

Collectieve arbeidsovereenkomst CWI

van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005

Inhoudsopgave

<u>Protocol behorende bij de CAO CWI met een looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005</u>	4
<u>1 Algemene bepalingen</u>	6
<u>1.1 Definities</u>	6
<u>1.2 Loonsverhogingen en looptijd CAO</u>	8
<u>1.3 Algemene verplichtingen</u>	8
<u>1.4 Werk voor vakorganisaties en vakbondsbijdrage</u>	9
<u>Bijlage H1-I Regeling medezeggenschap CWI</u>	9
<u>2 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer</u>	13
<u>2.1 Verplichtingen van de werkgever</u>	13
<u>2.2 Verplichtingen van de werknemer</u>	13
<u>3 De arbeidsovereenkomst</u>	15
<u>3.1 Keuring en onderzoek</u>	15
<u>3.2 Aard en duur arbeidsovereenkomst</u>	16
<u>3.3 Inhoud arbeidsovereenkomst</u>	16
<u>3.4 Schorsing</u>	17
<u>3.5 Einde van de arbeidsovereenkomst</u>	17
<u>3.6 Uitkering na beëindiging arbeidsovereenkomst</u>	18
<u>Bijlage H3-II Overzicht van functies, waarvan op grond van 3.1 een verplichte aanstellingskeuring geldt</u>	19
<u>Bijlage H3-III Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid</u>	19
<u>4 Arbeidsduur en arbeidstijden</u>	20
<u>4.1 Arbeidstijd en rooster</u>	20
<u>4.2 Meerwerk en overwerk</u>	20
<u>4.3 Vaststellen arbeidspatroon op jaarbasis</u>	20
<u>4.4 Arbeidsduurvermindering oudere werknemers</u>	21
<u>Bijlage H4-IV Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon CWI</u>	21
<u>Bijlage H4-V Seniorenregeling CWI</u>	2423
<u>5 Vakantie en verlof</u>	27
<u>5.1 Vakantie-uren</u>	27
<u>5.2 Feestdagen</u>	28
<u>5.3 Geoorloofd verzuim</u>	28
<u>Bijlage H5-VI Tabellen opbouw vakantierechten</u>	32
<u>6 Salaris, beloning en vergoedingen</u>	32
<u>6.1 Maandsalaris</u>	32
<u>6.2 Bewust belonen</u>	33
<u>6.3 Vakantietoeslag</u>	35
<u>6.4 Eindejaarsuitkering</u>	3536
<u>6.5 Jubileumgratificatie</u>	3536
<u>6.6 Bijzondere toelagen</u>	3738
<u>6.7 Kostenvergoedingen</u>	38
<u>6.8 Uitkering bij overlijden</u>	39

Bijlage H6-VII Salaristabellen	3940
7 Arbeid en gezondheid	40
7.1 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid	4041
7.2 Arbeidsongeschiktheid door schuld van de werkgever	41
7.3 Suppletie op de uitkering na beëindiging van de arbeidsovereenkomst	4142
7.4 Vervallen van het recht op loon en suppletie	4243
7.5 Verplichtingen van de werkgever	4243
7.6 Verplichtingen van de werknemer	43
7.7 Second opinion	4344
7.8 Inkomsten en verhaal bij arbeidsongeschiktheid	44
7.9 Aanpassing arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	4445
7.10 Aanpassing CAO-CWI	4445
Bijlage H7-VIII Regeling tegemoetkoming ziektekostenverzekering CWI	45
8 Pensioen en FPU	4849
8.1 Algemeen	4849
8.2 Pensioen	4950
8.3 Flexibel pensioen en uittreden (FPU)	4950
8.4 Nabestaandenpensioen	50
8.5 Invaliditeitspensioen	5051
8.6 Wijziging Pensioenreglement	51
8.7 Informatie	51
Bijlage H8-IX Garanties voormalige werknemers van UVI's, gemeentelijke Sociale diensten, LISV en SZW	5152
9 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	52
9.1 Algemeen	52
9.2 Bronnen	5253
9.3 Doelen	5253
Bijlage H9-X Regeling keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden CWI	54
10 Sociale leidraad CWI	61
10.1 Doel	61
10.2 Betrokkenheid medezeggenschap en vakorganisaties	61
10.3 Uitgangspunten bij opvang personele gevolgen	6162
10.4 Vaststellen omvang organisatieverandering	62
10.5 Plaatsing op geschikte functie	62
10.6 Begeleiding naar andere geschikte interne functie bij niet-plaatsing	6263
10.7 Begeleiding naar andere geschikte externe functie	63
10.8 Beëindiging arbeidsovereenkomst	6364
10.9 Hardheidsclausule	6364
Bijlage H10-XI Ter beschikking gestelde werknemers aan derden	64
11 Klachten en geschillen	6465
11.1 Individuele klachtenregeling	6465
11.2 Geschillen	65
11.3 Bezwaarprocedure met betrekking tot de functiewaardering volgens de ORBA-systematiek	66
12 Slotbepalingen	6768

