

Collectieve Arbeidsovereenkomst Gezondheidsdienst voor Dieren B.V.

1 oktober 2016 - 31 december 2020

SZW CAO 1059

Collectieve arbeidsovereenkomst

De partijen

Gezondheidsdienst voor Dieren B.V. te Deventer

Telefoon 0900 - 1770

www.GDdiergezondheid.nl

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

Telefoon: 088 - 368 0 368

www.fnv.nl

CNV Vakmensen te Utrecht

Telefoon: 030 - 751 15 70

www.cnvvakmensen.nl

elk als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan



Inhoudsopgave

Algemeen	4
1.1 Definities	4
1.2 Deeltijdwerknemer	4
1.3 Anticumulatiebeding	4
1.4 Toepassing CAO	5
Relatie werkgever - werknemer - vakorganisaties	5
2.1 Verplichtingen van de werkgever	5
2.2 Verplichtingen van de werknemer	5
2.3 Verplichtingen van de vakorganisaties	6
Arbeidsovereenkomst	7
3.1 Individuele arbeidsovereenkomst	7
3.2 Einde arbeidsovereenkomst	7
Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof	7
4.1 Arbeidsduur	7
4.2 Werktijden	8
4.3 Opbouw vakantie-uren	8
4.4 Opnemen vakantie-uren	8
4.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	9
4.6 Vakantie-uren bij beëindiging arbeidsovereenkomst	9
4.7 Zon- en feestdagen	9
Beloning en waardering	10
5.1 Algemeen	10
5.2 Salarisregeling	10
5.3 Algemene loonsverhoging en toeslagen boven het schaalmaximum	11
5.4 Tijdelijke waarneming	11
5.5 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	11
5.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie	12
5.7 Vakantie-uitkering	13
5.8 Collectieve Resultaat Afhankelijke Beloning	13
5.9 Eindejaarsuitkering	13
5.10 Structurele Salarisverhoging(en) en eenmalige uitkering(en)	14
Tijdgerelateerde toeslagen	14
6.1 Overwerk	14
6.2 Meeruren	15
6.3 Inconveniëntentoeslag	15
6.4 Consignatie (bereikbaarheidsdienst)	16
Werk en privé	18
7.1 Algemeen	18
7.2 Buitengewoon verlof	18
7.3 Vakbondsverlof	19
7.4 Onbetaald verlof	19
Arbeidsongeschiktheid	19
8.1 Algemeen	19
8.2 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	20
8.3 Vanaf 104 weken arbeidsongeschiktheid	20
8.4 Beëindiging loondoorbetaling of aanvulling	22
8.5 Deskundigenoordeel	22
8.6 Ziektebewuutkering na afloop dienstverband	22
Levensfasebewust personeelsbeleid	23
9.1 Algemeen	23
9.2 Ouder wordende werknemer	23



9.3	Scholing en ontwikkeling.....	23
Vergoedingen, tegemoetkomingen en voorzieningen		23
10.1	Verzekering en bijdrage in premie	23
10.2	Uitkering bij overlijden.....	24
10.3	Flexregeling	24
10.4	Levensloopregeling	24
10.5	Pensioen.....	24
10.6	Regeling Opvang sociale gevolgen	25
Stage en Inleen		25
11.1	Vergoeding Stagiairs.....	25
11.2	Vergoeding Inleenkrachten.....	25
Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen		27
12.1	Looptijd	27
12.2	Tussentijdse wijzigingen.....	27
BIJLAGE I:	Salarisschalen	28
BIJLAGE II:	Geschillencommissie	29
BIJLAGE III:	Procedure Bezwaar en Beroep.....	32
BIJLAGE IV (I):	Regeling Opvang sociale gevolgen	34
	(van 1 juni 2013 t/m 31 december 2016*).....	34
BIJLAGE IV (II):	Regeling Opvang sociale gevolgen	39
	(vanaf 1 januari 2017*).....	39
BIJLAGE V:	Collectieve resultaatafhankelijke beloning	44
BIJLAGE VI:	Protocolafspraken.....	45



Algemeen

1.1 Definities

Werkgever:	Gezondheidsdienst voor Dieren B.V. te Deventer;
Vakorganisatie:	iedere partij aan werknemerszijde;
OR:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
Werknemer:	de persoon in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in schaal 1 tot en met 16 van deze CAO. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemer wordt ook werkneemster bedoeld;
Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een notariële akte samenleeft op hetzelfde adres;
Maandsalaris:	het bruto schaalsalaris vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen uitgezonderd de PT2014-surplus;
Jaarsalaris:	twaalf maal het maandsalaris, inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering;
Uurloon:	het bruto schaalsalaris vermeerderd met de PT2014 op jaarbasis gedeeld door 2080;
Werkdag of dienst:	de dagelijkse werktijd die volgens het voor de werknemer geldende rooster wordt gewerkt;
Vakantiejaar:	het tijdvak waarover vakantierechten worden toegekend en opgenomen. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

1.2 Deeltijdwerknemer

Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden een naar rato berekening, tenzij anders vermeld.

Op basis van de Wet Flexibel Werken kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Als de werkgever van oordeel is dat de functie van een werknemer niet in deeltijd kan worden uitgeoefend, zal de werkgever na motivatie van deze weigering zich naar beste vermogen inspannen voor betrokken werknemer een functie van gelijk salarisoniveau te vinden die wel in deeltijd kan worden uitgeoefend. Blijkt een dergelijke functie niet beschikbaar te zijn, dan zal de werknemer een zo passend mogelijke functie in deeltijd worden aangeboden. Bij plaatsing in een functie in een andere salarisgroep wordt het salaris van de werknemer aangepast conform artikel 5 van deze CAO.

1.3 Anticumulatiebeding

Als een (ex-)werknemer op enig moment aanspraak kan maken op meerdere uitkeringen (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioen/invaliditeitspensioen) ontvangt hij aan gezamenlijke uitkeringen nooit meer dan 100% van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, dat hij zou hebben ontvangen bij volledige arbeidsgeschiktheid c.q. voortzetting van het dienstverband. Dit is inclusief de toegekende algemene



loonsverhogingen. Uitkeringen betaald uit privé middelen, zoals vrijwillig pensioensparen, vallen niet onder het anticumulatiebeding. Een eventueel surplus komt ten goede aan de werkgever.

1.4 Toepassing CAO

1. De werkgever neemt of houdt geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. In individuele gevallen kan door de werkgever in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken van deze CAO. Van de bepalingen die uitdrukkelijk als standaard bepaling zijn aangemerkt kan niet in positieve zin worden afgeweken.
2. Interpretatieverschillen over de toepassing van deze CAO worden voorgelegd aan cao-partijen. De bedoelingen en toepassing van het arbeidsvoorwaardenreglement 2002 is daarbij leidend, tenzij daar door cao-partijen na 2002 nadrukkelijk andere afspraken over zijn gemaakt in de CAO.

Relatie werkgever - werknemer - vakorganisaties

2.1 Verplichtingen van de werkgever

1. Algemeen
 - a. De werkgever komt deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na.
 - b. De werkgever stelt iedere werknemer een exemplaar van deze CAO ter beschikking.
2. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever informeert de vakorganisaties desgevraagd twee keer per jaar over de algemene gang van zaken in de onderneming.
 - b. Als partijen bij deze CAO naar aanleiding van de informatie over de algemene gang van zaken in de onderneming niet tot overeenstemming kunnen komen, kan de werkgever beslissingen nemen die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.
3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever zorgt voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en behartigt daarbij de belangen van de werknemer, zoals van een goed werkgever verwacht mag worden. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding, een en ander volgens het geldende Arbo-jaarplan. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
4. Regeling werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van deze CAO verstrekt de werkgever een jaarlijkse bijdrage aan de vakorganisaties, zoals afgesproken in de Regeling werkgeversbijdrage. De Regeling werkgeversbijdrage is een tussen AWWN enerzijds en FNV en CNV Vakmensen anderzijds gesloten overeenkomst met betrekking tot de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties. Daarnaast verstrekt de werkgever een eenmalige bijdrage van € 7.500,- aan één van de projecten van FNV én CNV in het kader van de internationale solidariteit.

2.2 Verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemer



- a. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als goed werknemer behartigen en de opgedragen werkzaamheden en taken zo goed mogelijk uitvoeren. De werknemer zal de in de onderneming geldende regels naleven.
 - b. De werknemer zal zonodig andere passende werkzaamheden verrichten dan de werkzaamheden die hij gewoonlijk verricht.
2. Wonen
De werknemer kan worden verplicht te wonen in of in de directe omgeving van de gemeente waar hij zijn werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld in geval van consignatie.
3. Werktijdenregeling
 - a. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdenregeling.
 - b. De werknemer zal ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren op verzoek van de werkgever arbeid verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
4. Geschenken
 - a. De werknemer mag geen leveringen, vergoedingen, beloningen, geschenken of beloften van derden verzoeken of aannemen, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.
 - b. De werknemer zal elke poging tot beïnvloeding van derden bij zijn beoordelingen, inspecties en/of andersoortige werkzaamheden onmiddellijk en zonder aanzien des persoons melden bij de werkgever.
5. Nevenwerkzaamheden
Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst is het de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten.
6. Geheimhouding
De werknemer bewaart zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geheimhouding over alles waarvan hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kennis draagt en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. De geheimhouding heeft mede betrekking op persoonsgegevens, zowel betreffende de dienstverlening van de werkgever aan haar klanten, als ook betreffende situaties waarbij de werkgever gegevens van derden verwerkt.
7. Veiligheid
Met inachtneming van het bepaalde in de Arboret leeft de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na, gebruikt de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen en werkt volgens de geldende controlevoorschriften mee aan medische begeleiding.
8. Arbeidsovereenkomst
De werknemer tekent een individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

2.3 Verplichtingen van de vakorganisaties

1. Algemeen
 - a. De vakorganisaties zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
 - b. De vakorganisaties zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen met als doel wijziging te brengen in deze CAO, onverminderd het bepaalde in artikel 12.2.



Arbeidsovereenkomst

3.1 Individuele arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
 - a. onbepaalde tijd;
 - b. bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of deze geldt voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

2. Uitzendperiodes bij de werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst worden voor de toepassing van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid beschouwd als één arbeidsovereenkomst.
3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de wederzijdse proeftijd 1 of 2 maanden, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Artikel 7:652 BW is van toepassing.

3.2 Einde arbeidsovereenkomst

1.
 - a. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 3.1, lid 3 kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
 - b. Ingeval van een contract voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - van rechtswege op de in de individuele arbeidsovereenkomst genoemde kalenderdatum of op de laatste werkdag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
 - door tussentijdse opzegging door werknemer of werkgever conform de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c. Ingeval van een contract voor onbepaalde tijd, eindigt de arbeidsovereenkomst door opzegging met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2.
 - a. De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
 - b. Bij opzegging gelden de wettelijke opzegtermijnen.
 - c. In individuele overeenkomsten kan van de wettelijke opzegtermijnen worden afgeweken, met inachtneming van de wettelijke kaders.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

4.1 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
2.
 - a. De werknemer heeft recht op roostervrije uren. De opbouw van roostervrije uren vindt plaats naar rato van het aantal gewerkte uren en bedraagt op jaarbasis maximaal 11 dagen of



88 uren. Bij afwezigheid in verband met ziekte of verlof langer dan een kalendermaand vindt geen opbouw van roostervrije uren plaats.

- b. De wijze van opnemen van roostervrije uren wordt door de werkgever, na verkregen instemming van de OR, vastgesteld. Hierbij geldt dat de niet opgenomen roostervrije uren van een bepaald kalenderjaar na 31 december van dat jaar vervallen.

