, kan terugkeer naar het land van plaatsing niet plaatsvinden zonder toestemming van de werkgever.

7.7 Gezondheidskundig onderzoek bij ziekte of ongeval

1. De werknemer kan in geval van ziekte of ongeval te allen tijde worden opgeroepen voor een gezondheidskundig onderzoek, indien en voor zover dat door de werkgever in overleg met de door SNV aangewezen arts noodzakelijk wordt geacht.
2. Gezinsleden van de langdurig uitgezonden werknemer worden in geval van ziekte of ongeval in de gelegenheid gesteld een gezondheidskundig onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te ondergaan.

7.8 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid voor vanuit Nederland uitgezonden werknemers

1. De werknemer bedoeld in artikel 7.2 heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van 52 weken recht op de doorbetaling van zijn salaris.
2. De werknemer die na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, ongeschikt is tot het verrichten van arbeid, heeft gedurende de tweede 52 weken recht op een uitkering van 70% van zijn laatstgenoten inkomen.
3. De werknemer heeft recht op aanvulling tot 100% van zijn salaris voor zolang hij zijn werkzaamheden voor ten minste 50% verricht, dan wel indien hij in het belang van zijn genezing door de door SNV aangewezen arts wenselijk geachte andere werkzaamheden verricht voor ten minste 50% van de voor hem geldende arbeidsduur, dan wel indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn werkzaamheden opgelopen beroepsziekte.



7.9 Beloning tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid van niet vanuit Nederland uitgezonden werknemers

1. De werknemer bedoeld in artikel 7.3 van deze CAO heeft gedurende zijn dienstverband bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte gedurende een tijdvak van maximaal 52 weken recht op de doorbetaling van zijn salaris.
2. De werknemer die na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, ongeschikt is tot het verrichten van arbeid, heeft gedurende de tweede 52 weken recht op een uitkering van 70% van zijn laatstgenoten inkomen.
3. De werknemer heeft recht op aanvulling tot 100% van zijn salaris voor zolang hij zijn werkzaamheden voor ten minste 50% verricht, dan wel indien hij in het belang van zijn genezing door de door SNV aangewezen arts wenselijk geachte andere werkzaamheden verricht voor ten minste 50% van de voor hem geldende arbeidsduur, dan wel indien de ziekte uit hoofde waarvan hij ongeschikt is zijn arbeid te verrichten, is veroorzaakt door een dienstongeval of een door het verrichten van zijn werkzaamheden opgelopen beroepsziekte.
4. De werknemer die gedurende het dienstverband na het tijdvak van 52 weken, bedoeld in het eerste lid, geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt blijft, komt in aanmerking voor een uitkering gebaseerd op een percentage van zijn salaris ten laste van de verzekeraar.
5. De uitkering wordt niet eerder verstrekt dan nadat de mate van arbeidsongeschiktheid door de verzekeraar is vastgesteld.
6. De vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid vindt plaats door een (huis)arts, niet zijnde de eigen (huis)arts. De kosten van het medisch onderzoek komen voor rekening van de werkgever. Indien gewenst door de verzekeraar zal een second opinion worden ingewonnen, de kosten daarvan komen voor rekening van de verzekeraar.
7. Ten minste eens per 12 maanden wordt een nieuw medisch onderzoek verricht. De verzekerde dient hieraan zijn medewerking te verlenen. Indien geen nieuw onderzoek kan worden verricht, eindigt de uitkering na betaling van een volle jaartermijn, gerekend vanaf aanvang van de uitkering. Het vijfde lid is van overeenkomstige toepassing.
8. De werknemer is verplicht de verzekeraar direct te informeren aangaande eventuele wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid. Bij verzuim van deze meldingsplicht kan het recht op uitkering vervallen.

7.10 Verlies van aanspraken

1. De werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van het salaris of een arbeidsongeschiktheidsuitkering of een andere aanspraak ingevolge deze CAO indien:
 - a. de ziekte is voorgewend en als zodanig door de arbo arts is bevestigd;
 - b. de werknemer de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, en dit als zodanig door de arbo arts is bevestigd;
 - c. de werknemer verplichtingen ingevolge deze CAO niet nakomt;
2. De gewezen werknemer heeft geen aanspraak op doorbetaling van zijn laatstelijk genoten salaris of de (bovenwettelijke) arbeidsongeschiktheidsuitkering, indien hij op grond van een aanvaarde andere betrekking aanspraak kan maken op doorbetaling van zijn loon of salaris, dan wel op een ZW, WIA-, WGA of WW-uitkering of enige vergelijkbare uitkering of (publiekrechtelijke dan wel private) verzekering.

Arbeidsomstandigheden

7.11 Bedrijfsgezondheidszorg

1. De werkgever zal voorzien in bedrijfsgezondheidszorg door aansluiting bij een Arbodienst of anderszins. De werkgever draagt zorg voor een beleid ter voorkoming van ziekteverzuim.
2. De werknemer kan door tussenkomst van een door SNV uitgekozen Arbodienst of door SNV aangewezen arts gebruik maken van diensten van het bedrijfsmaatschappelijk werk.

7.12 Re-integratie arbeidsgehandicapten

1. De werkgever draagt zorg voor een beleid dat erop is gericht werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn verklaard of voor een specifieke functie geheel arbeidsongeschikt zijn verklaard, zo mogelijk in dienst te houden, indien een passende functie voorhanden is.
2. De werknemer verplicht zich tot medewerking aan re-integratie activiteiten die betrekking hebben op het gestelde in lid 1.



7.13 Vertrouwenspersoon

De werkgever draagt zorg voor een vertrouwenspersoon die door de werknemer geraadpleegd kan worden onder meer in geval van vermeende seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld of pesten. Daarnaast kan de werknemer met de bedrijfsarts mondeling of schriftelijk contact opnemen over een klacht.

Pensioen regeling

7.14 Pensioenverzekering ABP

1. Voor de werknemer geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die op grond van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP niet verzekerd kan worden, geldt het bepaalde in artikel 7.17.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiezen voor demotie, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.
4. Ten aanzien van het pensioengevend inkomen wordt verwezen naar het pensioenreglement ABP.