Protocol behorende bij de CAO CWI met een looptijd van 1 januari 2005 tot en met 31 december 2005

Naast de in de Nota van wijzigingen verwoorde wijzigingen zijn partijen bij de CAO CWI de volgende afspraken overeengekomen voor de looptijd van deze CAO.

Gezondheidsbeleid:

CWI zal zich inspannen een afspraak te maken met een landelijke organisatie van sportscholen over een collectiviteitskorting op een sportschoolabonnement voor medewerkers van CWI.

CWI stelt binnenkort een Nota Gezondheidsbeleid op, die zal worden besproken met de bonden. Het eventueel faciliteren van de mogelijkheid van een stoelmassage op de werkplek komt in dat kader aan de orde.

Scholing en employability/loopbaanontwikkeling:

In 2005 zal het beleid betreffende het persoonlijke ontwikkelingsplan (POP) en het persoonlijk eindstreepplan (PEP) verder worden uitgewerkt en geïmplementeerd. Onderdeel van het POP wordt de mogelijkheid voor medewerkers om het advies van een externe loopbaanadviseur in te roepen. Het beleid terzake zal worden uitgedragen via Intranet en de CWI Academie.

Preventie arbeidsongeschiktheid:

Partijen zijn het erover eens dat bestaande maatregelen die de sociale veiligheid van medewerkers verbeteren (nogmaals) onder de aandacht van de medewerkers gebracht moeten worden. Dit betreft bijvoorbeeld agressietrainingen, stresspreventie en bedrijfsmaatschappelijk werk. CWI zal een communicatiedeskundige vragen op welke wijze dit het beste kan plaatsvinden.

CWI zal de bonden informeren over de voortgang van de acties naar aanleiding van het in 2003 gehouden werkdrukbelevingsonderzoek. Daarnaast zal CWI de bonden op de hoogte stellen van de uitkomsten van het binnenkort te verrichten werknemers-tevredenheidsonderzoek.

Rechtspositie hoger management:

CWI heeft aangegeven de Regeling Hoger Management op zijn actualiteit te willen bekijken. Een eventuele daaruit voortvloeiende bijstelling van de CWI-regeling Hoger Management zal vooraf ter advies worden voorgelegd aan de vakorganisaties.

Studies:

Partijen hebben afgesproken nog in 2005 gezamenlijk de volgende studies te verrichten:

Nieuwe WAO (IVA en WGA):

Partijen zijn het erover eens dat ruim voor 1-1-2006 voorbereidingen getroffen moeten worden voor een goede uitvoering van de nieuwe wetgeving WIA (IVA en WGA).