4.2 Werktijden

De normale arbeidsduur wordt verdeeld over de werkdagen van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur en zaterdag van 07.00 uur tot 13.00 uur. De werktijden worden vastgesteld nadat daar overeenstemming over is bereikt tussen werkgever en werknemer en conform de 'Regeling Werktijden, opbouw plus- en overwerkuren' (hierna te noemen Regeling Werktijden). Een incidentele overschrijding van de arbeidsduur wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.

Bij afwijkende diensten is de inconveniëntentoeslag conform artikel 6.3 van toepassing.

4.3 Opbouw vakantie-uren

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren. Bovendien heeft de werknemer recht op 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De werknemer die op 31 december 2013 in dienst is en op 1 januari 2014 de 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder lid 1 genoemde bovenwettelijke vakantie-uren, recht op respectievelijk 16, 24, 32, 40 of 56 extra bovenwettelijke vakantie-uren. De werknemer behoudt de extra bovenwettelijke vakantie-uren die hij heeft op 31 december 2013.
Van deze bepaling kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.
3. Als over een tijdvak geen loon verschuldigd is, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
4. Bij indiensttreding in de loop van een kalendermaand wordt het aantal vakantie-uren berekend alsof de arbeidsovereenkomst bij het begin van de maand is ingegaan. Bij beëindiging van het contract in de loop van een kalendermaand wordt het aantal vakantie-uren berekend alsof de arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand zou zijn geëindigd.

4.4 Opnemen vakantie-uren

1. Als regel geldt dat in elk kalenderjaar door iedere werknemer, die een volledig jaar in dienst is geweest, vakantie zal worden opgenomen voor een periode van tenminste twee aaneengesloten weken, maar bij voorkeur drie aaneengesloten weken.
2.
 - a. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever en de werknemer in onderling overleg vastgesteld.
 - b. De vakantie-uren worden zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar opgenomen.
 - c. Indien de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren niet in het lopende vakantiejaar zijn opgenomen, wordt de werknemer alsnog in de gelegenheid gesteld de vakantie op te nemen binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin de uren zijn ontstaan. Indien de werknemer de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren vervolgens niet binnen die 3 maanden opneemt, heeft de werkgever het recht tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen.
 - d. De wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest deze op te nemen. Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd



(artikel 7:642 BW). De uren die als eerste komen te vervallen of te verjaren, worden als eerste opgenomen.

Van de bepaling onder artikel 4.4, lid 2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

3. Conform de Flexregeling kunnen bovenwettelijke vakantie-uren worden verkocht en kunnen er vakantie-uren worden aangekocht. De waarde van één (bovenwettelijk) vakantie-uur is het fulltime jaarsalaris gedeeld door 2080.
4. De werkgever kan 2 dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen gebeurt in overeenstemming met de OR en in de regel bij het begin van het vakantiejaar.

4.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde, aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag, worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie aangemerkt, als de arbeidsongeschiktheid door de werkgever is geaccepteerd.
2. De werknemer moet de werkgever direct in kennis stellen van de arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie in het buitenland is een schriftelijk bewijs hiervan verplicht.
3. Zowel de volledig alsook de gedeeltelijk zieke werknemer heeft recht op de volledige opbouw van de wettelijke en de bovenwettelijke vakantie-uren. Bij vakantie gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden volledig vakantie-uren afgeboekt. De verval- en verjaringstermijnen zoals genoemd onder artikel 4.4, lid 2 geldt ook voor de arbeidsongeschikte werknemer.

Van deze bepaling kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

4.6 Vakantie-uren bij beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de werknemer, in de gelegenheid gesteld de nog resterende vakantie-uren op te nemen.
2. Als de werknemer de nog resterende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, worden deze uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend. De waarde van één vakantie-uur is het fulltime jaarsalaris gedeeld door 2080. Als de werknemer de nog resterende roostervrije uren niet geheel heeft opgenomen worden deze niet verrekend, tenzij de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om deze op te nemen.
3. Te veel genoten vakantie-uren worden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend.

4.7 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
2. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.



3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

Beloning en waardering

5.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.

5.2 Salarisregeling

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een minimumsalaris en een maximumsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO.
De werkgever kan eventueel noodzakelijke positieve aanpassingen in de loonlijn na overleg met de vakorganisaties doorvoeren.
2.
 - a. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en de hoogte van zijn maandsalaris.
 - b. Beschikt de werknemer nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring om de functie te kunnen uitoefenen, dan wordt de werknemer gedurende maximaal een jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de Procedure Bezwaar en Beroep. Deze is opgenomen in bijlage III van deze CAO.
4. Salarisherziening
 - a. De beoordeling van de competenties en resultaatgebieden over enig beoordelingsjaar vindt plaats in de maanden januari en februari van het daaropvolgende jaar. Herziening van het salaris vindt op grond van beoordeling eenmaal per jaar op 1 maart plaats.
 - b. Hierbij geldt de volgende salarisherzieningstabel:

Beoordelings- resultaat	Omschrijving	[%] schaal- salaris
A	Voldoet niet aan verwachtingen/vereisten, presteert onvoldoende	0%
B	Presteert voldoende, maar voldoet nog niet aan alle verwachtingen/vereisten	1,5%
C	Voldoet aan verwachtingen/vereisten, presteert goed	3%
D	Voldoet meer dan verwacht/vereist, presteert zeer goed, steekt boven anderen uit	4%
E	Overtreft in alle opzichten verwachtingen/vereisten, presteert uitmuntend, voorbeeld voor anderen	5%

Een en ander tot maximaal het schaalmaximum. Voorwaarde voor het toekennen van een individuele salarisverhoging is dat de werknemer tenminste 3 maanden, in het jaar waarover beoordeeld wordt, in dienst is geweest.



- c. Werknemers die het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, hebben vanaf het jaar volgend op het jaar dat het maximum van de schaal is bereikt, recht op een eenmalige bruto beoordelingsuitkering van 1,5% van 12 maal het bruto schaalsalaris op 1 maart bij beoordeling D en 3% bij beoordeling E. De beoordelingsuitkering telt in geen enkele grondslag mee.
 - d. Werknemers met beoordeling D of E, waarbij de groei tot het maximum schaalsalaris minder is dan 1,5% respectievelijk 3%, ontvangen een structurele salarisherziening tot het maximum van het schaalsalaris. Het verschil tot 1,5% respectievelijk 3% (restant van overeengekomen percentage) ontvangt de werknemer als eenmalige bruto beoordelingsuitkering. De beoordelingsuitkering telt in geen enkele grondslag mee.
5. De werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan op grond van loopbaanbeleid of bijzondere omstandigheden incidenteel een extra salarisverhoging ontvangen.
 6. Een werknemer kan op grond van een uitstekende of buitengewone wijze van functievervulling een gratificatie ontvangen.
 7. Het netto maandsalaris wordt rond de 22e van elke maand uitbetaald.
 8. Van de bepalingen in artikel 5.2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

5.3 Algemene loonsverhoging en toeslagen boven het schaalmaximum

1. Elke algemene loonsverhoging wordt toegepast op de salarisschalen en de individuele salarissen. Toeslagen boven het schaalmaximum worden niet geïndexeerd met de algemene cao-verhogingen. De persoonlijke toeslag conform artikel 5.6, lid 2, de PT2014 en de PT2014-surplus blijven nominaal gelijk.
2. Bij doorwerken na 62 jaar wordt het PT2014-surplus - voor zolang de werknemer actief in dienst is - maandelijks uitbetaald tot uiterlijk 1 maart 2019. Het PT2014-surplus telt in geen enkele grondslag mee, met uitzondering van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering.
3. De PT2014 telt mee in het uurloon. Daarmee telt deze onder meer mee voor de pensioengrondslag, in de grondslag voor berekening van de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering en in de grondslag voor overwerk, consignatietoeslag en aankoop en verkoop van vakantie-uren.
4. Van de bepalingen in artikel 5.3 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

5.4 Tijdelijke waarneming

1. Voor tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie wordt een vergoeding toegekend, als de waarneming tenminste 4 weken aaneengesloten duurt.
2. De vergoeding bedraagt bij volledige waarneming 6% van het schaalsalaris en bij niet-volledige waarneming 3% van het schaalsalaris van de werknemer.

5.5 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. Als gevolg van promotie
 - a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde andere functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.



- b. Bij overgang naar een hogere salarisschaal vindt een zodanige indeling plaats dat:
 - het dan voor de werknemer geldende schaalsalaris 3% hoger is dan het schaalsalaris dat hij in zijn oude schaal genoot, een en ander tot maximaal het schaalmaximum;
 - of
 - het nieuwe maandsalaris wordt, voor zoveel als nodig is, in overeenstemming gebracht met het eerstkomende bedrag in de nieuwe schaal.
 - c. Wanneer indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt, worden eventuele persoonlijke toeslagen zoveel als mogelijk ingebouwd in het schaalsalaris. Het deel dat niet kan worden ingebouwd, behoudt het karakter van een persoonlijke toeslag.
 - d. In geval van indeling in een lagere dan met de functie overeenkomende salarisschaal conform artikel 5.2, lid 2b (aanloopschaal), wordt de promotieperiodiek één keer toegekend bij de indeling in de met de functie overeenkomende salarisschaal.
2. Als gevolg van functiewaardering
- a. De werknemer waarvan de eigen functie in een hogere schaal wordt ingedeeld, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de functie-indeling heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij overgang naar een hogere salarisschaal vindt een zodanige indeling plaats dat:
 - het dan voor de werknemer geldende schaalsalaris gelijk is aan het schaalsalaris dat hij in zijn oude schaal genoot;
 - of
 - het nieuwe maandsalaris wordt, voor zoveel als nodig is, in overeenstemming gebracht met het eerstkomende bedrag in de nieuwe schaal.
 - c. Wanneer indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt, worden eventuele persoonlijke toeslagen zoveel als mogelijk ingebouwd in het schaalsalaris. Het deel dat niet kan worden ingebouwd, behoudt het karakter van een persoonlijke toeslag.

5.6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. Als gevolg van aantoonbaar onvoldoende (kunnen) uitoefenen van de functie
 - a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lagere functie, wordt in de overeenkomende lagere functieschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.
 - b. De plaatsing in de lagere salarisschaal gebeurt tegen het eerstkomende lagere bedrag in de lagere schaal. Eventuele bestaande persoonlijke toeslagen en/of garanties blijven in stand.
 - c. Bij verschil van mening over de uitoefening van de functie kan de werknemer, nadat de daarvoor bij de werkgever geldende wegen zijn bewandeld, een beroep doen op de Geschillencommissie.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Bij de indeling in een lagere salarisschaal wordt een salaris toegekend dat zo dicht mogelijk ligt in de buurt van het oude salaris. Als dit niet mogelijk is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - b. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt het schaalsalaris verhoogd met het percentage van de algemene verhoging en wordt tegelijkertijd deze persoonlijke toeslag afgebouwd met 1% van het schaalsalaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%.
 - c. Reeds gemaakte afspraken voor 1 juli 2017 over afbouw van de persoonlijke toeslag na het bereiken van de 60-jarige leeftijd blijven van kracht.
 - d. De werkgever zal zoveel mogelijk trachten de betreffende werknemer binnen een periode van drie jaar weer een functie te laten vervullen op het oorspronkelijke niveau. Om dit te bereiken is de volgende wederzijdse inspanning afgesproken:
 1. de werknemer krijgt voorrang bij interne vacatures als er sprake is van gelijke geschiktheid;



2. de werkgever bevordert dat de werknemer gebruik maakt van de employability-mogelijkheden die de werkgever ter beschikking stelt.
3. Bij een functiewijziging ontvangt de werknemer voorafgaand aan de functiewijziging een functieomschrijving met functieniveau.