7.15 Aanvullend pensioen

De werknemer die ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP verzekerd is, kan met inachtneming van de bepalingen van het pensioenreglement voor eigen rekening aanvullend pensioen sparen.

7.16 Invaliditeits Pensioen Aanvullings Plan

De werknemer die ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP verzekerd is, kan ter voorkoming van een substantiële inkomensdaling in geval van langdurige volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid voor eigen rekening gebruik maken van het collectieve IP Aanvullingsplan via Loyalis Verzekeringen.

7.17 Overig pensioen reglement

1. Voor de werknemer die niet verplicht verzekerd is bij de Stichting Pensioenfonds ABP, is een ander pensioen reglement, afgesloten door SNV, van toepassing.
2. De werkgever en de werknemer betalen een deel van de totaal verschuldigde premie.
3. Het premiepercentage dat de werknemer voor deze pensioen regeling betaalt, is gelijk aan het premiepercentage dat de werknemer betaald zou hebben, indien hij verplicht verzekerd was bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De hoogte van de premie en de verdeling daarvan volgen het bepaalde in het tweede lid van dit artikel.

Collectieve verzekeringen

7.18 Wettelijke aansprakelijkheid


1. De werkgever verplicht zich een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, die de aansprakelijkheid van de werknemer in de uitoefening van zijn functie dekt, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degenen die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie worden begeleid.
2. De werkgever vrijwaart in geval van verzekering bedoeld in het eerste lid de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Vrijwaring is uitgesloten in gevallen van opzet of grove schuld van de werknemer, alsmede op grond van het bepaalde in artikel 3.13

7.19 Reis- en ongevallen verzekering

De werkgever draagt zorg voor een reis verzekering, inclusief molestdekking tijdens dienstreizen. Daarnaast zorgt de werkgever voor een ongevallenverzekering.

7.20 Ziektekostenverzekering

1. Voor de werknemer in dienst na 1 januari 2011, geldt deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering.
2. De collectieve ziektekostenverzekering wordt deels door de werkgever, deels door de werknemer (via een inhouding op het salaris) betaald.
3. De collectieve ziektekostenverzekering omvat een repatriëringsclausule. Indien in geval van ziekte of ongeval van de werknemer of één van zijn gezinsleden verblijf in het land van plaatsing niet langer is verantwoord, raadzaam of van nut is, zal overgegaan worden tot repatriëring.
4. De werkgever zal niet eerder tot repatriëring overgaan, nadat advies is ontvangen van de door SNV aangewezen arts en volgens het oordeel van de verzekeraar.
5. De werknemer dient ter zake de aanwijzingen van de werkgever-, dan wel verzekeraar op te volgen.
6. Een uitzondering op deelname van de collectieve ziektekostenverzekering geldt voor de werknemer die voor 1 januari 2011 in dienst was. De werknemer bedoelt in voorgaande volzin heeft aanspraak op tegemoetkoming in de premiekosten, verbonden aan één door hem gesloten verzekering voor zichzelf en zijn gezinsleden tegen het risico van ziektekosten indien hij ervoor heeft gekozen niet te participeren aan de collectieve ziektekosten verzekering
7. De ziektekostenverzekering van de uitgezonden werknemer zoals beschreven in lid 6 dient een medische repatriëringsclausule te bevatten. SNV stelt zich niet verantwoordelijk voor de kosten in verband met noodzakelijke medische repatriëring.
8. Om aanspraak te maken op een tegemoetkoming dient de werknemer aan de werkgever een kopie van de verzekeringspolis te overleggen.
9. Onder gezinsleden wordt in dit artikel verstaan de partner van de werknemer en ten hoogste drie kinderen.
10. De vergoeding voor de ziektekosten voor de werknemer is als volgt bepaald:
11. Een vergoeding van 80 euro netto per maand voor werknemer en eventuele partner, en 40 euro netto per kind, wat is opgenomen in het bruto maandsalaris.



8 Expatpakket

8.1 Aanspraak Expatpakket

1. De langdurig uitgezonden werknemer heeft recht op het expatpakket zoals beschreven in artikel 8.2 en 8.3.
2. De langdurig uitgezonden werknemer is een werknemer zoals beschreven in artikel 2.1 die voor een periode van minstens 12 maanden wordt uitgezonden naar het land van plaatsing.

8.2 Opbouw Expatpakket

1. Voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing wordt een deel van het salaris van de werknemer geïndexeerd volgens een Cost of Living Index (COL). De COL dient ter compensatie van de hogere kosten van levensonderhoud.
2. De werkgever past geen negatieve COL (ter compensatie van de lagere kosten van levensonderhoud) toe. In geval van een negatieve COL index zal dit leiden tot een nul bedrag. Een positieve COL leidt tot een uitbetaling.
3. De COL is 'home-based' door de kosten van levensonderhoud in het land van plaatsing te vergelijken met die van het land waar het hoofdkantoor is gevestigd. Uit deze vergelijking wordt de 'home-based index' en het 'home spendable income' vastgesteld.
4. De werkgever wijst een onderzoeksbureau aan ten behoeve van de vaststelling van de index van de respectievelijke gastlanden en de tabel home spendable income.
5. De basis voor de berekening van de COL is de tabel home spendable income. Het te indexeren deel van het inkomen is afhankelijk van het bruto inkomen en familie grootte (tot maximaal drie kinderen). De toegepaste index voor cost of living is gebaseerd op een mid-level index.
6. Gezinsleden worden alleen meegenomen in de tabel home spendable income indien en voor zover zij reglementair door de werkgever zijn erkend en duurzaam behoren tot het huishouden van de werknemer in het gastland. Onder duurzaam wordt verstaan een periode van ten minste zes maanden.
7. Voor een één-ouder gezin geldt dat het eerste kind wordt beschouwd als partner.
8. Partners die beide uitgezonden zijn als werknemer en in het land van plaatsing een gezamenlijke huishouding voeren, hebben ieder ongeacht het deeltijdpercentage aanspraak op een COL van 50% van het voor het gezin vastgestelde bedrag.
9. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt een COL naar rato van de omvang van het dienstverband.
10. De COL wordt in principe in mei aangepast op basis van de jaarlijks toegepaste aanpassing in home spendable income en de aangepaste indexcijfers voor de cost of living van het vastgestelde onderzoeksbureau.
11. De COL wordt door de werkgever berekend en maandelijks bij het salaris in euro betaalbaar gesteld.
12. Bij repatriëring van de werknemer of zijn gezinsleden wegens ongeval of ziekte eindigt de betaling van de Col per datum repatriëring (gerekend vanaf de 1^e van de maand volgende op de datum van melding).