Levensloopregeling:

Partijen zijn het erover eens dat de gevolgen van de nieuwe levensloopregeling zodra mogelijk (afhankelijk van de minister, de 1^e Kamer, de Pensioenkamer en het ABP) en zo spoedig mogelijk in kaart gebracht moeten worden. Partijen zullen vaststellen wat de mogelijkheden en onderhandelingsonderwerpen zijn, zodat e.e.a. (zo nodig) kan worden uitonderhandeld voor 1-1-2006.

Nieuw ziektekostenstelsel:

Het ziektekostenstelsel wordt waarschijnlijk per 1 januari 2006 aangepast. De komende tijd wordt benut om de gevolgen in kaart te brengen, zodat hiervoor vóór 1-1-2006 afspraken gemaakt kunnen worden.

Wet op de leeftijdsdiscriminatie:

Op verzoek van CWI heeft AWWN een notitie opgesteld over de mogelijke gevolgen van de Wet op de Leeflijdsdiscriminatie voor de CAO van CWI. Deze notitie zal tijdens deze contractperiode worden gebruikt als basis voor een studie over noodzakelijke aanpassingen van de CAO.

Reiskostenregelingen:

Partijen zullen een studie verrichten naar de wenselijkheid van aanpassing van de reiskostenregelingen.

1 Algemene bepalingen

1.1 Definities

- A ABP:**
Stichting Pensioenfonds ABP.
- Arbeidsduur:**
De arbeidsduur voor de werknemer met een werkweek van gemiddeld 36 uur.
- Arbeidstijd:**
Het aantal contractueel overeengekomen uren dat gewerkt wordt.
- Arbo-dienst:**
De bedrijfsgezondheidsorganisatie, waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten.
- B Bedrijfstijd:**
De bedrijfstijd is van maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 22.00 uur en op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur, met uitzondering van de feestdagen als bedoeld in artikel 5.2.
- Bruto-arbeidsduur:**
De bruto-arbeidsduur is het aantal kalenderdagen in enig jaar, verminderd met het aantal weekenddagen en CAO-feestdagen die niet in het weekend vallen, vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal contractueel te werken uren per dag bij een werkweek van 36 uur (zijnde 36 gedeeld door 5 is 7,2 uur). De uitkomst wordt afgerond op hele uren. De bruto-arbeidsduur bedraagt 1843 uur voor 2005 en 1836 uur voor 2006.
- C CAO:**
De collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de werkgever en de vakorganisaties.
- Contractuele arbeidsduur :**
De in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsduur tot maximaal 40 uur.
- D Deeltijdwerker:**
De werknemer met een individuele arbeidsovereenkomst van minder dan 36 uur per week. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur meer of minder bedraagt dan de arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.1. van de Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon (bijlage H4-IV), zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende hoofdstukken anders is vermeld.
- F Functie:**
Het samenstel van door de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorkomend in het functiegebouw CWI, die tussen werkgever en werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen.
- H Handboek HRM:**

Verzameling procedures, handleidingen, conceptvoorbeelden, etc. op het HRM-terrein, bestemd voor de HRM-adviseurs, HRM-medewerkers, vestigingsmanagers en directeuren/afdelingshoofden.

K Kaderlid:

De werknemer die als zodanig wordt aangemeld door de vakorganisaties.

M Maand:

Een kalendermaand.

Maandinkomen:

Het maandsalaris, vermeerderd met de maandelijkse toelagen, voor zover deze langer dan een jaar of permanent worden toegekend.

Maandsalaris:

Het toegekende bedrag gerelateerd aan de ORBA-schaal, dat maandelijks aan de werknemer wordt uitgekeerd.

N Nevenwerkzaamheden:

Het aanvaarden van nevenbetrekkingen dan wel het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van derden, het uitoefenen van een beroep of bedrijf, het bekleden van gekozen politieke functies, het zijn van commissaris, bestuurder of vennoot van een vennootschap, stichting of vereniging, het middellijk of onmiddellijk deelnemen aan aannemingen of leveringen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden.