5.7 Vakantie-uitkering

1. Het vakantie-uitkeringsjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantie-uitkering over de som van de ontvangen maandsalarissen vermeerderd met de PT2014-surplus.
3. Voor de werknemer die het gehele vakantie-uitkeringsjaar in dienst is geweest, geldt het vastgestelde minimumbedrag zoals opgenomen in bijlage I van de CAO. Jaarlijks wordt in de maand mei de aanvulling tot het minimumbedrag uitbetaald aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn. Deze aanvulling maakt geen onderdeel uit van het jaarsalaris en uurloon conform deze CAO; evenmin van enige andere grondslag.
4. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de loondoorbetaling en/of aanvullingen als bedoeld in artikel 8.2 van deze CAO.
5. In de vakantie-uitkering zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

5.8 Collectieve Resultaat Afhankelijke Beloning

1. De werknemer ontvangt een resultaatafhankelijke beloning, afhankelijk van het bedrijfsresultaat.
Voor een toelichting op de Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) wordt verwezen naar bijlage V.
2. In de tabel in bijlage V is weergegeven welke percentage van het jaarsalaris uitbetaald zal worden.
3. De beloning vindt plaats naar rato van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar en wordt alleen uitbetaald aan werknemers die op de datum van de uitbetaling van de beloning in dienst zijn van werkgever.
4. De beloning wordt uitbetaald in de maand na vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
5. Deze eenmalige beloning wordt niet meegenomen in de berekening van het pensioengerechtigd jaarinkomen.

5.9 Eindejaarsuitkering

1. Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 1% over de som van de ontvangen maandsalarissen op jaarbasis, vermeerderd met de PT2014-surplus, inclusief 8% vakantie-uitkering.
3. Voor de werknemer geldt het laatst vastgestelde minimumbedrag zoals vastgelegd in bijlage I van de CAO. Dit bedrag wordt in de praktijk geïndexeerd conform de loonindexering, maar is



onderdeel van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties. Jaarlijks wordt in de maand december de aanvulling tot het minimumbedrag uitbetaald aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn. Deze aanvulling maakt geen onderdeel uit van het jaarsalaris en uurloon conform deze CAO; evenmin van enige andere grondslag.

4. De eindejaarsuitkering wordt naar rato toegekend als de werknemer gedurende het kalenderjaar in- of uit dienst is getreden, onbetaald afwezig is geweest of wijzigingen zijn opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel het dienstrooster.

5.10 Structurele Salarisverhoging(en) en eenmalige uitkering(en)

1. Per 1 juli 2017 worden de salarissen en de salarisschalen structureel verhoogd met 2,00%.
2. In december 2017 wordt de uit te betalen eindejaarsuitkering conform artikel 5.9, lid 2 voor werknemers die op 1 juli 2017 in dienst zijn eenmalig met 0,50% verhoogd.
3. Per 1 januari 2018 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven ten opzichte van een jaar eerder zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek(CBS)*. De uitbetaling vindt plaats in de maand nadat de cijfers door het CBS in januari 2018 worden gepubliceerd.
4. Per 1 januari 2019 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven ten opzichte van een jaar eerder zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek(CBS)*. De uitbetaling vindt plaats in de maand nadat de cijfers door het CBS in januari 2019 worden gepubliceerd.
5. Per 1 januari 2020 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven ten opzichte van een jaar eerder zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek(CBS)*. De uitbetaling vindt plaats in de maand nadat de cijfers door het CBS in januari 2020 worden gepubliceerd.

** Hierbij wordt de volgende selectie op de website van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gehanteerd: alle economische activiteiten, cao-sector particuliere bedrijven, cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen. Onder cao-sector particuliere bedrijven wordt verstaan: de cao-sector bestaande uit privaatrechtelijke bedrijven die niet tot de sector gesubsidieerde instellingen of tot de cao-sector overheid gerekend worden. Het betreft de cao-lonen per maand inclusief bijzondere beloningen. Bijzondere beloningen zijn alle bindend (verplicht) voorgeschreven bijzondere (niet maandelijks) beloningen die tot het bruto loon behoren, zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, eenmalige beloningen en de tegemoetkoming in de ziektekosten en de werkgeversbijdrage aan de levensloopregeling.*

Tijdgerelateerde toeslagen

6.1 Overwerk

1. Een werknemer met een functie ingedeeld tot en met salarisschaal 9 komt in aanmerking voor overwerktoeslag.
2. Van overwerk is sprake als de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden en
 - als de werknemer werkt buiten de normale arbeidsduur, of;
 - als de werknemer meer dan 9,5 uur per dag werkt.



3. Niet als overwerk wordt beschouwd de arbeid die, gelet op de functie van de werknemer, op onregelmatige werktijden wordt verricht en waarvoor bij de arbeidsovereenkomst een regeling met de betrokken werknemer is getroffen.
4. Voor een deeltijdwerknemer geldt dat er sprake is van overwerk als deze werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden en als de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
5. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer een toeslag op het uurloon, welke is gemaximeerd op het maximum van schaal 9:
 - maandag tot en met vrijdag: de eerste anderhalf uur 25% en vervolgens 50%;
 - zaterdag vanaf 13.00 uur en op zon- en feestdagen: 100%.
6. De toeslag kan conform de Regeling Werktijden ook in vrije tijd worden opgenomen. De overwerkpercentages gelden dan op gelijke wijze.
7. Als een werknemer die recht heeft op een vergoeding voor overwerk, in verband met de aard van zijn werkzaamheden geregeld buiten de voor hem in het kader van de Regeling Werktijden geldende normale werktijd arbeid moet verrichten, kan de directeur hem daarvoor een vaste toelage toekennen, waarbij zijn recht op vergoeding voor overwerk voor deze werkzaamheden vervalt.

6.2 Meeruren

1. Als een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden, dan wordt over deze meeruren tot aan de arbeidsduur voor een voltijdswerknemer een toeslag van 20% van het uurloon betaald.
2. De toeslag kan conform de Regeling Werktijden ook in vrije tijd worden genoten.

6.3 Inconveniëntentoeslag

Er worden 4 categorieën diensten onderscheiden:

1. Dagdienst op zaterdag
Wordt in opdracht van de werkgever gewerkt op zaterdag tot 13.00 uur, dan geldt daarvoor een toeslag van 25% van het uurloon. Voor de eerste 6 niet-geklokte uren op een zaterdag geldt eveneens een toeslag van 25% van het uurloon, tenzij in bijzondere omstandigheden de leidinggevende anders bepaalt.
Een werknemer wordt maximaal 20 keer per jaar ingeroosterd en voor minimaal 4 uren.
2. Dagdienst met incidenteel verschoven uren*
Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden buiten de normale werktijd zoals vastgelegd in de Regeling Werktijden, zonder dat de normale werkdag wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag gegeven van 25% van het uurloon.
Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt tijdens de nachtelijke uren, van 22.00 uur tot 06.00 uur, wordt daarvoor een toeslag betaald van 50% van het uurloon.
3. Dagdienst met structureel avonddiensten*
Indien op een afdeling structureel avondwerkzaamheden plaatsvinden, zal de werknemer over de uren van de gehele dienst een toeslag van 12,5% ontvangen. Bij een volledige werkdag (8 uur) start deze dienst in het dagvenster, zijnde voor 19.00 uur. De toeslag kan worden uitbetaald danwel worden gecompenseerd in tijd.



4. Ploegendienst

Indien er structureel in een 2-ploegendienst wordt gewerkt, geldt er een toeslag van 16% over de uren van de gehele dienst. Onder ploegendienst wordt verstaan het werken in wisselende, onregelmatige uren volgens een vast rooster, waarbij twee elkaar afwisselende ploegen het volledige pakket aan werkzaamheden van een afdeling omvatten.

** Hierbij wordt de wettelijke rust na werktijd conform de Wet arbeids- en rusttijden in acht genomen. Na een werkdag mag de werknemer minimaal 11 aaneengesloten uren niet werken. Wanneer een werknemer bijvoorbeeld na een avonddienst de daaropvolgende dag staat ingeroosterd voor een normale dagdienst, start zijn dagdienst na 11 uur gerekend vanaf einde avonddienst. Wanneer de werknemer daardoor minder uren werkt dan hij conform zijn werkrooster had moeten werken, dan worden deze zogenaamde rusturen aangemerkt als werktijd; deze worden niet verrekend met de plus-/overuren conform de Regeling Werktijden.*

6.4 Consignatie (bereikbaarheidsdienst)

1. Als het bedrijfsbelang dit eist, kan de werknemer vanaf zijn 18^e verjaardag worden verplicht om zich buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar te houden voor het verrichten van de tot zijn functie behorende werkzaamheden die noodzakelijk zijn in het kader van bedrijfsprocessen.
2. Bij consignatie dient de werknemer volgens rooster bereikbaar en beschikbaar te zijn.
3. De werknemer, die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst en volgens rooster bereikbaar en beschikbaar moet houden, ontvangt hiervoor een vergoeding.
4. De consignatievergoeding bedraagt:
 - a. voor een werkdag:
één uurloon voor een bereikbaarheidsdienst tussen twee aaneengesloten dagdiensten waarbij de consignatievergoeding voor deeltijdwerknemers en deelnemers aan de seniorenregeling conform artikel 9.2 van de CAO gelijk is aan de consignatievergoeding voor voltijdwerknemers;
 - b. op zaterdag, zondag of een feestdag:
twee uurlonen per 24 uur bereikbaarheidsdienst.
5. De maximum uurloonvergoeding is gelijk aan het maximum waarover overwerktoeslag wordt uitbetaald, zijnde het maximum van schaal 9.
6. Tijdens consignatie bedraagt de werktijd per etmaal maximaal 12 uren, waarbij inbegrepen een uur reistijd bij oproep.
7. De werknemer die voor een consignatiedienst is ingedeeld, zal in de regel ten hoogste zeven dagen aaneengesloten consignatiedienst verrichten. Er wordt gestreefd naar een consignatiedienst per vier weken, maar in ieder geval niet meer dan een consignatiedienst per twee weken.
8. De werknemer wordt niet meer tot het verrichten van consignatiediensten verplicht:
 - a. in geval van medische noodzaak;
 - b. indien als gevolg van reorganisatie de consignatiedienst voor hem wordt beëindigd;
 - c. tijdens zwangerschap.
9.
 - a. Het aantal uren van, in geval van normale bedrijfsvoering, in consignatiedienst verrichte werkzaamheden tussen 22.00 en 07.00 uur wordt bij voorkeur op de aansluitende werkdag, maar uiterlijk in de daaropvolgende week in tijd gecompenseerd.



- b. Bij overwerk ten gevolge van consignatie dienen de arbeidstijden van de werknemer niet overschreden te worden in het kader van de Wet arbeids- en rusttijden.
10. Indien tijdens een consignatiedienst, al dan niet op de standplaats, overwerk moet worden uitgevoerd is de vergoedingsregeling voor overwerk van toepassing voor deze werkelijk gewerkte uren. Het reizen van en naar de consignatiedienst wordt daarbij ook als werken beschouwd, waarvoor een vergoeding van één bruto uurloon per consignatiedienst wordt verstrekt. Indien er meer dan één keer per consignatiedienst naar de standplaats wordt gereisd, dan wordt de volledige reistijd v.v. als gewerkte uren beschouwd. Wanneer de werknemer tijdens de consignatiedienst wordt opgeroepen en vanuit huis naar een andere locatie reist dan de standplaats, dan wordt de volledige reistijd v.v. als gewerkte uren beschouwd.
11. Als de geconsigneerde werknemer wegens arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot het verrichten van zijn consignatiedienst wordt hij nadat hij hersteld is verklaard, na overleg en na overeenstemming tussen werkgever en werknemer, voor een vervangende dienst ingeroosterd.



