

WERKCONTACT

outplacement - reïntegratie - werving & selectie

www.outplacementverzekering.nl

Datum

9 januari 2004

Kenmerk

©

CAO AU 2004

Arbo Unie

Concept Principe Akkoord

Collectieve arbeidsovereenkomst

Arbo Unie 2004

Looptijd 1 januari 2004 t/m 31 december 2005

Pagina 8

Pagina 8

Pagina 10

Pagina 2/20

9 januari 2004

CAO AU 2004

CAO-partijen,

Pagina 10

Pagina 10

Pagina 11

Pagina 11

Pagina 11

Pagina 11

Pagina 11

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 12

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Pagina 13

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

Artikel 25. Bijlage XV Professioneel statuut
Artikel 26. Bijlage XVI Protocol rouwverwerking
Artikel 27. Eindredactie CAO-tekst
Artikel 28. Overige afspraken
Artikel 29. Harmonisatie arbeidsvoorwaardelijke regelingen
Artikel 30. Transparantie inkomens

Artikel 31. Telewerken

Artikel 32. Hoogte bijdrage vakverenigingen

Artikel 33. Internationale solidariteit

1. Arbo Unie BV, gevestigd te Nieuwegein (de werkgever);
 2. Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD), gevestigd te Utrecht;
 3. ABVA/KABO FNV, gevestigd te Zoetermeer;
 4. CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag;
- Komen als volgt overeen:

1. CAO-akkoord

Partijen zijn overeengekomen de volgende afspraken in de CAO Arbo Unie op te nemen.

2. Verplichtingen van de werkgever (artikel 3)

De nieuwe tekst van lid 5 luidt:

De werkgever verplicht zich een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade aan derden toegebracht bij de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die door de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie wordt begeleid zoals bijvoorbeeld stagiaires. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer. Tevens draagt de werkgever zorg voor rechtsbijstand aan de werknemer in geval van aansprakelijkheidsstelling. Hierbij stelt de werkgever aan de werknemer een advocaat ter beschikking. Indien de werknemer tegen de keuze bezwaar heeft wordt in overleg met de werknemer een alternatieve keus gemaakt. Vrije advocaatkeuze wordt hierbij als principe gehanteerd. Het bepaalde in dit lid geldt behoudens voor de gevallen, dat de schade het gevolg is van opzet, grove schuld en/of nalatigheid van de werknemer.

3. Indienstneming en ontslag (artikel 6)

- De in de bijlagen XIII en XIV opgenomen Modelarbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en voor bepaalde tijd zijn vervangen door de modelovereenkomsten die aan dit akkoord zijn gevoegd.

- De tekst van het nieuwe lid 2 van artikel 6 van de CAO luidt: Indien de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht is het de werkgever toegestaan de werknemer tijdelijk in een andere standplaats/bedrijfsonderdeel van Arbo Unie te werk te stellen. Dit na overleg met de werknemer. Hierbij houdt de werkgever in redelijkheid rekening met de omstandigheden van de werknemer. Een maximale enkele reistijd van 1,5 uur is acceptabel.

- De overige leden van het artikel worden doorgenummerd.

- De tekst van lid 7a oud en 8a nieuw van artikel 6 luidt:

In geval van opzegging, als bedoeld in lid 5, sub d of, indien in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen omtrent opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen. Indien in de individuele

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt –in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 BW- voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.
- De overige leden van dit artikel blijven ongewijzigd.

4. Arbeidsduur en werktijden (artikel 10)

De tekst van de laatste regel van lid 1 luidt:

Partijen zullen voor 1 januari 2005 de regels omtrent verlofsparen nader uitwerken.

De tekst van artikel 10 nieuw lid 5 luidt:

Werkgever voert na overleg met werknemersorganisaties een pilot uit waarbij gewerkt wordt in een rooster van 4 werkdagen van ieder 9 uren. Voor 31 december 2004 worden de resultaten van deze pilot tussen partijen besproken, waarin de effecten op de bedrijfsvoering en op de werknemer worden betrokken.

De volgende leden van artikel 10 worden doorgenummerd.

5. Functiegroepen en salarisschalen (artikel 11)

De nieuwe tekst van artikel 11 lid 4 laatste regel luidt:

Dit onderzoek zal voor 1 januari 2006 moeten zijn afgerond.

6. Toepassing van de salarisschalen

De gewijzigde tekst van artikel 12 lid 8:

a. Indien een werknemer ten gevolge van een bevordering in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, geschiedt de indeling in de hogere salarisschaal op het naast hogere bedrag.