8.3 Huisvesting

1. De werkgever draagt voor de duur van de tewerkstelling in het land van plaatsing zorg voor passende huisvesting voor de werknemer en zijn gezinsleden. De werknemer is verplicht de huisvesting te aanvaarden die door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Indien de werknemer er voor kiest een woning te betrekken waarvan de kosten de door SNV gestelde vergoeding (zoals bedoeld in lid 1) overstijgen, zal de meerprijs voor rekening komen van de werknemer.
3. Mocht de werknemer ervoor kiezen in het gastland eigen huisvesting te betrekken (koop dan wel huur), dan wordt daar geen financiële compensatie voor verstrekt.
4. Na beëindiging van de tewerkstelling dienen de werknemer en zijn gezinsleden de in het eerste lid genoemde huisvesting te verlaten. Per die datum wordt de huisvesting niet langer ter beschikking gesteld.
5. De kosten voor de verstrekking van gas, water, elektra, voor telefoon, huispersoneel of andere aanvullende voorzieningen zijn voor rekening van de werknemer.
6. De kosten van verblijf van de werknemer en zijn gezinsleden in door de werkgever aan te wijzen overnachtingsplaatsen komen voor rekening van de werkgever:



- a. voor zover een dergelijk verblijf in afwachting van definitieve huisvesting noodzakelijk mocht zijn of;
- b. voor zover een dergelijk verblijf noodzakelijk mocht zijn bij afloop van de tewerkstelling in verband met de tijdige verzending van zijn verhuisboedel.



9 Vergoedingen uitgezonden werknemer

9.1 Reis- en verblijfkosten dienstreizen

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van (daadwerkelijk) tijdens de dienstreis gemaakte kosten voor openbaar vervoer, eigen vervoer, maaltijden en verblijf.
2. De werkgever bepaalt de keuze van het vervoermiddel en de te volgen route voor het maken van de dienstreis.
3. Indien de dienstreis is onderbroken of langs een omweg is gereisd om redenen niet ontleend aan het belang van de werkgever worden de verblijfkosten vergoed alsof de reis niet was onderbroken of indien geen omweg zou zijn gekozen.
4. De werkgever vergoedt de kosten van openbaar vervoer 2e klasse langs de kortste route.
5. De werkgever vergoedt de kosten van eigen vervoer tot ten hoogste een bedrag van 19 cent per gereden kilometer, danwel volgens het van toepassing zijnde reglement van het land van plaatsing.
6. De vergoeding van 19 cent per gereden kilometer voor eigen vervoer is het maximaal wettelijk toegestane bedrag voor onbelaste kilometer vergoeding in Nederland. Bij een wetswijziging ten nadele van deze vergoeding, zal een aanpassing plaatsvinden.
7. De werknemer heeft aanspraak op vergoeding van reiskosten ter zake van dienstreizen in binnen- of buitenland, voor zover in de vergoeding van die kosten niet is voorzien door de partnerorganisatie of de autoriteiten van het gastland.
8. Voor een dienstreis waarin minimaal één overnachting plaatsvindt, is het corporate DSA beleid van toepassing voor zowel binnenlandse als buitenlandse dienstreizen.
9. In het DSA beleid is de regelgeving met betrekking tot de verstrekking van DSA voor maaltijden, logies en overige kosten beschreven.
10. Voor de aanspraak op vergoeding van gemaakte kosten tijdens de gemaakte (dienst)reis zonder overnachting, geldt het van toepassing zijnde reglement van het land van plaatsing.

9.2 Vergoeding transport inboedel, inrichtings- en herinrichtingstoelage

1. De werkgever voorziet in een vergoedingsregeling voor het transport van de persoonlijke inboedel van de werknemer van, naar en binnen het land van plaatsing en tussen de landen van plaatsing, en in een inrichtingstoelage en een herinrichtingstoelage tot ten hoogste de bedragen zoals vermeld in de vergoedingsregeling.
2. De vergoedingsregeling is opgenomen in het uitvoeringsreglement "Transportregeling".

9.3 Vergoeding kosten overtocht

1. De werknemer heeft met betrekking tot de overtocht recht op vergoeding van de gemaakte kosten van:
 - a. de heenreis vanuit het woon land naar het land van plaatsing van huis tot huis; en
 - b. de definitieve terugreis vanuit het land van plaatsing naar het woon land van huis tot huis, mits de terugreis uiterlijk één jaar na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.
2. De werknemer is verplicht zowel de heenreis als de definitieve terugreis op een voor de werkgever zo doelmatig en kost effectief mogelijke manier te maken, waarbij de werkgever vervoerder en route aanwijst.
3. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de gezinsleden van de werknemer, indien deze voor de duur van ten minste zes achtereenvolgende maanden met hem in het land van plaatsing verblijven. Indien de duur van dat verblijf korter is, komen de heen- en terugreiskosten niet voor rekening van de werkgever, tenzij de kortere duur is veroorzaakt door omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever een vergoeding daarvan wel rechtvaardigen.

9.4 Vergoeding woon-werkverkeer

De langdurig uitgezonden werknemer heeft geen recht op vergoeding woon-werkverkeer.