Werk en privé

7.1 Algemeen

De werkgever voert een personeelsbeleid voor haar werknemers dat mede is gericht op een goede balans in werk en privé. Onderdeel van dit beleid is het opnemen van adequate voorzieningen die de werknemer de mogelijkheid bieden bepaalde situaties in de privésfeer op te vangen.

7.2 Buitengewoon verlof

- De werknemer kan doorbetaald verlof genieten als de gebeurtenis of feitelijke viering op een werkdag plaatsvindt, de werknemer zo mogelijk tenminste één week van te voren de werkgever op de hoogte stelt van het verlof en de werknemer de gebeurtenis bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- De werknemer kan in onderstaande gevallen verlof opnemen:

	Omschrijving	Tijd
1	Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	3 werkdagen
2	Huwelijk of geregistreerd partnerschap van (pleeg-, stief-, klein-) kind, (schoon-, groot-) ouder, broer, zus, zwager, schoonzus	1 werkdag
3	Bevallingsverlof werknemer	Gedurende de bevalling van de partner
4	Kraamverlof werknemer	3 werkdagen binnen een tijdvak van 4 weken na de bevalling van de partner
5	Overlijden van partner, (pleeg-, stief-) kind, (pleeg-, stief- schoon-) ouder van de werknemer	Dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie
6	Overlijden van grootouder van de werknemer of van zijn partner, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, schoonzus, zwager, overgrootouder, oom/tante, kind van broer/zus/zwager/schoonzus, achterkleinkind	Dag van de begrafenis/crematie
7	25-, 35- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 werkdag
8	12½-, 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer. Voor zover deze dag in het weekend valt, zal 1 werkdag voorafgaand of aansluitend aan het weekend worden gegeven.	1 werkdag
9	25- of 40-jarig huwelijk, en daarna iedere volgende huwelijksduur die een veelvoud van vijf is, van (pleeg-, schoon-) ouders. Voor zover deze dag in het weekend valt, zal 1 werkdag voorafgaand of aansluitend aan het weekend worden gegeven.	1 werkdag
10	Verhuizing (bij zelfstandige huishouding)	2 werkdagen
11	Cursus ter voorbereiding op pensionering	Maximaal 5 werkdagen
12	Voor zover niet mogelijk in vrije tijd: het noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter of specialist	Benodigde tijd

- Als de periode van het buitengewoon verlof te kort is om de afstand tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de viering/plechtigheid in redelijkheid te overbruggen, wordt met de werknemer op zijn verzoek overleg gepleegd over aanvullend verlof.



7.3 Vakbondsverlof

1. De werkgever kent op verzoek van de vakorganisatie waar de betrokken werknemer lid van is in de volgende gevallen doorbetaald verlof toe, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakorganisaties;
 - b. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde cursus- of scholingsactiviteit.
 - c. het betaald verlof zoals bedoeld onder sub a en b zal totaal per vakorganisatie ten hoogste 5 dagen bedragen.
 - d. gedurende de benodigde tijd tot maximaal 6 dagen per jaar voor het bijwonen van door een vakorganisatie georganiseerde bestuurs-, college- en commissievergaderingen, als de werknemer daarvan lid is of daarvoor door de vakvereniging is afgevaardigd.
2. Het verzoek om vakbondsverlof wordt door de vakorganisatie schriftelijk en tijdig bij de werkgever ingediend.

7.4 Onbetaald verlof

1. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen.
2. Werknemers die ten minste één jaar bij de werkgever in dienst zijn, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van onbetaald verlof.
3. Het onbetaald verlof kan voor minimaal twee en voor maximaal zes maanden worden opgenomen. Indien het onbetaald verlof wordt gecombineerd met andere vormen van verlof geldt de maximale tijdsduur van zes maanden voor de verschillende verlofvormen tezamen.
4. Het opnemen van onbetaald verlof mag maximaal eens per vijf kalenderjaren.
5. De procedure met betrekking tot het opnemen van onbetaald verlof is opgenomen in de Regeling Onbetaald verlof.

Arbeidsongeschiktheid

8.1 Algemeen

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de wet Verbetering Poortwachter en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zonodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
 - b. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.



- c. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, spant de werkgever zich in de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van de werkgever.
3. De werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid actieve medewerking verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

8.2 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet financiering sociale verzekeringen, doorbetaald.
 - b. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandsalaris.
2. Loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
 - a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW wordt aan de werknemer over de niet gewerkte uren 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet financiering sociale verzekeringen, doorbetaald.
 - b. De werknemer ontvangt gedurende deze periode over de niet gewerkte uren, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandsalaris.
 - c. Over de gewerkte uren wordt 100% van het maandsalaris uitgekeerd.
3. Pensioenopbouw 52-104 weken

De pensioenopbouw gedurende de tweede periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid vindt plaats op basis van 100% van het maandsalaris.

8.3 Vanaf 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Als na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan wordt de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 80% voortgezet. De totale periode van loondoorbetaling en aanvulling van het maandsalaris bedraagt maximaal 156 weken. Deze regeling is ook van toepassing als de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan worden de loondoorbetaling en de aanvulling stopgezet voor de duur van die sanctie.
3. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsongeschikte werknemer mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. De WIA kent drie categorieën arbeidsongeschiktheid: 0-35%, 35-80% en 80-100%.
 - 0-35% arbeidsongeschikt:

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komen niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Werkgever en werknemer zoeken samen naar vervangend werk. Het dienstverband duurt in principe ongewijzigd voort.
 - 35-80% arbeidsongeschikt:



Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben van 35 tot 80%, hervatten zoveel mogelijk het werk. Werkgever en werknemer zoeken samen naar vervangend werk, waarmee een inkomen wordt verworven van tenminste 50% van de restverdiencapaciteit.



- **80-100% arbeidsongeschikt:**
Arbeidsongeschikte werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100% zijn volledig arbeidsongeschikt. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd.
4. De arbeidsongeschiktheid is verzekerd tot 80% van het jaarsalaris. Voor de inhoud van deze verzekeringen wordt verwezen naar het intranet van de werkgever.
 5. De premie - tot een dekking van 70% - is voor rekening van de werkgever. De premie - met een aanvullende dekking van 70% tot 80% - wordt via een vast percentage op het bruto salaris van de werknemers ingehouden. Dit gebeurt door de op 1 januari door de verzekeraar in rekening gebrachte jaarpremie met een dekking tussen de 70% en 80% te delen door de som van de totale bruto jaarsalarissen op 1 januari. Op basis van dit op 1 januari vastgestelde percentage wordt de premie in dat kalenderjaar verhaald op het bruto salaris van de werknemers.

8.4. Beëindiging loondoorbetaling of aanvulling

1. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling conform artikel 8.2 en 8.3 te weigeren op grond van artikel 7:629 lid 3 BW.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op de in artikel 8.2 en 8.3 geregelde aanvullingen als er sprake is van:
 - arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van door de werkgever niet geaccepteerde nevenwerkzaamheden;
 - of
 - de werknemer de benodigde informatie niet verstrekt aan de werkgever, die in verband met de arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegen een derde kan instellen.
3. De werkgever heeft het recht om de in artikel 8.2 en 8.3 bedoelde aanvulling te weigeren:
 - a. dan wel op te schorten als een werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen zoals vastgelegd in de Procedure Ziekteverzuim;
 - b. als de werknemer weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
 - c. als de werknemer weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften overtreedt met betrekking tot veiligheid en gezondheid en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - d. als de werknemer misbruik maakt van de voorziening.

8.5 Deskundigenoordeel

Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd wordt hij in de gelegenheid gesteld een deskundigenoordeel (second opinion) aan te vragen bij het UWV. De loondoorbetaling en eventuele aanvulling worden, nadat de aanvraag van het deskundigenoordeel is ingediend, gedurende maximaal een maand voortgezet. Als het UWV aansluitend tot het oordeel komt dat de werknemer op terechte gronden het aanbod tot passend werk heeft geweigerd, dan vult de werkgever, eventueel met terugwerkende kracht het maandsalaris aan tot 100% in de eerste 52 weken en tot 80% met ingang van de 53e tot en met de 104^e week.

8.6 Ziektewetuitkering na afloop dienstverband

Als de ex-werknemer na afloop van het dienstverband recht heeft op een Ziektewetuitkering is het Maatregelenbesluit sociale zekerheidswetten van toepassing.



Levensfasebewust personeelsbeleid

9.1 Algemeen

De werkgever voert een levensfasegericht personeelsbeleid dat erop is gericht om werknemers zo lang mogelijk inzetbaar en gemotiveerd te houden. Het levensfasegericht personeelsbeleid is een van de onderwerpen tijdens BEO (functionerings- en/of beoordelings-)gesprekken die de leidinggevende met de werknemer voert. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werknemer en de balans werk en privé. Leidinggevende en werknemer bespreken samen hoe de functie er in de toekomst uit zal zien en op welke wijze de werknemer inzetbaar kan blijven.

9.2 Ouder wordende werknemer

1. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie.
2. De werknemer - voor wie direct voorafgaand aan de regeling minimaal één jaar de normale arbeidsduur van toepassing is - heeft het recht om 10 jaar voorafgaand aan de op dat moment wettelijk geldende AOW-gerechtigde leeftijd van het betreffende geboortjaar, te kiezen voor een 36-urige werkweek met behoud van salaris. De werknemer kan in overeenstemming met de werkgever de vormgeving hiervan bepalen. De werknemer draagt bij in de financiering van deze regeling door afstand te doen van zijn 11 roostervrije dagen en van 1 bovenwettelijke vakantiedag.
3. Van de bepalingen in artikel 9.2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

9.3 Scholing en ontwikkeling

Onderdeel van het Levensfasebewust personeelsbeleid is de mogelijkheid voor de werknemer zich te scholen om zo toegerust te blijven voor de huidige functie of zich te ontwikkelen voor een toekomstige functie. De Procedure Beoordelen, Opleiden en Ontwikkelen zoals overeengekomen met de OR is hierop van toepassing.

Vergoedingen, tegemoetkomingen en voorzieningen

10.1 Verzekering en bijdrage in premie

1. Voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen wordt verwezen naar het intranet van de werkgever.
2.
 - a. De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering. De werknemer heeft recht op een premiekorting wanneer hij deelneemt in deze collectieve regeling.
 - b. De werkgever verstrekt de werknemer die deelneemt aan de onder sub a genoemde collectieve zorgverzekering een vergoeding in de kosten van de aanvullende verzekeringen. De vergoeding in de kosten van de aanvullende verzekeringen bedraagt maximaal € 15,00 netto per maand.



- c. Voor de inhoud wordt verwezen naar de Regeling Collectieve zorgverzekering.

10.2 Uitkering bij overlijden

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van drie maal het maandsalaris en het resterende maandsalaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met de vakantieuitkering en de eindejaarsuitkering. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de WAO/WIA en de Toeslagenwet.

10.3 Flexregeling

De werknemer kan gebruik maken van de Flexregeling conform het geldende reglement.

10.4 Levensloopregeling

De werkgever heeft een collectieve Levensloopregeling afgesloten. Deelname aan de Levensloopregeling is op vrijwillige basis en is vanaf 1 januari 2012 alleen mogelijk voor personen die op 31 december 2011 een tegoed van € 3.000,- of meer op een levenslooptekening hadden staan. De deelnemer kan doorsparen tot en met 31 december 2021.