Onder bevordering wordt in deze verstaan het gaan vervullen van de functie waarvoor de benodigde vooropleiding is afgerond en waarvoor de werknemer oorspronkelijk was aangenomen na eerst de aanloopfunctie te hebben bekleed;

b. Indien een werknemer ten gevolge van promotie in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, geschiedt de indeling in de hogere salarisschaal op het naast hogere bedrag plus twee periodieken.

Onder promotie wordt verstaan het gaan vervullen van een hoger ingedeelde functie.

De tekst van een nieuw lid 8 c van artikel 12 luidt:

Bij promotie en bevordering vervalt de persoonlijke toeslag met dien verstande dat het nieuwe salaris niet minder bedraagt dan het oude salaris inclusief de persoonlijke toeslag.

7. Salarissen (artikel 13)

De nieuwe tekst van artikel 13 luidt:

De salarissen blijven gedurende de looptijd van de CAO ongewijzigd.

8. Eindejaarsuitkering (artikel 13A)

De nieuwe tekst van artikel 13A luidt:

1. De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering bestaande uit een structureel deel en een resultaatafhankelijk deel.

2. Het structurele deel bestaat uit een uitkering ter grootte van 1,9% van het in het betreffende jaar verdiende jaarsalaris. Bij uitdiensttreding voor december ontvangt de werknemer de uitkering naar rato.

3. Het resultaatafhankelijke deel bestaat uit een uitkering ter grootte van 1,3% van het in het betreffende jaar verdiende jaarsalaris. Het betaalbaar stellen van deze uitkering is afhankelijk van het al dan niet behalen van een of meer van tevoren vastgestelde doelen. De doelen en criteria zullen

ondernemingsbreed gelden, dan wel op groeps- of afdelingsniveau liggen. Bij het behalen van de vastgestelde doelen, dan wel voldoen aan de criteria door de betreffende groep of afdeling wordt de uitkering aan alle werknemers in de betreffende groep uitbetaald. De vaststelling van de criteria voor de toekenning van deze uitkering vindt plaats op ondernemingsniveau in overleg met de OR.

9. Overwerk (artikel 14)

Toevoegen aan artikel 14 lid 4 een nieuw sub c. De tekst luidt: de geldelijke beloning als bedoeld onder b. kan als bron aangewend worden voor langdurig verlof.

10. Vakantie (artikel 18)

De nieuwe tekst van artikel 18 lid 10 luidt:

Vakantiedagen dienen in beginsel te worden opgenomen in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Worden deze dagen in het betreffende jaar niet opgenomen, dan worden deze dagen in overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen in het jaar erop.

11. Buitengewoon verlof

De tekst van lid 2 d nieuw van artikel 19 luidt: Bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen.

De overige deelliden worden doorgeletterd.

De tekst van lid 2 k oud en l nieuw van artikel 19 luidt: Kraamverlof gedurende 3 dagen na bevalling van de partner of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof kan worden opgenomen binnen een periode van 4 weken vanaf het moment waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

12. Loopbaanonderbreking (artikel 19B)

De tekst van een nieuw artikel 19B luidt:

1. De werknemer die ten minste een jaar onafgebroken in dienst is kan ten behoeve van zorg, educatie of vergroten van de arbeidskwalificatie een aanvraag voor een financiële tegemoetkoming in het kader van loopbaanonderbreking indienen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Zie hiervoor de Wet Arbeid en Zorg artikel 7.5 en 7.6.

2. Voor alle verlofgangers geldt:

- dat zij gedurende een aaneengesloten periode van ten minste een jaar voorafgaand aan het moment dat zij het verlof opnemen, geen financiële tegemoetkoming op grond van deze wettelijke regeling hebben ontvangen (WAZ 7.7.1.b) en

- dat tijdens de verlofperiode wordt voorzien in vervanging (WAZ 7.7.1.e).

3. In een schriftelijke overeenkomst met de werkgever wordt vastgelegd:

- het begin en einde van de verlofperiode (WAZ 7.2) en

- het aantal uren verlof per week, waarbij geldt dat het verlof tenminste 1/3-de van de wekelijkse arbeidsduur met de werknemer bedraagt (WAZ 7.7.1.d).

4. Binnen wettelijke grenzen kan de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad andere termijnen, als bedoeld onder 1 en 2, vaststellen.