O Ondernemingsraad (OR) respectievelijk Onderdeelcommissie (ODC):

De Ondernemingsraad respectievelijk de Onderdeelcommissie als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

ORBA-salarisgroep en schaalindeling:

Elke gecodeerde groeps- en salarisschaalindeling als opgenomen in de tabel in bijlage H6-VII van deze CAO.

P Partner:

De echtgeno(o)t(e), relatiepartner of geregistreerde partner, als bedoeld in titel 5A boek 1 Burgerlijk Wetboek, van de werknemer.

Pensioenreglement:

Het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

R Regelingen CWI:

De overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in regelingen.

Relatiepartner:

Degene met wie de werknemer een gemeenschappelijk huishouden voert met het oogmerk duurzaam samen te leven en daartoe een notarieel samenlevingscontract heeft gesloten.

S Standplaats:

De aangewezen werkplek, op basis waarvan al dan niet een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer wordt toegekend.

U UWV:

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (de uitkeringsinstantie bij werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ziekengeld).

Uurloon:

Het 1/156 deel van het voor de werknemer geldende maandsalaris op basis van een voltijd dienstverband van 36 uur per week.

V Vakorganisaties:

De vakbonden ABVAKABO FNV, CMHF, CNV-Publieke Zaak en De Unie.

W Werkgever:

De Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI), te dezen vertegenwoordigd door de Raad van Bestuur.

Werknemer:

Eenieder (m/v) in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair.

Werktijdregeling:

Een regeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en vervolgens beëindigen.

1.2 Loonsverhogingen en looptijd CAO

1.2.1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een standaard-CAO. Noch in positieve noch in negatieve zin mag van in de CAO geregelde arbeidsvoorwaarden worden afgeweken, tenzij uit de tekst van een bepaling blijkt dat er sprake is van een minimum-, een maximum- of een raambepaling.

1.2.2 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2005 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd en er nog geen nieuwe CAO tot stand is gekomen, zijn voor de tussentijdse periode de bepalingen van de beëindigde CAO van toepassing.

1.2.3 Medewerkers ontvangen in de maand juni 2005 een eenmalige uitkering van 1,25% over het bruto jaarsalaris 2005 (zijnde de som van de in 2005 ontvangen maandsalarissen). Deze uitkering is niet pensioendragend en telt niet mee als grondslag voor de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

1.2.4 De resultaatafhankelijke uitkering als bedoeld in artikel 6.2.7 wordt voor het jaar 2005 op 0% gesteld.

1.3 Algemene verplichtingen

1.3.1 Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO-CWI alle uit deze overeenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven, dan wel de naleving bevorderen.

1.3.2 De werknemers en de werkgever zijn gehouden zich zodanig te gedragen dat anderen, onder wie collega's en cliënten, geen hinder ondervinden van ongewenste omgangsvormen zoals geformuleerd in de Regeling Bestrijding Ongewenste Omgangsvormen CWI. Partijen zullen naleving van deze bepaling bevorderen.

1.4 Werk voor vakorganisaties en vakbondsbijdrage

1.4.1 De werknemer, die kaderlid is van een vakorganisatie, krijgt voor onderstaande activiteiten tezamen maximaal 26 dagen per jaar betaald geoorloofd verlof:

- ten behoeve van het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten
- voor het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen die vakorganisatie c.q. de centrale organisatie van die vakorganisatie, indien de activiteiten ertoe strekken de doelstellingen van die vakorganisatie c.q. de centrale organisatie te ondersteunen
- voor individuele belangenbehartiging van vakbondsleden.

1.4.2 De werknemer die lid is van een vakorganisatie kan aanspraak maken op ten hoogste drie dagen per jaar betaald geoorloofd verlof voor het bijwonen van de door de vakorganisatie, waarbij hij is aangesloten, uitgeschreven vergaderingen en/of voor het deelnemen aan door die vakorganisatie te organiseren cursussen.