10.5 Pensioen

1. Per 1 januari 2014 is de werkgever aangesloten bij BPL Pensioen. Deelname aan deze regeling is voor werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
2. Voor informatie betreffende de pensioenopbouw, de werknemerspensioenbijdrage, de franchise of de hoogte van de uitkeringen wordt verwezen naar de pensioenregeling en de website van BPL Pensioen.
3. Per 1 januari 2015 is de fiscale omkeerregel voor pensioenopbouw over inkomen boven de € 100.000 per jaar afgeschaft. Dit aftoppingsbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De werkgever kent aan de werknemer met een pensioengevend vast jaarsalaris boven het aftoppingsbedrag een vaste bruto pensioenvergoeding toe ter grootte van de voor enig jaar geldende doorsnee werkgeverspensioenpremie bij BPL vermenigvuldigd met het vaste jaarsalaris op 1 januari boven het aftoppingsbedrag.
Er is een collectieve verzekering afgesloten voor opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen boven het aftoppingsbedrag. De werknemer kan hier op vrijwillige basis aan deelnemen voor zover hij voldoet aan de voorwaarden van de verzekering.
4. Er is een overgangsregeling van toepassing voor de werknemers die op 1 januari 2015 in dienst waren bij de werkgever, op die datum een vast jaarsalaris boven de € 100.000 hadden en waarvan het percentage van de individuele actuariële premie van januari 2015 – na aftrek van het percentage eigen bijdrage – hoger was dan de doorsneepremie BPL. Zij ontvangen maandelijks een vaste bruto pensioenvergoeding ter grootte van de individuele actuariële premie van januari 2015 - verminderd met het percentage voor de eigen bijdrage - vermenigvuldigd met het vaste jaarsalaris op 1 januari boven het aftoppingsbedrag. Dit percentage is bevroren.



5. De werknemer die op 31 december 2005 in dienst was van de werkgever en op die datum de leeftijd van 25 jaar had bereikt en die
 - vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd vrijwillig uit dienst treedt en direct aansluitend (vroeg)pensioen geniet, of
 - vanaf 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd eerst direct voorafgaand aan het (vroeg)pensioen levensloop opneemt, ontvangt een eenmalige uitkering ter grootte van maximaal 48% van de pensioengrondslag, zoals die geldt op de datum van volledige uitdiensttreding.Dit bedrag wordt uitbetaald als een eenmalige bruto-uitkering.
6. De eenmalige uitkering zoals vermeld in lid 5 van dit artikel wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode van datum indiensttreding (echter niet eerder dan vanaf 20-jarige leeftijd) tot datum 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd van de werknemer. Dit vastgestelde deeltijdpercentage op datum 5 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd is tevens van toepassing over de periode 5 tot 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd, ongeacht het deeltijdpercentage van de werknemer in deze periode. Bij (gedeeltelijke) uitdiensttreding binnen 3 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt de vastgestelde eenmalige uitkering naar rato met 1/36 deel per maand verminderd en bedraagt maximaal 48% van de pensioengrondslag.
7. De werknemer met een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, is voor wat betreft zijn arbeidsongeschiktheidsklasse uitgesloten van lid 5 en 6 van dit artikel, voor zover zijn pensioenopbouw gegarandeerd is via de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
8. Voor de werknemers waarvoor de werkgever destijds het volledige overgangskapitaal heeft afgestort is de (vroeg)pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar wordt. Eerdere of latere pensionering is mogelijk (binnen de fiscale regelgeving) indien daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de werknemer.

10.6 Regeling Opvang sociale gevolgen

Voor de inhoud van de Regeling Opvang sociale gevolgen wordt verwezen naar bijlage IV.

Stage en Inleen

11.1 Vergoeding Stagiairs

De hoogte van de stagevergoeding is afhankelijk van het opleidingsniveau:

- a. Stagiairs op WO/HBO-niveau ontvangen een bruto stagevergoeding van € 350,- per maand bij een minimale stageperiode van 1 maand en op minimaal 4 dagen/week;
- b. Stagiairs op MBO/LBO/VMBO-niveau ontvangen een bruto stagevergoeding van € 275,- per maand bij een minimale stageperiode van 1 maand en op minimaal 4 dagen/week.

Bij 3 dagen stage per week bedraagt de stagevergoeding 3/4 deel van de stagevergoeding en bij 2 dagen stage per week bedraagt de stagevergoeding 2/4 deel.

11.2 Vergoeding Inleenkrachten

Uitzendkrachten



Reguliere uitzendkrachten worden ingeschaald in de salarisschaal behorende bij de functiegroep conform bijlage I van de CAO en ontvangen een bijbehorend uurloon; waarbij de roostervrije uren als toeslag op het uurloon wordt uitbetaald (maandsalaris conform bijlage I CAO gedeeld door 166 uur). Na een inleenperiode van 9 maanden én de mogelijkheid tot kosteloze overname, wordt beoordeeld of er nog aanleiding is voor een inleenconstructie of dat er sprake is van een vaste formatieplaats. Als het een vaste arbeidsplaats betreft wordt deze vacant gesteld conform de Procedure Werving & Selectie. De inleenkracht kan als preferente kandidaat worden aangemerkt.

Vakantiekrachten

Gedurende de vakantieperiodes kunnen vakantiekrachten worden ingeleend. Onder vakantiekrachten worden verstaan: scholieren en studenten die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten. De vergoeding is als volgt:

- a. Gekwalificeerde vakantiekrachten die partiële werkzaamheden van een functie vervullen, worden ingedeeld in de aanloopschaal van de desbetreffende functie (1 schaalniveau lager dan waarin de functie is ingedeeld). Het uurloon is het minimum van de aanloopschaal conform het loongebouw van de werkgever, waarbij het maandsalaris wordt gedeeld door 173,33 uur.
- b. De vergoeding voor vakantiekrachten die werkzaamheden verrichten waarvoor geen specifieke opleiding is vereist, bedraagt het wettelijke minimum(jeugd)loon vermeerderd met 20%, met een maximum van het minimumuurloon én gemaximeerd op het minimumsalaris van schaal 1.



Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen

12.1 Looptijd

Deze CAO treedt in werking per 1 oktober 2016 en eindigt op 31 december 2020 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

12.2 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig zijn, wordt over deze vraag binnen 4 weken een bindend advies aan een door partijen in te stellen arbitragecommissie gevraagd. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakorganisaties. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling brengt de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uit over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
3. Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend:

Deventer 22 november 2017,

Partij aan werkgeverszijde:

Dr. Y.H. Schukken
Gezondheidsdienst voor Dieren B.V. te Deventer

Partijen aan werknemerszijde:

R. Smeets
FNV te Utrecht

Mw. M. Wagenmakers
CNV Vakmensen te Utrecht

P.S. Fortuin
CNV Vakmensen
te Utrecht

**BIJLAGE I: Salarisschalen****SALARISSCHALEN PER 1 JULI 2017**

Inclusief algemene CAO-verhoging van 2,00%

SCHAAL	MINIMUM SALARIS	MAXIMUM SALARIS
1	€ 1.623	€ 2.053
2	€ 1.693	€ 2.181
3	€ 1.851	€ 2.312
4	€ 1.965	€ 2.568
5	€ 2.080	€ 2.771
6	€ 2.141	€ 2.962
7	€ 2.267	€ 3.223
8	€ 2.470	€ 3.598
9	€ 2.615	€ 4.183
10	€ 2.767	€ 4.679
11	€ 3.285	€ 5.120
12	€ 3.593	€ 6.006
13	€ 4.062	€ 6.783
14	€ 4.729	€ 7.928
15	€ 5.493	€ 8.806
16	€ 6.385	€ 10.041

OVERIG	per jaar	per maand
Vakantie-uitkering van 8% met een minimum van	€ 2.364	€ 197
Eindejaarsuitkering van 1% met een minimum van	€ 348	€ 29

Per 1 januari 2018 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven t.o.v. een jaar eerder, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Per 1 januari 2019 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven t.o.v. een jaar eerder, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Per 1 januari 2020 worden de cao-lonen structureel verhoogd met het percentage loonontwikkeling cao-sector particuliere bedrijven t.o.v. een jaar eerder, zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).



BIJLAGE II: Geschillencommissie

Artikel 1

1. De werkgever kent een geschillencommissie.
2. De geschillencommissie geeft haar oordeel in de volgende geschillen:
 - a. Geschillen inzake arbeidsovereenkomst en/of toepassing CAO;
 - b. Geschillen inzake functiebeschrijving of de functiewaardering (bijlage III CAO);
 - c. Geschillen inzake het op individueel niveau toepassen van de Regeling Opvang sociale gevolgen (bijlage IV CAO).
3. Een werknemer, een gewezen werknemer of, als hun belang dit eist, de nagelaten betrekkingen, zijn bevoegd een geschil met de werkgever over de arbeidsovereenkomst of de toepassing van de CAO in individuele gevallen aanhangig te maken bij de geschillencommissie, tenzij het geschil al bij de burgerlijke rechter aanhangig is.
4. De uitspraak van de geschillencommissie geldt als een zwaarwegend advies voor de werkgever en de werknemer.

Artikel 2

1. De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Een lid is aangewezen door de werkgever en een lid is aangewezen door de vakorganisaties. De voorzitter van de geschillencommissie wordt aangewezen door beide partijen gezamenlijk. De leden van de geschillencommissie beslissen bij meerderheid van stemmen.

De geschillencommissie heeft een vaste secretaris en een plaatsvervangend secretaris die de werkgever en de vakorganisaties gezamenlijk aanwijzen. De werkgever maakt het correspondentieadres van het secretariaat van de geschillencommissie bekend.
2. Het toevoegen van (tijdelijke) leden of tijdelijk vervangen van vaste leden - naar gelang de situatie en op initiatief van de geschillencommissie - kan aan de orde zijn.
3. De geschillencommissie toetst de zorgvuldigheid van de werkwijze en het gedrag van beide partijen aan de tekst van de CAO en aan de algemene omgangsvormen. Voor deze toetsing worden aan de geschillencommissie alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. Voor de vaststelling van de inhoud en de strekking van de rechten en plichten van beide partijen zijn de bewoordingen van de CAO, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis.

Als de geschillencommissie bij een essentieel geschil over de uitleg van de desbetreffende teksten onvoldoende aanknopingspunten vindt bij deze interpretatiemethode, zal zij terugkoppelen naar de partijen die bij de totstandkoming van de CAO zijn betrokken. Het beoordelen van de inhoud van functiebeschrijvingen behoort niet tot de competentie van de geschillencommissie, evenmin als een inhoudelijke beoordeling van de (individuele) doelstelling(en) en de mate waarin daaraan al dan niet is voldaan.
4. Bij afzonderlijk reglement kunnen nadere regels gesteld worden voor de werkwijze van de geschillencommissie en voor overige onderwerpen. Voor zover daarin niet is voorzien, is de geschillencommissie bevoegd haar werkwijze zelf vast te stellen. Iedere werknemer ontvangt een afschrift van de in dit lid bedoelde regels.

Artikel 3



Werkwijze geschil arbeidsovereenkomst en/of toepassing CAO:

1. Het geschil wordt aanhangig gemaakt door inzending van een aangetekende brief aan de secretaris van de geschillencommissie.
Inzending moet plaatsvinden binnen een maand nadat de indiener kennis heeft genomen van het besluit, danwel de handeling of de weigering te besluiten of te handelen.
De secretaris van de geschillencommissie stelt onverwijld de leden van de geschillencommissie op de hoogte van de brief.
2. De brief waarmee het geschil aanhangig wordt gemaakt bevat tenminste:
 - a. de naam van de indiener;
 - b. een duidelijke omschrijving van het besluit, het handelen of het weigeren te besluiten of te handelen, waaruit het geschil ontstaan is;
 - c. de eis en de redenen die de eis ondersteunen.
3. De partijen in het geschil kunnen zich laten vertegenwoordigen door een (schriftelijk) gevolmachtigde.
4. De indiener kan bij aangetekende brief of mondeling ter zitting het verzoek om een zwaarwegend advies intrekken. Als al verweer is gevoerd wordt de intrekking pas van kracht nadat de wederpartij daarmee heeft ingestemd.