5. De werknemer die het verlof loopbaanonderbreking wenst op te nemen dient uiterlijk vier weken na de aanvang van het verlof een aanvraag om een financiële

tegemoetkoming in bij het UWV door middel van een door het UWV beschikbaar gesteld aanvraagformulier (WAZ 7.5.1).

6. De tegemoetkoming van het UWV geldt voor maximaal 6 maanden (WAZ 7.9.1)

7. Uit de arbeidsovereenkomst met de vervanger moet blijken dat de vervanger tenminste voor dezelfde periode als waarover de werknemer verlof opneemt is aangesteld (WAZ 7.7.1.e); er kunnen meerdere vervangers zijn en elke vervanger kan meerdere verlofgangers tegelijk vervangen (WAZ 7.4).

13. Kinderopvang (artikel 22)

De tekst van artikel 22 lid 1 dat de oude tekst vervangt luidt:

De werkgever heeft in overleg met de Ondernemingsraad een Kinderopvangregeling opgesteld. Hiervoor is in 2004 een budget van 0,60% van de loonsom beschikbaar. Met de loonsom wordt hier bedoeld het loon zoals dit wordt aangemerkt in de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen.

De tekst van artikel 22 lid 10 eerste gedachtenstreepje dat de oude tekst vervangt luidt:

De werkgever betaalt de kosten van kinderopvang en de werknemer is een ouderbijdrage verschuldigd. De hoogte van de ouderbijdrage is afhankelijk van het gezinsinkomen en wordt tot 1 april 2004 bepaald aan de hand van de landelijke nominale tabel ouderbijdragen kinderopvang zoals uitgegeven door de MO-groep (organisatie van werkgevers in de kinderopvang). Vanaf 1 april 2004 wordt de ouderbijdrage bepaald aan de hand van de zogenaamde percentagetabel van het ministerie van SZW. De tabel kan jaarlijks worden gewijzigd. De werknemer is verplicht ten minste een maal per jaar voor de vaststelling van het gezinsinkomen benodigde gegevens te verstrekken, tenzij hij/zij instemt met betaling van de maximale ouderbijdrage conform de voornoemde ouderbijdrage tabellen. De werknemer dient na te gaan, dan wel dient medewerking te verlenen om na te laten gaan, of zijn partner via diens werkgever, middelen uit eigen bedrijf of uitkeringsinstantie, in staat is een bijdrage in de kinderopvangkosten te (doen) realiseren. De partner is, indien dit kan, verplicht gebruik te maken van (een van) de in de vorige volzin bedoelde bijdragemogelijkheden.

14. Arbeid en Gezondheid

De nieuwe tekst van lid van artikel 23 luidt:

Werkgever presenteert aan en bespreekt met de vakverenigingen gedurende de looptijd van de CAO de cijfers van het ziekteverzuim en de instroom in de WAO.

15. Arbeidsongeschiktheid (artikel 23A)

De tekst van het nieuwe lid 10 van artikel 23A luidt:

Partijen maken uiterlijk voor 1 juli 2004 nadere afspraken over de gevolgen voor dit artikel, in het licht van de wijzigingen van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar en de WAO als gevolg van de invoering van de Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003.

16. Vergoeding reis- en verblijfkosten (artikel 24)

Lid 1: ongewijzigd.

De nieuwe tekst van lid 2 luidt:

De vergoeding woon-werkverkeer is als volgt:

- a. bij reizen per openbaar vervoer: de werkelijk gemaakte kosten.
- b. bij reizen per eigen vervoer bij een enkele reisafstand van 10 kilometer of meer: EUR 0,18 per kilometer. De vergoeding is gemaximeerd tot een enkele reisafstand

van 25 kilometer. Voor de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van het aantal aanwezigheidsdagen.

Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, geldt de vergoeding als brutovergoeding.

Lid 3: vervalt.

Lid 4: vervalt.

Lid 5 oud en 3 nieuw: ongewijzigd.

Lid 6 oud en 4 nieuw: ongewijzigd

Lid 7: vervalt.

De nieuwe tekst van lid 8 oud en 5 nieuw luidt: De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad in gunstige zin afwijken van de vergoeding voor werknemers voor het eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woonplaats en de plaats van tewerkstelling.

Lid 9 oud en 6 nieuw: ongewijzigd.