9.5 Vergoeding vakantiereis werknemer

1. Indien de tewerkstelling van de werknemer nog ten minste twaalf maanden voortduurt, kan de werknemer aanspraak maken op vergoeding van de reiskosten verbonden aan een vakantiereis vanuit het land van plaatsing naar zijn woon land en terug.
2. In de regel heeft een werknemer met een (initieel) twee jaar durend contract recht op één vakantiereis vergoed door de werkgever. Ieder daaropvolgend contract jaar (ongeacht de locatie van de plaatsing), geeft recht op één vakantiereis zolang het contract-, plaatsing nog ten minste twaalf maanden duurt.
3. Van deze aanspraak kan de werknemer in het eerste contractjaar gebruik maken in het tijdvak gelegen tussen de 9de en 15de contractmaand. De werknemer is verplicht zowel de heenreis als de terugreis op een voor de werkgever zo doelmatig mogelijke manier te maken, waarbij de werkgever vervoerder en route aanwijst.
4. Indien de werknemer de vakantiereis buiten zijn woon land wenst door te brengen, kan hij aanspraak maken op een vergoeding van de werkelijk gemaakte reiskosten tot ten hoogste het bedrag bedoeld in lid 1.

9.6 Vergoeding vakantiereis gezinsleden

1. De werknemer kan voor zijn gezinsleden aanspraak maken op de vergoeding van de reiskosten van een vakantiereis bedoeld in artikel 9.5 indien de gezinsleden hem naar het land van plaatsing hebben vergezeld of hem te eniger tijd daarheen zijn gevolgd en ten minste zes maanden onmiddellijk voorafgaande aan deze reis onafgebroken aldaar hebben verbleven, mits zij na hun terugkeer nog ten minste zes maanden in het land van plaatsing zullen verblijven.
2. Indien de gezinsleden van de werknemer hem niet naar het land van plaatsing hebben vergezeld of hem te eniger tijd daarheen zijn gevolgd, geldt de aanspraak voor vergoeding voor een reis in de omgekeerde richting om een tijdelijke hereniging met hem tot stand te brengen.
3. Voor de toepassing van het tweede lid van dit artikel wordt met een lid van het gezin gelijkgesteld het minderjarige kind van de werknemer dat behoort tot het huishouden van de vroegere partner van de werknemer, dan wel behoort tot het huishouden van de partner van wie de werknemer duurzaam gescheiden leeft.
4. De aanspraak voor de gezinsleden ontstaat telkens als de aanspraak voor de werknemer ontstaat ingevolge artikel 9.5.

9.7 Terugbetalingsverplichting vergoeding vakantiereis

1. Als een werknemer na genoten vakantie in zijn woon land of elders zijn contract voortijdig beëindigt, dan wel door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever, is hij gehouden de aan deze vakantie verbonden reiskosten van zichzelf en zijn gezinsleden naar rato terug te betalen aan de werkgever. Het terug te betalen bedrag wordt berekend aan de hand van het aantal na de vakantie niet in het land van plaatsing doorgebrachte contractmaanden.
2. Het eerste lid is niet van toepassing als de vakantiereis als definitieve terugreis ingevolge artikel 9.3 lid 1 onder b kan worden aangemerkt.

9.8 Schoolkostenvergoeding

1. De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding met een vastgesteld maximum van de door hem verschuldigde en betaalde kosten voor het volgen van onderwijs voor elk minderjarig kind dat hem voor rekening van de werkgever naar het land van plaatsing heeft vergezeld (of hem daarheen is gevolgd) en gedurende zijn tewerkstelling aldaar met hem verblijft.
2. Ten aanzien van minderjarige kinderen die hem niet voor rekening van de werkgever naar het land van plaatsing hebben vergezeld (of zijn gevolgd) en niet gedurende zijn tewerkstelling aldaar met hem verblijven, heeft de werknemer aanspraak op een vergoeding van de verschuldigde en betaalde buitengewone kosten van onderwijs tot een vastgesteld maximum.
3. De regeling schoolkostenvergoeding is toegevoegd als Bijlage 2: Schoolkostenvergoedingsregeling.



9.9 Vergoeding bewaking woonhuis

1. Indien de werkgever dit noodzakelijk acht, wordt de werknemer hiertoe verplicht en zal een vergoeding worden toegekend voor de bescherming van de persoonlijke veiligheid van de werknemer en diens gezinsleden door middel van een bewaker. De werkgever heroverweegt halfjaarlijks de noodzaak tot verlenging. Hierbij wordt een opzegtermijn van één maand in acht genomen.
2. De werkgever bepaalt de hoogte van de vergoeding.
3. De werknemer dient zelf zorg te dragen voor de bewaking. Bewakers zijn niet in dienst van SNV.

9.10 Vergoeding bij maatregelen tot evacuatie

1. Indien de werknemer in het land van plaatsing buiten zijn toedoen in een situatie komt te verkeren waarin de veiligheid van hemzelf en zijn gezinsleden zodanig in gevaar wordt gebracht dat een langer verblijf aldaar naar het oordeel van de werkgever niet verantwoord is, neemt de werkgever maatregelen tot evacuatie van de werknemer en de aldaar met hem verblijvende gezinsleden, welke hij noodzakelijk acht.
2. De werknemer en zijn gezinsleden dienen door de werkgever genomen maatregelen tot evacuatie nauwgezet op te volgen. Daarbij is ten eerste het veiligheidsplan van het land van plaatsing leidend, de landendirecteur dan wel de (naast)hogere leidinggevende kan in aanvulling op dit plan dan wel in plaats van het plan aanwijzingen geven die opgevolgd dienen te worden.
3. De werkgever bepaalt welke kosten die voortvloeien uit de maatregelen tot evacuatie voor zijn rekening komen.

9.11 Tegemoetkoming bij molestschade

1. De werknemer kan bij schade als gevolg van molest aanspraak maken op een tegemoetkoming op grond van de door de werkgever vast te stellen molestregeling, indien en voor zover de schade niet door de verzekering wordt gedekt.
2. De werknemer komt alleen in aanmerking voor een tegemoetkoming indien hij zich adequaat tegen ongeval, overlijden, inboedelschade of anderszins heeft verzekerd en de verzekeraar met een beroep op molest een verzoek om schadevergoeding afwijst.
3. De tegemoetkoming van de schade kan niet meer bedragen dan het bedrag waarvoor de werknemer zich heeft verzekerd.