Artikel 4

De werkwijze met betrekking tot een geschil inzake de functiebeschrijving of de functiewaardering is opgenomen in bijlage III van deze CAO).

Artikel 5

Werkwijze geschil Regeling Opvang sociale gevolgen:

1. Beslissingen die de individuele werknemer aangaan zullen schriftelijk door de werkgever worden vastgelegd. Zij zullen zodanig aan de werknemer ter kennis worden gebracht dat de ontvangstdatum objectief vaststaat (bijvoorbeeld door uitreiking van een gedagtekende brief).
2. De werknemer die van mening is dat de Regeling Opvang sociale gevolgen op onjuiste wijze is toegepast, treedt hierover in overleg met de werkgever, te weten met zijn leidinggevende en de afdeling P&O. Indien dit overleg met de werkgever niet tot een bevredigend resultaat voor de werknemer leidt, kan de werknemer - binnen 15 werkdagen nadat het besluit bekend is gemaakt - schriftelijk en gemotiveerd een bezwaar indienen bij de geschillencommissie. Het indienen van een bezwaar schort de ingangsdatum van de boventalligheid niet op.
3. De afhandeling van een individuele klacht wordt door de geschillencommissie binnen 20 werkdagen na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk aan betrokken werknemer kenbaar gemaakt.

Artikel 6

De geschillencommissie zal de beginselen van een goede procesorde in acht nemen.

Artikel 7



De kosten van de procedure voor de geschillencommissie komen ten laste van de werkgever. De geschillencommissie kan bepalen dat de werkgever ten hoogste € 68,- van deze kosten mag verhalen op de wederpartij, dan wel op de (gezamenlijke) vakorganisaties.

Artikel 8

Periodiek (2 keer per jaar) stuurt de geschillencommissie een geanonimiseerde rapportage over de geschillen en de afhandeling van deze geschillen naar de werkgever, de ondernemingsraad en de vakorganisaties.



BIJLAGE III: Procedure Bezwaar en Beroep

1. Doel

De werknemer heeft het recht bezwaren in verband met de functiebeschrijving of de functiewaardering in te dienen. Dit kan via de Procedure van Bezwaar en Beroep. Bezwaren worden in eerste instantie 'binnen de lijn' behandeld. In tweede instantie is beroep mogelijk bij de geschillencommissie.

Een beroep bij de geschillencommissie is niet toegestaan op grond van het persoonlijk functioneren van de werknemer, aangezien functiewaardering alleen betrekking heeft op de inhoud van de functie. Een beroepsprocedure is evenmin mogelijk in verband met de opbouw van het Bakkenist-systeem, aangezien er expliciet voor dit systeem is gekozen.

2. Behandeling van bezwaren tegen de functie-indeling binnen de lijn

De werknemer die het niet eens is met de wijze waarop zijn functiebeschrijving en/of de indeling tot stand gekomen is, overlegt daarover met de direct leidinggevende.

Als de werknemer bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de werknemer, de leidinggevende en de personeelsadviseur. Dit kan er toe leiden dat het betreffende deel van de beschrijvingsprocedure en/of waardering van de functie wordt overgedaan.

Als men niet tot een oplossing komt, wordt het bezwaar voorgelegd aan de hoogst leidinggevende binnen het organisatieonderdeel waarin de werknemer werkzaam is. Deze beoordeelt de situatie en doet, zo mogelijk, suggesties voor een oplossing.

Blijft het probleem bestaan, dan kan de werknemer beroep aantekenen bij de geschillencommissie. Dit kan alleen indien uit de voorgaande overleggen naar voren is gekomen dat een andere oplossing niet voorhanden is.

De geschillencommissie verzekert zich ervan dat voorafgaand overleg daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

3. Taak geschillencommissie

De geschillencommissie toetst de zorgvuldigheid in de totale gang van zaken rond functiewaardering: van de vraag om (her)indeling tot de bekendmaking van de indeling. Daartoe worden aan de geschillencommissie alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. De geschillencommissie past zelf geen functiewaardering toe. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw laten uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure. De geschillencommissie motiveert haar besluiten schriftelijk.

4. Werkwijze bij beroepssituaties

1. Een werknemer kan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de indeling van zijn functie in beroep gaan tegen de wijze waarop de functiebeschrijving en/of de indeling tot stand is gekomen.
2. Nadat een functiebeschrijving in een beroepsprocedure definitief is vastgesteld, kan de werknemer alsnog binnen vier weken in beroep gaan tegen de indeling van de vastgestelde beschrijving.
3. Een werknemer gaat in beroep door zijn bezwaren schriftelijk en gemotiveerd in te dienen bij de geschillencommissie. Hij kan zich daarbij laten bijstaan door collega's (mits deze niet hiërarchisch in de lijn boven hem staan) en/of vertegenwoordigers van vakorganisaties.
4. De geschillencommissie stuurt binnen vier weken na ontvangst van het beroepschrift een ontvangstbevestiging aan de betrokken werknemer, deelt tegelijk mee wanneer het beroep zal worden behandeld en wanneer een beslissing tegemoet kan worden gezien.



5. De werknemer die in beroep gaat heeft het recht, zonodig vergezeld van een adviseur, mondeling gehoord te worden.
6. In een beroepsprocedure wordt een functie geanalyseerd en gewaardeerd met behulp van het Bakkenist-systeem. Dit functiewaarderingsonderzoek wordt uitgevoerd door een medewerker van de afdeling P&O die in eerste instantie niet bij de waardering betrokken is geweest, dan wel door een extern adviseur.
7. Binnen tien weken na het versturen van de ontvangstbevestiging moet het beroep zijn afgewikkeld. Als door onvoorziene omstandigheden de termijn dreigt te worden overschreden wordt dit aan betrokkene schriftelijk kenbaar gemaakt met vermelding van de redenen. De directie en de OR ontvangen een afschrift van dit schrijven.
8. Het besluit van de geschillencommissie is zwaarwegend en wordt gerapporteerd aan de betrokkene, de directie en de OR.
9. De secretaris van de geschillencommissie ziet toe op de uitvoering van het besluit.



BIJLAGE IV (I): Regeling Opvang sociale gevolgen **(van 1 juni 2013 t/m 31 december 2016*)**

** Deze regeling treedt in werking per 1 juni 2013 en eindigt van rechtswege op 31 december 2016. De rechten en plichten die zijn ontstaan vóór 2017 van werknemers van wie de boventalligheid uiterlijk op 31 december 2016 ingaat, blijven ook na 1 januari 2017 onverkort van kracht. Cumulatie van beide regelingen na 1 januari 2017 is niet mogelijk.*

De Regeling Opvang sociale gevolgen wordt beschouwd als een Collectieve Arbeidsovereenkomst inhoudende een ten minste “gelijkwaardige voorziening”, zoals bedoeld in artikel 7:673b BW, zoals dat naar verwachting komt te luiden na invoering van de wet Werk en Zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015. De wettelijke transitievergoeding uit hoofde van artikel 7:673 BW wordt geacht inbegrepen te zijn in de beëindigingsvergoeding; cumulatie wordt hiermee uitgesloten. Op de beëindigingsvergoeding zal door de werkgever geen verrekening worden toegepast voortvloeiend uit de WWZ voor eventuele scholings- en inzetbaarheidskosten.

1. Inleiding

Deze regeling is van toepassing op situaties waarin als gevolg van reorganisatie of personeelsreductie de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen en geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen uitsluitend gebruik maken van deze regeling bij tussentijdse beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, waarbij de vergoedingen in alle gevallen beperkt zullen zijn tot het salaris tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de bemiddelingsperiode niet langer duurt dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Deze regeling is gebaseerd op de per 1 juni 2013 bestaande wettelijke en fiscale mogelijkheden en bepalingen. Als wijzigingen in wettelijke en/of fiscale mogelijkheden en bepalingen daartoe aanleiding geven, zal overleg tussen CAO-partijen worden gepleegd over eventuele wijziging van deze regeling.

2. Vaststelling boventalligheid

De werknemer van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie of personeelsreductie komt te vervallen, wordt boventallig verklaard. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop de arbeidsplaats vervalst. Deze datum wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Dat betekent dat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. De werkgever vergoedt de werknemer een bedrag van maximaal € 800,- (exclusief BTW) voor professionele juridische bijstand en/of financieel advies, onder overlegging van op naam van GD gestelde, gespecificeerde facturen met vermelding van BTW-nummer.

3. Hoogte vergoedingen gekoppeld aan de kantonrechttersformule

Vergoedingen in deze regeling die gekoppeld zijn aan de kantonrechttersformule, worden berekend aan de hand van de zogenaamde ‘oude’ Kantonrechttersformule 2008 (hierna te noemen Kantonrechttersformule).

De Kantonrechttersformule is een algemene rekenformule ter bepaling van een ontslagvergoeding, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C).

De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:



- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet-volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd en een periode van zes maanden en korter niet meetelt als een dienstjaar.

De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

4. Om-, her- en bijscholing

Indien om-, her- en bijscholing de kansen op de arbeidsmarkt van de boventallige werknemer versterkt, worden deze kosten door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid vergoed. Hierbij wordt door de werkgever het advies van het bemiddelingsbureau meegewogen.

5. Tijdelijke vertrekstimuleringsregeling

De niet boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vrijwillig uit dienst treedt anders dan door pensionering, kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor een eenmalige bruto vergoeding. De vergoeding wordt door de werkgever alleen toegekend indien het vertrek leidt tot het opheffen van boventalligheid, direct of op termijn, van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De hoogte van de eenmalige bruto vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,5. De eenmalige bruto vergoeding zal voor werknemers zoals genoemd in artikel 10, lid 6, sub 7 van de CAO niet hoger zijn dan de verwachte derving van salaris tot de eerste dag van de maand dat de medewerker 62 jaar en 6 maanden wordt.

6. Mogelijkheden bij boventalligheid

In geval van boventalligheid van een werknemer, kunnen zich de volgende mogelijkheden voordoen.

Mogelijkheid 1a: interne herplaatsing in passende functie

Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere passende arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van werkgever. Onder passende arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling verstaan: een arbeidsplaats binnen het bedrijf van werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en beloning voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor boventalligheid. Een arbeidsplaats wordt in ieder geval als niet passend aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan één functiegroep lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd. Wanneer een werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zal de werkgever de werknemer met inachtneming van de geldende bezwaartermijn de gelegenheid geven om aan de begeleidingscommissie te vragen of de functie passend is. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat de functie passend is, worden de consequenties met de werknemer besproken. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan wordt de werknemer uitgesloten van de aanspraken van deze regeling en kan de werkgever overgaan tot een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Mogelijkheid 1b: interne herplaatsing in geschikte functie



Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere geschikte arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van de werkgever. Een arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling in ieder geval als niet geschikt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een geschikte arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd. Een werknemer heeft het recht het aanbod van een geschikte functie te weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor zijn aanspraken op grond van deze regeling.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Als een werknemer wordt geplaatst in een functiegroep die lager is ingedeeld dan zijn huidige functiegroep, zijn de bepalingen van artikel 5.6 van de CAO van toepassing.

Mogelijkheid 2: keuze werknemer voor geen bemiddeling

Beëindiging dienstverband bij boventalligheid en geen passende functie

De boventallige werknemer die uiterlijk 15 werkdagen na het moment dat zowel de boventalligheid is ingegaan en de werkgever duidelijk heeft gemaakt dat er op korte termijn geen passende functie beschikbaar is, aangeeft geen gebruik te willen maken van bemiddeling door het bemiddelingsbureau en andere aanspraken van deze regeling, maakt aanspraak op een eenmalige vergoeding. In dat geval zullen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigen, waarbij bij het bepalen van de einddatum rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn van de werkgever. De hoogte van de eenmalige vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,75. De werknemer wordt gedurende de opzegtermijn volledig vrijgesteld van werk. De werknemer wordt geacht tijdens de opzegtermijn zijn roostervrije (ADV-) dagen opgenomen te hebben, alsmede zijn vakantiedagen die hij in deze periode opbouwt.