De nieuwe tekst van lid 10 oud en 7 nieuw luidt:

Aan de werknemer die met toestemming van de werkgever voor de dagelijkse werkzaamheden gebruik maakt van zijn privé-auto worden deze onkosten vergoed op basis van een vergoeding van EUR 0,36 per kilometer. In deze vergoeding wordt een WA+cascoverzekering geacht te zijn begrepen inclusief eigen risico en dekking van eventuele materiele en letselschade. Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, geldt de vergoeding als bruto vergoeding.

Lid 11 oud en 7 nieuw: ongewijzigd.

Lid 12 oud en 8 nieuw: ongewijzigd.

Lid 13 oud en 9 nieuw: ongewijzigd.

De tekst van lid 10 nieuw luidt:

Indien de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht de werknemer tijdelijk in een andere standplaats/bedrijfsonderdeel van Arbo Unie te werk te stellen dan is de vergoeding voor de extra reistijd en reiskosten als volgt:

a. De extra reistijd naar een andere standplaats als gevolg van de gewijzigde tewerkstelling zal worden gerekend tot de werktijd, voor zover deze extra reistijd (enkele reis) uitgaat boven een half uur per dag. De berekening van de totale reistijd geschiedt onder normale (verkeers)omstandigheden tijdens het begin of eind van de werktijd. De vaststelling van de extra reistijd vindt eenmalig plaats op het moment van de wijziging van de standplaats. In overleg met de werknemer kan tot afkoop worden overgegaan.

b. De extra reiskosten die door de werknemer moeten worden gemaakt, zullen door de werkgever worden vergoed. De extra reiskosten worden geheel vergoed indien de werknemer per openbaar vervoer reist. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen-auto bedraagt de vergoeding voor de extra reiskosten EUR 0,36 per kilometer. Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, geldt de vergoeding als brutovergoeding.

c. In overleg met de werknemer kan op basis van het onder a. en b. gestelde tot een individueel passende oplossing worden gekomen.

17. Tegemoetkoming ziektekostenverzekering (artikel 29)

De nieuwe tekst van artikel 29 lid 2 luidt:

De werknemer, die niet verplicht verzekerd is ingevolge de Ziekenfondswet, is verplicht van deze collectieve verzekering gebruik te maken tenzij zwaarwegende redenen hem dit onmogelijk maken. De zwaarwegende redenen zijn gedefinieerd in het Protocol Definiëring zwaarwegende redenen ziektekostenverzekering.

De tekst van een nieuw lid 6 luidt:

De werknemer die verplicht verzekerd is ingevolge de

Ziekenfondswet en deelneemt aan een aanvullende verzekering voor ziektekosten, ontvangt voor hem en zijn inwonende gezinsleden, voor zover deze meeverzekerd zijn, van de werkgever een tegemoetkoming in de kosten ter hoogte van 50% van de premie voor de aanvullende verzekering. De werkgever sluit voor de aanvullende verzekering een collectief contract. Indien de werknemer niet deelneemt aan de collectieve verzekering is de tegemoetkoming in de kosten van de premie voor de aanvullende verzekering gemaximeerd tot 50% van de premie voor de collectieve aanvullende verzekering.

18. Pensioen

Aan de tekst van artikel 31 wordt toegevoegd:

Partijen streven naar deelname door alle daarvoor in aanmerking komende werknemers aan 1 pensioenregeling.

19. Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

Aan de bronnen zoals omschreven in artikel 35 lid 4 sub c wordt toegevoegd: geldelijke beloning overwerk conform artikel 14 lid 4b van de CAO.

Aan de doelen zoals omschreven in artikel 35 lid 4 sub c wordt toegevoegd: Contributie vakvereniging.

20. Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst (artikel 37)

De tekst van artikel 37 lid 1 luidt als volgt:

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2004 en eindigt 1 januari 2005.

Overige leden uit dit artikel blijven gehandhaafd.

21. Evaluatie Protocollen

Gedurende de looptijd van de CAO worden bestaande protocollen geëvalueerd.

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen een studie doen naar het beloningsbeleid. Onderdelen van deze studie zijn onder meer een systeem van prestatie-afhankelijke beloning en een systeem van functie- en uitloopschalen.

22. Bijlage IV Reglement geschillencommissie

De nieuwe tekst van artikel 4 lid 6 van bijlage IV Reglement geschillencommissie luidt:

Een geschil tussen werknemer en werkgever dat reeds onder de rechter is of anderszins aan een beoordelende instantie is voorgelegd kan niet ook aan de geschillencommissie worden voorgelegd.