9.12 Terugbetalingsverplichting

1. De werknemer is verplicht kosten die ingevolge artikel 9.2 (transport inboedel) en 9.3 (vergoeding kosten overtocht) door de werkgever zijn vergoed en niet meer ongedaan gemaakt kunnen worden terug te betalen, indien de werknemer:
 - a. vóór de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst door opzegging beëindigt;
 - b. zich aan zijn verplichtingen krachtens de arbeidsovereenkomst verband houdende met de voorbereiding respectievelijk de uitzending naar het land van plaatsing onttrekt;
 - c. zijn bestemming niet volgt;
 - d. anders dan wegens redenen buiten zijn schuld of toedoen zijn tewerkstelling in het land van plaatsing niet aanvaardt;
 - e. binnen één jaar na de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing de arbeidsovereenkomst beëindigt, anders dan wegens omstandigheden van zodanige aard dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren;
 - f. binnen één jaar na de aanvang van zijn tewerkstelling in het land van plaatsing door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.
2. Met betrekking tot lid 1 sub e en f wordt voor elke volle maand, te rekenen van de datum van vertrek naar het gastland, dat de werknemer aldaar werkzaam was, wordt 1/12 deel op de terug te betalen bedragen in mindering gebracht.
3. De werknemer is tevens verplicht tot terugbetaling van de inrichtingstoelage zoals genoemd in artikel 9.2 indien hij zijn contract voortijdig beëindigt, dan wel door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever. Het terug te betalen bedrag wordt naar rato berekend.

9.13 Vergoeding repatriëring stoffelijk overschot

In geval van overlijden van de werknemer of zijn gezinsleden komen de kosten van het overbrengen van het stoffelijk overschot naar het woon land voor rekening van de werkgever.



10 Employee en management development

10.1 Performance management cyclus

1. De werkgever bespreekt regelmatig het functioneren van de werknemer onder toepassing van de performance management cyclus. De performance management cyclus is een afgeleide van het strategisch beleid van SNV.
2. Ter ondersteuning van de ontwikkeling van de werknemer hanteert de werkgever binnen deze cyclus het resultaat en ontwikkelingsplan (PRDP-gesprek in januari/februari), de midyear review (in juni) en het beoordelings (PAR) gesprek (aan het eind van het jaar).

10.2 Beoordelingsgesprek (PAR review)

1. De werkgever voert ten minste éénmaal per jaar een beoordelingsgesprek met de werknemer.
2. Het beoordelingsgesprek dient om het functioneren van de werknemer te beoordelen en vast te stellen in hoeverre de werknemer zich kan ontwikkelen naar andere, eventueel zwaardere functies. In de beoordeling wordt een uitspraak gedaan over de gerealiseerde ontwikkeling en behaalde resultaten van de werknemer gebaseerd op afspraken opgenomen in het persoonlijk resultaat en ontwikkelingsplan (PRDP).
3. Tevens wordt het beoordelingsgesprek gehouden:
 - a. ter vaststelling van de eventuele salarisverhoging;
 - b. voorafgaande aan een omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - c. in andere gevallen waarin de werkgever dit gewenst acht.
4. De werkgever legt de beoordeling schriftelijk vast.
5. De werknemer die het oneens is met de beoordeling kan binnen vier weken na verzending van de beoordeling schriftelijk bij zijn naasthogere leidinggevende bezwaar maken.
6. In geval van het gestelde in lid 5 hoort de naasthogere leidinggevende de leidinggevende en de werknemer en stelt de beoordeling zo nodig bij.
7. Mocht het oordeel van de bezwaarprocedure door een van beide partijen niet geaccepteerd worden dan is het mogelijk het bezwaar voor te leggen aan een onafhankelijke derde die zijn resultaten voorlegt aan de directieraad. De directieraad beslist op basis van alle beschikbare informatie.

10.3 Scholing in het belang van de werkgever

1. De werknemer kan in het belang van de uitvoering van zijn werkzaamheden dan wel ten behoeve van het behoud van passende arbeid worden verplicht om scholing en ontwikkelingstrajecten te volgen, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd.
2. Aan de werknemer, die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, wordt een volledige vergoeding van de studiekosten toegekend. De werkgever kan in bijzondere gevallen hiervan afwijken.
3. Aan de werknemer, die op grond van het eerste lid is verplicht om scholing te volgen, kan scholingsverlof met behoud van salaris worden verleend. Het scholingsverlof moet jaarlijks worden aangevraagd.

10.4 Reis- en verblijfkosten in verband met studie in het belang van de werkgever

Ingeval van dienstreizen buiten het land van plaatsing in verband met scholing, maakt de werknemer aanspraak op vergoeding van de kosten conform het corporate DSA beleid.

10.5 Studieverlof en terugbetalingsverplichting

1. De werkgever kan in voorkomende gevallen indien kosten, tijdsinvestering en (gedeeld) belang van de studie dat wenselijk maken, (betaald of onbetaald) studieverlof toekennen en een terugbetalingsregeling afspreken. Dit zal schriftelijk vastgelegd worden.
2. De werknemer aan wie een vergoeding van studiekosten is toegekend, is verplicht tot terugbetaling van die vergoeding indien:
 - a. de opleiding niet succesvol wordt afgerond binnen de voor de betreffende opleiding geldende standaard studieduur;

- b. bij beëindiging van het dienstverband door de werknemer tijdens het volgen van de scholing en binnen een termijn van ten hoogste drie jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, anders dan wegens omstandigheden van zodanige aard dat van hem redelijkerwijs niet kan worden gevergd de dienstbetrekking te laten voortduren;
 - c. bij beëindiging van het dienstverband door de werkgever tijdens het volgen van de scholing of binnen een termijn van ten hoogste drie jaren na het met voldoende resultaat afronden van de scholing, indien zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
3. Voor elke volle maand dat het dienstverband na afronding van de studie heeft geduurd, wordt 1/36 deel op de terug te betalen bedragen in mindering gebracht.