Mogelijkheid 3: keuze werknemer voor bemiddeling

Bemiddeling door bemiddelingsbureau

De boventallige werknemer komt in aanmerking voor bemiddeling naar een externe functie door het door GD aangewezen bemiddelingsbureau. Indien de werknemer een ander gecertificeerd bemiddelingsbureau wenst met eenzelfde prijs/kwaliteit verhouding als die van de werkgever, dan kan bemiddeling plaatsvinden door het desbetreffende bureau.

Op de boventallige werknemer rust de inspanningsverplichting om zich tijdens de bemiddelingsperiode optimaal in te zetten voor het vinden van een nieuwe functie buiten GD. Indien de werknemer zonder redelijke grond niet voldoet aan zijn hierboven omschreven inspanningsverplichting, kan de werkgever hem uitsluiten van de aanspraken van deze regeling.

De werknemer kan bij bemiddeling door het bemiddelingsbureau kiezen tussen mogelijkheid 3a en 3b.

Mogelijkheid 3a. Verrichten van werkzaamheden gedurende bemiddelingsperiode

De werknemer blijft gedurende de bemiddelingsperiode werkzaamheden voor de werkgever verrichten. De bemiddelingsactiviteiten hebben de eerste prioriteit. Na overleg met de werknemer worden afspraken gemaakt over de te verrichten werkzaamheden binnen GD.

Duur bemiddeling



De duur van de bemiddelingsperiode is in beginsel negen maanden. Deze periode kan door de werkgever worden verlengd met telkens drie maanden tot maximaal 18 maanden. De werkgever neemt bij de beslissing over de verlenging de volgende overwegingen in acht:

- Er is een positief advies van het bemiddelingsbureau. Bepalend voor een positief advies is (1) dat door bemiddeling van het mobiliteitsbureau de toegang tot de arbeidsmarkt nog aanzienlijk versterkt kan worden en (2) dat de boventallige werknemer zich tot het uiterste heeft ingespannen om werk elders te vinden;
- Er zijn tijdelijke werkzaamheden beschikbaar met voldoende toegevoegde waarde voor de GD die de werknemer redelijkerwijs kan verrichten.

Mogelijkheid 3b. Vrijstelling van werk

Werknemer wordt gedurende de bemiddelingsperiode volledig vrijgesteld van werk. De duur van de bemiddelingsperiode is dan negen maanden. De werknemer wordt geacht in deze periode zijn roostervrije (ADV-) dagen opgenomen te hebben. De werknemer wordt eveneens geacht zijn vakantiedagen op te nemen die hij in deze periode opbouwt. Het dienstverband eindigt direct na afloop van de periode van 9 maanden. De opzegtermijn maakt deel uit van de bemiddelingsperiode.

Vertrekstimulerende maatregelen bij mogelijkheden 3a en 3b

- a. Als de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd in het kader van de door de werkgever in gang gezette ontslagprocedure, ontvangt de boventallige werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt een bruto bedrag ter hoogte van 60% van de bruto maandsalarissen die hij zou hebben ontvangen tot aan de datum van beëindiging zoals deze zou zijn geweest na het volgen van de ontslagprocedure;
- b. Daarnaast ontvangt de werknemer een aanvulling op een lager salaris elders en/of lagere inkomsten uit bedrijf tot 100% van het laatstgenoten bruto salaris gedurende het 1^e jaar, tot 90% gedurende het 2^e jaar, tot 80% gedurende het 3^e jaar en tot 70% gedurende het 4^e jaar. Hierbij geldt dat de inkomsten uit bedrijf of arbeid elders (eventueel tezamen met een aanvullende WW-uitkering) worden geacht ten minste gelijk te zijn aan de hoogte van de WW-uitkering die de werknemer zou hebben ontvangen. De hoogte van de aanvulling wordt eenmalig berekend en uitbetaald op het moment van beëindiging van het dienstverband;
- c. De hoogte van de vergoedingen als bedoeld onder a en b tezamen, zullen nooit meer bedragen dan een vergoeding berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,5;
- d. De werknemer die na aanvaarding van een externe functie binnen één jaar na uitdiensttreding buiten zijn schuld om wordt ontslagen, heeft nog recht op bemiddeling door het bemiddelingsbureau indien en voor zover de bemiddelingsperiode overeenkomstig deze regeling nog niet verstreken was.

Einde dienstverband en ontslaguitkering na afloop bemiddelingsperiode bij mogelijkheden 3a en 3b

Het dienstverband van de boventallige werknemer die na afloop van de bemiddelingsperiode niet herplaatst is en geen werk elders heeft gevonden, eindigt direct na afloop van de bemiddelingsperiode. De opzegtermijn maakt deel uit van de bemiddelingsperiode. De boventallige werknemer komt in de maand volgend op de beëindiging van het dienstverband een eenmalige uitkering toe, berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,65.

7. Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van deze regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die



gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van deze regeling.



BIJLAGE IV (II): Regeling Opvang sociale gevolgen **(vanaf 1 januari 2017*)**

** Deze regeling treedt in werking per 1 januari 2017 en vervangt de 'Regeling Opvang sociale gevolgen (tot 1 juni 2013)' en de 'Regeling Opvang sociale gevolgen (vanaf 1 juni 2013)'.*

De einddatum van deze regeling is gelijk aan het einde van de looptijd van deze CAO.

De Regeling Opvang sociale gevolgen wordt beschouwd als een Collectieve Arbeidsovereenkomst inhoudende een ten minste 'gelijkwaardige voorziening', zoals bedoeld in artikel 7:673b BW. De wettelijke transitievergoeding uit hoofde van artikel 7:673 BW wordt geacht inbegrepen te zijn in de beëindigingsvergoeding; cumulatie wordt hiermee uitgesloten.

1. Inleiding

Deze regeling is van toepassing op situaties waarin als gevolg van reorganisatie of personeelsreductie de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen en geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deze regeling is gebaseerd op de bestaande wettelijke en fiscale mogelijkheden en bepalingen. Als wijzigingen in wettelijke en/of fiscale mogelijkheden en bepalingen daartoe aanleiding geven, zal overleg tussen cao-partijen worden gepleegd over eventuele wijziging van deze regeling.

2. Activerende werking

Deze regeling beoogt een activerende werking waarbij de eigen verantwoordelijkheid en keuze van de boventallige werknemer in het zoeken en aanvaarden van een andere baan wordt gestimuleerd. De werknemer wordt vanaf de datum van boventalligheid vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden en heeft diverse mogelijkheden:

- Beëindiging dienstverband na afloop van de opzegtermijn;
- Verlengen dienstverband (tot maximaal 9 maanden) waarbij het maandsalaris (inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) gedurende de verlengingsperiode na de opzegtermijn in mindering wordt gebracht op de beëindigingsvergoeding;
- Direct beëindiging dienstverband vanaf datum boventalligheid, waarbij 50% van het maandsalaris (inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) over de opzegtermijn als eenmalige bruto vergoeding wordt uitbetaald;
- Aanwending van een budget voor bemiddeling/opleiding.

Daarnaast is er een vrijwillige vertrekstimuleringsregeling opgenomen waarbij de hoogte van de vergoeding gelijk is aan de vergoeding conform de boventalligheidsregeling.

3. Vaststelling boventalligheid

De werknemer van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie of personeelsreductie komt te vervallen, wordt boventallig verklaard. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop de arbeidsplaats vervalt. Deze datum wordt minimaal één maand voor de datum van boventalligheid schriftelijk aan de werknemer bevestigd. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van het wettelijke afspiegelingsbeginsel. De peildatum voor de afspiegeling is de datum waarop de arbeidsplaats (of -plaatsen) vervalt.

4. Overgangsregeling tot 1 januari 2019



Voor werknemers die óp 30 juni 2017 in dienst zijn bij werkgever geldt integraal deze 'Regeling Opvang sociale gevolgen vanaf 1 januari 2017' met de volgende overgangsregeling:

Datum boventalligheid tussen 1 januari 2017 en 31 december 2018:

- De beëindigingsvergoeding wordt berekend aan de hand van de transitievergoeding vermenigvuldigd met de van toepassing zijnde factor én op basis van de oude kantonrechtformule vermenigvuldigd met factor 0,75. De hoogste vergoeding is van toepassing, waarbij deze niet hoger zal zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd. Bij de verschillende berekeningen worden ook de verschillende definities van de gewogen dienstjaren gehanteerd.

Bij boventalligheid vanaf 1 januari 2019 gelden onderstaande vergoedingen.

5. Hoogte vergoeding

De beëindigingsvergoeding in deze regeling wordt berekend aan de hand van de wettelijke transitievergoeding conform artikel 7:673 BW. De vergoeding wordt vastgesteld op datum boventalligheid; er vindt bij einde dienstverband geen herrekening plaats.

De berekende (gemaximeerde) transitievergoeding wordt vermenigvuldigd met de volgende factor:

Datum boventalligheid tussen 1 januari 2017 en 31 december 2019:

- Leeftijd t/m 45 jaar op datum boventalligheid: factor 1,5
- Leeftijd 46 t/m 55 jaar op datum boventalligheid: factor 1,7
- Leeftijd vanaf 56 jaar op datum boventalligheid: factor 1,9 *

Datum boventalligheid vanaf 1 januari 2020:

- Leeftijd t/m 45 jaar op datum boventalligheid: factor 1,2
- Leeftijd 46 t/m 55 jaar op datum boventalligheid: factor 1,4
- Leeftijd vanaf 56 jaar op datum boventalligheid: factor 1,6 *

** De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.*

6. Vertrekstimuleringsregeling

De niet boventallig verklaarde werknemer die vrijwillig uit dienst treedt anders dan door (vroeg)pensionering, kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor een eenmalige bruto vergoeding. De vergoeding wordt door de werkgever alleen toegekend indien het vertrek leidt tot het opheffen van boventalligheid, direct of op termijn, van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De hoogte van de eenmalige bruto vergoeding is gelijk aan de boventalligheidsvergoeding, met als maximum de boventalligheidsvergoeding van de werknemer waarvoor wordt plaatsgemaakt.

In de situatie dat zich meer belangstellenden voor de vertrekstimuleringsregeling aandienen dan het aantal te vervallen arbeidsplaatsen, komt de werknemer die conform de afspiegeling het eerste boventallig zou worden, het eerst in aanmerking voor de vertrekstimuleringsregeling.

Voor de werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, is de vertrekstimuleringsregeling alleen van toepassing voor het gedeelte waarvoor hij arbeidsgeschikt is en werkzaamheden bij de werkgever verricht.



De vertrekstimuleringsvergoeding mag niet in strijd zijn met de regels van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) en mag niet leiden tot een RVU-heffing voor de werkgever.

7. **Mogelijkheden bij boventalligheid**

In geval van boventalligheid van een werknemer, kunnen zich de volgende mogelijkheden voordoen.