De oude tekst van lid 6 van artikel 4 wordt de nieuwe tekst van lid 7. De oude tekst van lid 7 wordt de nieuwe tekst van lid 8.

23. Bijlage XIII Protocol definitie zwaarwegende redenen ziektekostenverzekering

Onder "zwaarwegende redenen" wordt verstaan:

- chronisch ziektebeeld bij de verzekerde en/of meeverzekerde, waardoor nu of in de toekomst problematiek met vergoedingen en/of herv verzekering kan plaatsvinden;
- daadwerkelijk en aantoonbare gebruikmaking van een behandelwijze die wel in de huidige verzekering is opgenomen, maar niet in het pakket van de collectieve verzekering;
- aantoonbaar reeds gemaakte keuze voor een (aanvullend) pakket, dat aansluit bij een bepaalde levensbeschouwing c.q. –visie op gezondheidszorg, terwijl dat pakket niet beschikbaar is bij de collectieve verzekeraar;
- eenmalige keuzemogelijkheid om aan te sluiten bij de collectieve ziektekostenverzekering van de

echtgenoot/relatiepartner, waarbij die keuze gemaakt is voor 1 januari 2004;
- ontvangen van een WAO-uitkering op het moment van aangaan van het dienstverband.

24. Bijlage XIV Protocol Loopbaan en carrièreperspectief

De tekst van een nieuw protocol Loopbaan en carrièreperspectief luidt als volgt:

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen partijen een studie doen naar het loopbaan en carrièreperspectief van werknemers. Onderdelen van deze studie zijn onder meer tijdelijke uitbreiding en inkrimping van de arbeidsduur, afwisseling van de takenpakketten, loopbaanadvies en mogelijkheden voor coaching en intervisie.

25. Bijlage XV Professioneel Statuut

De tekst van een nieuw protocol Professioneel Statuut luidt als volgt:

Partijen voeren nader overleg over de inhoud van een professioneel statuut voor bedrijfsartsen. Vaststelling hiervan is voorzien voor 1 juli 2004. Daarna worden statuten voor andere groepen van professionals op- en vastgesteld.

26. Bijlage XVI Protocol rouwverwerking

In het digitale regelingenboek wordt de vastgestelde tekst van het protocol rouwverwerking opgenomen.

27. Eindredactie CAO-tekst

Partijen zullen, in technisch overleg, zorgen voor een verantwoorde eindredactie van de CAO-tekst, zonder daarbij inhoudelijke wijzigingen aan te brengen. Nadien zal de werkgever zorgdragen voor een digitale versie van de CAO-tekst en een beperkte oplage van de gedrukte versie.

28. Overige afspraken

Onderstaande afspraken worden niet opgenomen in de tekst van de CAO Arbo Unie maar maken onlosmakelijk deel uit van dit principeakkoord.

29. Harmonisatie arbeidsvoorwaardelijke regelingen

CAO-partijen voeren nader overleg om te bepalen welke onderwerpen die betrokken zijn bij de harmonisatie arbeidsvoorwaardelijke regelingen door CAO-partijen worden behandeld en welke door de werkgever ter advies of ter instemming aan de OR worden voorgelegd.

30. Transparantie inkomens

Werkgever biedt vakverenigingen inzicht in de salarisgroepen boven groep 19.

31. Telewerken

Werkgever zal gedurende de looptijd van de CAO een studie doen om te beoordelen of er binnen de organisatie de noodzaak bestaat tot het invoeren van de mogelijkheid tot telewerken.

32. Hoogte bijdrage vakverenigingen

De hoogte van de bijdrage door de werkgever aan de vakverenigingen bedraagt in 2004 EUR 5,50 per werknemer. Vanaf 2005 wordt deze bijdrage jaarlijks geïndexeerd volgens het prijsindexcijfer van het CBS.

33. Internationale solidariteit

Vakverenigingen kunnen aanvragen voor bijdragen aan projecten die tot doel hebben de internationale solidariteit inzake bedrijfsgezondheidszorg te bevorderen, indienen bij het bestuur van de Stichting Arbo Unie. Het bestuur neemt de aanvragen in behandeling.

Aldus door partijen overeengekomen op 9 januari 2004 en getekend:

Arbo Unie B.V., Nieuwegein

Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband, Utrecht

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

ABVAKABO FNV, Zoetermeer
CNV Publieke Zaak, Den Haag

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl

Outplacement goed en snel? Ga naar www.outplacementverzekering.nl