10.6 Bijscholingscursussen

- 1. De uitgezonden werknemer wordt, in overleg met de werkgever, in staat gesteld om deel te nemen aan bijscholingscursussen.
- 2. Alleen de kosten van cursussen waarvoor de werkgever aan de werknemer een schriftelijke opdracht heeft verstrekt, zijn voor rekening van de werkgever.



11 Overgangsbepalingen

11.1 Overgangsregeling salarisgarantie

1. Alle bestaande bruto salaris garanties zullen met ingang van deze CAO, middels een afbouw regeling, komen te vervallen.
2. De salaris garanties die worden bedoelt onder lid 1 zijn gebaseerd op artikel 13.1A en C van de CAO expat 2012-2013.
3. De salaris garanties komt te vervallen volgens de volgende afbouw regeling:
 - a. In juli 2014 wordt een lumpsum betaling (bruto en volgens de geldende belasting regels) gedaan gelijk aan het garantie bedrag van drie maanden (deze uitkering is niet pensioen dragend en is gebaseerd op het garantie bedrag geldend in juni 2014);
 - b. Vanaf januari 2015 wordt het maandelijks garantie bedrag terug gebracht naar 75% (van het garantie bedrag geldend op 1 januari 2015);
 - c. Vanaf januari 2016 wordt het maandelijks garantie bedrag terug gebracht naar 50% (van het garantie bedrag geldend op 1 januari 2015);
 - d. Vanaf januari 2017 wordt het maandelijks garantie bedrag terug gebracht naar 25% (van het garantie bedrag geldend op 1 januari 2015);
 - e. Vanaf januari 2018 komt de garantie regeling te vervallen
4. De netto loongarantie welke wordt toegepast op basis van artikel 13.1B van de CAO expat 2012-2013 blijft onveranderd.

11.2 Overgangsregeling vakantie-uren

1. De werknemer in dienst op 30 juni 2014 behoudt, tot en met 31 december 2014, zijn recht op leeftijdsverlof volgens artikel 7.1.4 van de expat CAO 2012-2013 en indien van toepassing het leeftijdsverlof volgens artikel 13.4.2 van de expat CAO 2012-2013. Vanaf 1 januari 2015 komt al het leeftijdsverlof volledig te vervallen.
2. De werknemer in dienst na 30 juni 2014 heeft geen recht op leeftijdsverlof.
3. De werknemer in dienst op 30 juni 2014 behoudt (indien van toepassing), tot en met 31 december 2014, zijn recht op expatverlof volgens artikel 13.4.1 van de expat CAO 2012-2013. Vanaf 1 januari 2015 komt het expatverlof volledig te vervallen.
4. De werknemer in dienst op 30 juni 2014 behoudt tot en met 31 december 2014 het recht van aanspraak op vakantie volgens artikelen 7.1 tot en met 7.3 en 7.8 van de CAO Expat 2012-2013. De aanspraak op vakantie voor de werknemer met een volledige arbeidsduur is 286 uur per jaar. Voor de werknemer met een onvolledige arbeidsduur geldt een naar rato vastgesteld aantal uren.
5. Vanaf 1 januari 2015 is het vakantie regelement zoals beschreven in hoofdstuk 5 van deze CAO van toepassing
6. Voor de werknemer in dienst na 30 juni 2014 geldt direct het vakantie regelement zoals beschreven in hoofdstuk 5.

11.3 Overgangsregeling oriëntatieverlof

1. De opbouw van oriëntatieverlof is afgeschaft per 1 juli 1999. De overgangsregeling in de onderstaande leden garandeert de opgebouwde rechten.
2. De werknemer die op de datum van beëindiging van de oriëntatieverlofregeling een contractduur van ten minste één jaar had, behoudt de aanspraak op de tot dan toe opgebouwde rechten oriëntatieverlof. Dit betekent dat voor elk heel gewerkt jaar aanspraak op één maand oriëntatieverlof bestaat.
3. Als de werknemer voorts voldoet aan de overige voorwaarden van de oriëntatieverlofregeling zoals die tot de datum van beëindiging heeft bestaan (onder andere ten minste 6 jaar contractduur, goedkeuring studieprogramma), kan hij het volgens lid 2 opgebouwde recht aan het einde van zijn (laatste) contract dan wel plaatsing opnemen.
4. De oriëntatieverlofregeling hield in dat de werknemer aan het eind van een arbeidsovereenkomst na een dienstverband van ten minste 6 jaren aanspraak kon maken op een oriëntatieverlof van 1 maand per gewerkt jaar, met een maximum van 12 maanden. Dit oriëntatieverlof wordt toegekend volgens de voorwaarden opgenomen in de Uitvoeringsinstructie zoals die gold tot 1 juli 1999. In het salaris van de werknemer wordt door de werkgever voor de duur van het oriëntatieverlof voorzien overeenkomstig de voorwaarden opgenomen in de Uitvoeringsinstructie. Tijdens het oriëntatieverlof kan de werknemer geen aanspraak maken op de regelingen die verband houden met zijn tewerkstelling in het gastland. Dit betreft de voormalige artikelen 12 tot en met 28, 34 tot

en met 39, 45 tot en met 49, 58, 59 en 64 van het RUSC 1997 en de daarmee overeenkomende bepalingen in deze CAO. De aanvraag voor het oriëntatieverlof moet door de werknemer uiterlijk 3 maanden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij de werkgever worden ingediend. Het oriëntatieverlof dient aan te sluiten aan de einddatum van de arbeidsovereenkomst, doch in ieder geval binnen drie maanden na de einddatum aan te vangen. Gedurende het oriëntatieverlof vindt geen opbouw van compensatieverlof plaats.