7.1 **Mogelijkheid 1: Interne herplaatsing**

Mogelijkheid 1a: Interne herplaatsing in passende functie

De werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere passende arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van de werkgever. Onder passende arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling verstaan: een arbeidsplaats binnen het bedrijf van de werkgever die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en beloning voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor boventalligheid. Een arbeidsplaats wordt in ieder geval als niet passend aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die hoger of meer dan één functiegroep lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Wanneer een werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zal de werkgever de werknemer met inachtneming van de geldende bezwaartermijn de gelegenheid geven om aan de begeleidingscommissie te vragen of de functie passend is. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat de functie passend is, worden de consequenties met de werknemer besproken. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan wordt de werknemer uitgesloten van de aanspraken van deze regeling en kan de werkgever overgaan tot een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Mogelijkheid 1b: Interne herplaatsing in geschikte functie

De werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere geschikte arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van de werkgever. Een arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling in ieder geval als niet geschikt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een geschikte arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Een werknemer heeft het recht het aanbod van een geschikte functie te weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor zijn aanspraken op grond van deze regeling.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Als een werknemer wordt geplaatst in een functiegroep die lager is ingedeeld dan zijn huidige functiegroep, zijn de bepalingen van artikel 5.6 van de CAO van toepassing.

7.2 **Mogelijkheid 2: Beëindiging dienstverband bij boventalligheid en geen passende functie**

De boventallige werknemer maakt uiterlijk in de maand voorafgaand aan het moment dat zowel de boventalligheid ingaat én de werkgever duidelijk heeft gemaakt dat er op korte



termijn geen passende functie beschikbaar is, aanspraak op een eenmalige bruto vergoeding. In dat geval zullen de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigen, waarbij bij het bepalen van de einddatum rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn van de werkgever. De vaststellingsovereenkomst wordt door de werknemer getekend voor ingangsdatum boventalligheid (en voor vrijstelling van werk).

Indien de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook later eindigt dan de voornoemde einddatum van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de beëindigingsvergoeding verminderd met het maandsalaris dat de werkgever gehouden is aan de werknemer te betalen gedurende de periode dat de arbeidsovereenkomst na deze einddatum van kracht is gebleven.

De hoogte van de eenmalige vergoeding wordt berekend aan de hand van de wettelijke transitievergoeding met toepassing van een correctiefactor.

8. Salaris en overige arbeidsvoorwaarden

De werknemer wordt gedurende de opzegtermijn volledig vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden met behoud van salaris, pro rata vakantie-uitkering en pro rata eindejaarsuitkering. Vanaf de datum van boventalligheid kan de werknemer geen aanspraak meer maken op de structurele salarisherziening op grond van zijn beoordeling. Alle arbeidsgerelateerde vergoedingen worden stopgezet vanaf de datum van boventalligheid. Tenzij anders overeengekomen worden de ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen ingeleverd op de datum van boventalligheid. De werknemer wordt geacht tijdens de opzegtermijn zijn roostervrije (ADV-)uren opgenomen te hebben, alsmede zijn vakantie-uren die hij in deze periode opbouwt.

9. Keuzemogelijkheden

Daarnaast heeft de werknemer twee mogelijkheden met betrekking tot zijn dienstverband:

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om zijn dienstverband te verlengen tot maximaal negen maanden gerekend vanaf de datum van boventalligheid. In dat geval zal de einddatum van de arbeidsovereenkomst worden verschoven. Het maandsalaris (inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) over de verlengingsperiode na de opzegtermijn wordt in mindering gebracht op de beëindigingsvergoeding.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om per datum boventalligheid het dienstverband te beëindigen. De helft (50%) van de maandsalarissen (inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering) over de opzegtermijn wordt als eenmalige bruto vergoeding aan de werknemer uitbetaald.

10. Budget voor advies, bemiddeling of opleiding

De werknemer kan – boven op de beëindigingsvergoeding - aanspraak maken op een budget ter grootte van maximaal € 6.000,- bruto. Hij kan dit aanwenden voor juridische bijstand en/of financieel advies, voor bemiddeling of voor opleiding. De termijn van bemiddeling en/of opleiding mag doorlopen na einddatum dienstverband, mits de facturen voor de einddatum van het dienstverband ontvangen zijn. Niet genoten budget wordt niet uitbetaald.

De werkgever heeft een overeenkomst met een gecertificeerd bemiddelingsbureau afgesloten die de werknemer kan ondersteunen met bemiddeling naar een externe functie. De werknemer kan hier op vrijwillige basis gebruik van maken. Indien de werknemer een ander gecertificeerd bemiddelingsbureau wenst met eenzelfde prijs/kwaliteit verhouding als die van de werkgever, dan kan bemiddeling plaatsvinden door het desbetreffende bureau. Daarnaast kan de werknemer in het kader van zijn inzetbaarheid opleidingen volgen.



11. Beëindigen dienstverband door werknemer op datum boventalligheid of tijdens opzegtermijn

Wanneer de werknemer op datum boventalligheid of tijdens de opzegtermijn zelf het dienstverband wil beëindigen zal de werkgever meewerken aan een versnelde afwikkeling van het dienstverband. Het salaris wordt per datum einde dienstverband stopgezet. De werknemer behoudt onverkort recht op de beëindigingsvergoeding.

12. Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van deze regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van deze regeling.



BIJLAGE V: Collectieve resultaatafhankelijke beloning

De beloning is afhankelijk gesteld van de mate waarin het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening van de werkgever vennootschapsrechtelijk is gerealiseerd na verwerking van de eenmalige resultaatafhankelijke beloning.

Het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening is het resultaat voor interest baten/lasten, resultaat deelnemingen en voor belastingen en na eliminatie van incidentele baten en lasten. De te hanteren waarderingsgrondslagen zijn gelijk aan de waarderingsgrondslagen voor de jaarrekening (BW 2 titel 9).

Tot de incidentele baten en lasten wordt gerekend:

- dotaties en onttrekkingen/vrijvallen uit voorzieningen met uitzondering van de voorziening groot onderhoud
- resultaten uit verkoop van immateriële -, materiële - en financiële vaste activa.

De externe accountant van de werkgever zal het bedrijfsresultaat waarover de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd controleren met eenzelfde controletolerantie die hij hanteert voor de controle van de jaarrekening.

De externe accountant zal de resultaatafhankelijke beloning toetsen aan de betreffende reservering.

De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen in de berekening van het pensioengerechtigd jaarinkomen.

Uitkering zal niet eerder plaats vinden dan in de maand na vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en bedraagt maximaal 3,25% van het jaarsalaris. Uitkering vindt plaats naar rato van dienstverband in het betreffende kalenderjaar en zal alleen aan werknemers worden uitgekeerd die op datum van uitbetaling van de uitkering in dienst zijn van de werkgever.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de bepaling van de collectieve resultaatafhankelijke beloning de volgende tabel waarin is weergegeven welk percentage van het jaarsalaris uitgekeerd zal worden:

Bedrijfsresultaat in % van de omzet	Eenmalige resultaatafhankelijke beloning
0,0 tot 3,5%	0,00%
3,5 tot 4,0%	0,25%
4,0 tot 4,5%	0,75%
4,5 tot 5,0%	1,25%
5,0 tot 5,5%	1,75%
5,5 tot 6,0%	2,25%
6,0 tot 6,5%	2,75%
6,5% en meer	3,25%



BIJLAGE VI: Protocolafspraken

Beloningsbeleid en loongebouw

De werknemers die tot 1 maart 2014 waren ingedeeld in salarisschaal 12A zijn met ingang van 1 maart 2014 ingedeeld in salarisschaal 13. Zij oefenen een functie uit op niveau 12, maar zijn qua salaris ingedeeld in schaal 13. Omdat het maximum van schaal 13 gelijk is aan het maximum van schaal 12A, behouden deze werknemers wat betreft schaalsalaris een gelijk salaris. Voor het UWV afspiegelingsprincipe is het functieniveau en de functie-inhoud bepalend; dit betekent dat betrokkenen voor het wettelijke ontslagbesluit op niveau van functieschaal 12 functioneren.

Resultaatafhankelijk belonen

Ten aanzien van de beoordelingsverdeling geldt de volgende management richtlijn:

Beoordeling BEO	Streefpercentage
A	1%
B	10%
C	66%
D	20%
E	3%

Generatiepact

Caο-partijen gaan in overleg over een mogelijke regeling waarbij oudere werknemers de gelegenheid krijgen minder te gaan werken en de ruimte in de formatie wordt gebruikt om nieuwe jongere medewerkers aan te trekken. De samenhang met duurzame inzetbaarheid wordt daarin meegenomen.

Duurzame inzetbaarheid

Gedurende de looptijd van deze CAO zal door caο-partijen een regeling worden opgesteld gericht op het omzetten van de regeling voor de ouder wordende werknemer in meer algemene afspraken met als doel de duurzame inzetbaarheid van werknemers in alle levensfasen te verbeteren. Uitgangspunt van eventuele aanpassingen is dat dit geen besparing voor de werkgever oplevert, maar dat met de financiële ruimte maatregelen worden genomen om de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers te verhogen.

Mantelzorg, combinatie arbeid en zorg

Indien sprake is van noodzakelijke mantelzorg, dan heeft de werkgever een inspanningsverplichting om flexibel met de werktijden om te gaan voor zover de bedrijfsvoering dit redelijkerwijs mogelijk maakt. De afdeling P&O fungeert als meldpunt.

Opleiding en ontwikkeling

Werkgever zal monitoren dat het huidige opleidingsbeleid evenwichtig wordt uitgevoerd binnen de afdelingen. Daarnaast zal de werkgever monitoren in welke mate er sprake is van gehonoreerde opleidingsaanvragen in de categorie '1. noodzakelijk voor GD' en '2. eigen loopbaan/persoonlijke ontwikkeling'. De resultaten van deze monitoring zijn onderwerp van de evaluatie van deze CAO.

Gedurende de looptijd van deze CAO is het ook mogelijk een persoonlijk scholings-/loopbaanbudget af te spreken.

Verzekeren 3^e WW-jaar



Cao-partijen zullen aansluiten bij de landelijke uniforme uitvoering van de private aanvulling WW en loongerelateerde WGA, zoals opgesteld door de Stichting van de Arbeid bij brief van 18 maart 2016 en van 10 mei 2017.

Toegang inleenkrachten tot dienstverlening Arbodienst

Inleenkrachten hebben toegang tot de dienstverlening van de Arbodienst conform het door de werkgever afgesloten contract met de Arbodienst.

Wajongers

De werkgever voelt het als zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om zich in te spannen om minimaal drie Wajongers in dienst te hebben c.q. tewerkgesteld te hebben.

Raamwerk Buitenland

Cao-partijen hebben de intentie om een raamwerk overeen te komen met betrekking tot werken in het buitenland. Dit raamwerk wordt ter toetsing en accordering voorgelegd aan de Ondernemingsraad. In de toekomst kan een der partijen wijzigingen voorstellen die pas worden doorgevoerd wanneer de anderen partijen hiermee hebben ingestemd.

Vakbondscontributie

In de regeling Onkostenvergoedingen is de bepaling opgenomen dat de benutting vrije ruimte Werkkostenregeling eens in de vijf jaar tegen het licht wordt gehouden en beoordeeld op redelijkheid en billijkheid. Deze evaluatie vindt voor het eerst in 2018 plaats en daarbij zal de Vakbondscontributie met ingang van 2019 via de vrije ruimte van de Werkkostenregeling fiscaal vriendelijk worden verrekend.

Collectieve resultaatafhankelijke beloning

Cao-partijen hebben de intentie om de Collectieve Resultaatafhankelijke Beloning afhankelijk te stellen van het bedrijfsresultaat, zoals vermeld in de jaarrekening van werkgever en om de Collectieve Resultaatafhankelijke Beloning gelijkelijk - onafhankelijk van de hoogte van het individuele jaarsalaris - naar rato van de arbeidsuren in het betreffende kalenderjaar uit te betalen.

Overeenstemming protocolafspraken

Indien cao-partijen over één van de protocolafspraken overeenstemming bereiken gedurende de looptijd van deze CAO, zal na afstemming en accordering van de achterbannen de bovenstaande uitwerkingen in deze CAO worden ingecorporeerd.