5. Zowel de werknemer als de werkgever kan beslissen dat oriëntatieverlof ook tussen twee plaatsingen wordt opgenomen.



12 Bijlage 1: Salarisschalen

Schaal	Stap	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	Stap 5	Stap 6	Stap 7	Stap 8	Stap 9	Stap 10
9	1729	1803	1877	1951	2025	2099	2174	2248	2322	2396	2470
10	1842	1920	1999	2078	2157	2235	2315	2394	2473	2552	2630
11	1970	2055	2139	2224	2308	2392	2477	2561	2646	2730	2815
12	2108	2199	2289	2379	2470	2560	2650	2741	2831	2921	3011
13	2255	2352	2449	2545	2643	2739	2836	2933	3029	3126	3222
14	2414	2517	2621	2724	2828	2931	3035	3137	3241	3344	3448
15	2631	2744	2856	2969	3082	3194	3308	3420	3533	3646	3758
16	3025	3155	3284	3415	3544	3674	3803	3933	4062	4193	4322
17	3480	3629	3778	3927	4076	4225	4374	4523	4673	4822	4971
18	4002	4173	4344	4515	4687	4858	5030	5202	5373	5544	5716
19	4601	4799	4996	5193	5390	5587	5784	5982	6179	6376	6573
20	5291	5518	5745	5971	6198	6425	6652	6879	7105	7332	7559
21	6138	6401	6664	6927	7190	7453	7716	7980	8243	8506	8769

13 Bijlage 2: Schoolkostenvergoedingsregeling

13.1 Algemeen

De doelstelling van de vergoeding van schoolkosten is de werknemer in belangrijke mate financieel te compenseren teneinde zijn kind(eren) onderwijs te laten volgen op een (vergelijkbaar) niveau van onderwijs dat gevolgd zou worden indien geen sprake van uitzending zou zijn geweest.

In geval het kind of de kinderen de werknemer niet volgt/volgen naar het land van plaatsing is de financiële compensatie beperkt tot de extra kosten in verband met het volgen van het reguliere onderwijs dat in het land van uitzending zou zijn gevolgd.

De schoolkostenvergoedingsregeling stelt als algemene voorwaarde dat de kosten moeten zijn ontstaan door - of in direct aantoonbaar verband moeten staan met, de uitzending. De werknemer is verplicht dit verband vooraf schriftelijk aan te tonen en opgave te doen van de door de werkgever te vergoeden kosten. Eerst nadat de werkgever dit verband schriftelijk heeft erkend, kan de werknemer aanspraak maken op de vergoedingen van de betreffende schoolkosten conform het bepaalde in de regeling.

De maximering van de schoolkostenvergoeding voor de duur van deze CAO is als volgt:

Maximumbedrag per kind per schooljaar in primair onderwijs	€ 11.550,00
Maximumbedrag per kind per schooljaar in secundair onderwijs	€ 17.850,00
Maximumbedrag per gezin per schooljaar	€ 52.500,00

Hardheidsclausule:

Als de werknemer kan aantonen dat de maximering in de schoolkosten in zijn situatie onrechtvaardig is, kan het MB lid verantwoordelijk voor het personeelsbeleid besluiten een hogere maximumvergoeding toe te passen. Deze hardheidsclausule is alleen van toepassing voor de schoolkosten voor maximaal drie kinderen.

In de regeling zijn voor een aantal voorzieningen andere maxima genoemd, die gezamenlijk worden vergoed tot maximaal de hiervoor genoemde bedragen.

13.2 De schoolkosten

Voor vergoeding van schoolkosten komen de volgende categorieën kinderen in aanmerking:

- mee uitgezonden kinderen, op de standplaats verblijvende.
- mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende,
- niet mee uitgezonden kinderen, niet op de standplaats verblijvende.

De aanspraak op vergoeding is als volgt vastgesteld:

(buitengewone) kosten van onderwijs		A	B	C	
1	De kosten van het volgen van volledig dagonderwijs, lokaal of internationaal, waaronder begrepen kleuteronderwijs vanaf de 4-jarige leeftijd, met uitzondering van wetenschappelijk of hoger beroepsonderwijs.	x	x	x	
2	Inschrijfgelden en andere kosten verbonden aan de toelating tot de onderwijsinstelling, examenkosten, kosten van voorgeschreven leermiddelen, met uitzondering van wetenschappelijk en hoger beroepsonderwijs.	x	x	x	
3	De kosten van schriftelijke cursussen, inclusief verzendkosten, voor zover deze naar het oordeel van werkgever de beste vervanging bieden voor of als noodzakelijke aanvulling kunnen gelden van het onderwijs bedoeld het eerste lid.	x	x	x	
4	De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen voor het bijhouden van de moedertaal op primair onderwijs niveau voor kinderen in gastlanden die in een andere dan de moeder taal les krijgen.	max. 477, -euro, plus de noodzakelijke verzendkosten per schooljaar, per gezin.	x	x	x
5	Gedurende het eerste jaar van tewerkstelling de kosten van bijlessen als gevolg van aanpassing aan het onder het eerste lid genoemde onderwijs.	x	x		
6	De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen voor het bijhouden van de moedertaal op secundair onderwijs niveau voor kinderen in gastlanden die in een andere dan de moeder taal les krijgen.	max. 740, - euro plus de noodzakelijke verzendkosten, per schooljaar, per gezin.	x	x	
7	De kosten van schooltransport naar het onder het eerste lid genoemde onderwijs, indien het kind op de standplaats verblijft.	x			
8	De noodzakelijke reiskosten van de plaats van het onderwijs als bedoeld in het eerste lid naar de standplaats van de werknemer en terug in geval van officiële schoolvakanties, tot ten hoogste 3 maal per periode van 12 maanden, indien het kind mee uitgezonden is doch niet op de standplaats verblijft. Bij toepassing van deze vergoeding komt artikel 9.6 voor dit kind te vervallen.	op de voor werkgever goedkoopste wijze; bij noodzakelijk gebruik van eigen motorvoertuig wordt 0,19 per euro verreden km vergoed.		x	

13.3 Aanvullende bepalingen ter zake de vergoedingen

- De kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen (artikel 13.2 lid 4 en 6) worden vergoed, plus de noodzakelijke verzendkosten. Deze kosten dienen te vallen binnen de maximering van de schoolkostenvergoeding zoals genoemd in artikel 13.1
- Voor de vergoeding van lessen ten behoeve van het bijhouden van de moeder taal en cultuur, (artikel 13.2 lid 4 en 6), gelden de volgende voorwaarden:

- a. het dient een individueel gerichte cursus te betreffen van een officieel erkend onderwijs instituut of;
 - b. de cursussen of lessen moeten ten minste door 5 kinderen gevolgd worden en onder leiding van een bevoegde leerkracht staan, hetgeen dient te worden aangetoond.
3. De kosten van schooltransport (artikel 13.2 lid 7) door middel van eigen motorvoertuig worden alleen vergoed als het gaat om het dagelijks vervoer van de plaats van het werkelijk verblijf naar de school, direct verband houdende met het volgen van het onder artikel 13.2. lid 1 genoemde onderwijs. De vergoeding geldt voor dat gedeelte van de afstand tussen de verblijfplaats en de school, waarmee 20 km wordt overschreden, echter slechts in die gevallen waar geen openbaar vervoer aanwezig is of voor zover hier wegens bijzondere omstandigheden geen gebruik van kan worden gemaakt, zulks ter beoordeling van werkgever. De vergoeding per verreden km waarmee de 20 km wordt overschreden, bedraagt 0,19 euro.
4. Op alle bovenstaande vergoedingen wordt in mindering gebracht hetgeen het kind bij een opleiding voor de verleende diensten zelf als betaling ontvangt.

13.4 Onder kosten van onderwijs worden niet begrepen

- 1. Kosten verbonden aan een beroepsopleiding, geen volledig dagonderwijs inhoudende.
- 2. Kosten die niet direct verband houden met het dagelijks volgen van onderwijs en een privé karakter dragen, zulks ter beoordeling van werkgever.
- 3. Kosten voor schoolreizen, sportevenementen, verplichte ouderavonden, aanschaf computer, schooluniformen e.d.

13.5 De aanspraak

- 1. Bij einde van de arbeidsovereenkomst kan aanspraak worden gemaakt op vergoeding van de voor het einde van de overeenkomst betaalde kosten tot ten hoogste die welke betrekking hebben op het lopende schooljaar.
- 2. Declaraties van kosten die conform de vastgestelde aanspraak voor vergoeding in aanmerking komen, dienen binnen drie maanden na datering van de (school-) rekening te worden ingediend.

13.6 Terugbetalingsverplichting

- 1. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de reeds door de werkgever betaalde schoolkostenvergoeding indien hij zijn contract voortijdig beëindigt, dan wel door zijn toedoen aanleiding geeft tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever.
- 2. Het terug te betalen bedrag wordt naar rato berekend op basis van het moment van uitdiensttreding ten opzichte van de duur van de inschrijving van de school die reeds vergoed is.

13.7 Schoolkostenvergoeding bij onderbreking tewerkstelling

- 1. De werknemer kan, zulks ter beoordeling van werkgever, ook in aanmerking komen voor de vergoeding van schoolkosten conform deze regeling bij een onderbreking van de tewerkstelling om reden van compensatieverlof of anderszins.
- 2. De periode van onderbreking tussen de eerdere tewerkstelling en de nieuwe tewerkstelling mag ten hoogste 3 maanden bedragen, eventueel verlengd met de periode van compensatieverlof.
- 3. periode van compensatieverlof.
- 4. De schoolkostenvergoeding voor de periode van onderbreking dient bij einde van de eerdere tewerkstelling afzonderlijk te worden aangevraagd. De daadwerkelijke vergoeding zal geschieden bij aanvang van de nieuwe tewerkstelling.

13.8 Betaling en facturering

- 1. De factuur van de kosten van extra aanvullende leer- en hulpmiddelen voor het bijhouden van de moedertaal (artikel 13.2.4 en 13.2.6) wordt rechtstreeks aan de werknemer in het land van plaatsing geadresseerd. De werknemer is verantwoordelijk voor de betaling.
- 2. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever de betaling aan de betreffende onderwijsinstelling rechtstreeks verrichten.




13.9 Declaraties

Schoolkosten die door de werknemer zijn betaald kunnen op het veldkantoor worden gedeclareerd onder bijvoeging van originele betaalbewijzen. Na goedkeuring wordt afhankelijk van de leeftijd van het kind, de kosten vergoed volgens het bepaalde in voorgaande artikelen van deze schoolkosten vergoedingsregeling.



14 Bijlage 3: Wijzigingen

Partijen hebben de volgende afspraken gemaakt:

- Vernieuwing van de CAO van 30 juni 2014 tot en met 30 juni 2016;
- Het vakantie regelement is aangepast met een vermindering van verlof uren en het vervallen leeftijdsverlof en expatverlof;
- De vergoeding van kosten voor een internaat zijn met deze CAO komen te vervallen;
- De DSA regeling zoals omschreven in artikel 2.1 en 11.5 van de CAO expat 2012-2013 komt te vervallen en is vervangen door een corporate DSA beleid;
- De voormalige loongaranties gebaseerd op artikel 13.1A en C van de CAO expat 2012-2013 komen te vervallen;
- Hoofdstuk 18, bijlage 5 "Overgangsregeling oude beloningssystematiek" van de CAO expat 2012-2013 is volledig komen te vervallen.
- Hoofdstuk 16, bijlage 3 "Transportregeling" en hoofdstuk 17, bijlage 4 "Noodevacuatie en Molestregeling" van de CAO expat 2012-2013 zijn verwijderd uit deze CAO en zijn als aparte uitvoeringsregelementen van toepassing;
- Diverse aanpassingen met betrekking tot wetgeving, verduidelijking dan wel verkorting van artikelen, en aanpassingen van definitie zijn opgenomen in deze CAO;



Aldus door CAO-partijen overeengekomen en ondertekend te Den Haag op 20 juni 2014

SNV



M. Farkas
Managing Director Global Support Services

ABVAKABO FNV



R.A.Plug
Vakbondsbestuurder