1.4.3 De werkgever zal de door AWWN te Haarlem jaarlijks vast te stellen vakbondsbijdrage per werknemer volgen.

1.4.4 Jaarlijks worden door de vakorganisaties in het eerste kwartaal bij de verrekening van de vakbondsbijdrage een overzicht van het aantal leden en een nominatief overzicht van de door hen aangewezen kaderleden werkzaam bij CWI verstrekt.

Bijlage H1-I Regeling medezeggenschap CWI

In deze regeling zijn opgenomen – in aanvulling op de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) – de structuur van de medezeggenschap, de faciliteiten voor de leden van de ondernemingsraad alsmede de onderdeelcommissies en de werknemers.

Intentieverklaring

De Centrale Organisatie Werk en Inkomen is een organisatie waarin mensen werken voor mensen. De werknemers zijn dan ook het meest waardevolle en belangrijkste kapitaalgoed.

Het beleid kan alleen dan vorm en inhoud krijgen als daarvoor een goed draagvlak bij de werknemers bestaat.

De organisatie beschikt over een hoog potentieel aan goed opgeleide en mondige werknemers, die invloed willen hebben op de inhoud van het werk, arbeidsprocessen, arbeidsomstandigheden en de wijze waarop het beleid vorm krijgt.

Binnen het in de organisatie geïntegreerde human resources-beleid wordt de werknemer gestimuleerd verantwoordelijkheid te dragen en risico's te nemen.

Om hieraan op een verantwoorde wijze vorm en inhoud te kunnen geven, moet de werknemer in staat zijn om zijn stem te laten horen.

‘Medezeggenschap’ is hierbij het sleutelwoord.

Het raamwerk voor dit overleg, namelijk één ondernemingsraad en acht onderdeelcommissies, biedt samen met een netwerk van contactpersonen op de vestigingen een uitstekende basis om in de organisatorische structuur van CWI tot een goede betrokkenheid te komen.

In het belang van het goed functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen en vanuit een eigen verantwoordelijkheid wordt de medezeggenschap in de gelegenheid gesteld de sociale, financiële en economische aspecten van het beleid van de organisatie nauwlettend te volgen. Zij kan ten aanzien van deze onderwerpen signaleren en adviseren en, indien zij dit nodig acht, initiatieven nemen. Met nadruk wordt erop gewezen dat de medezeggenschapsorganen een stimulerende en initiërende rol hebben op diverse beleidsterreinen die het personeel betreffen. Speciaal wordt hierbij vermeld invoering van het employabilitybeleid in al zijn facetten en een adequate personeelsbezetting.

De werkgever van zijn kant zal:

- a zorg dragen dat de medezeggenschapsorganen steeds tijdig en volledig worden ingelicht over het beleid en de gang van zaken, in het bijzonder over maatregelen die de belangen van de werknemers kunnen beïnvloeden;
- b zoveel als mogelijk bevorderen dat de medezeggenschapsorganen meningen en gevoelens van de werknemers naar voren kunnen brengen;
- c binnen redelijke grenzen, voor de uitvoering van de medezeggenschapsactiviteiten, de benodigde faciliteiten ter beschikking stellen;
- d erop toezien dat de leden van de medezeggenschapsorganen door het vervullen van hun taak niet in hun belangen worden geschaad.

De regeling

Artikel 1: Bodemregeling

1. De regeling medezeggenschap is een bodemregeling waarin de genoemde faciliteiten afgestemd zijn op een 'normale bedrijfsvoering'.
2. In overleg tussen bestuurder en ondernemingsraad kan van het in deze regeling gestelde naar boven worden afgeweken indien omstandigheden dat noodzakelijk maken.
3. Vermindering van de faciliteiten is niet toegestaan.

Artikel 2: Structuur

In aanvulling op het daaromtrent bepaalde in de WOR geldt het volgende:

1. Er wordt voor de CWI-organisatie één ondernemingsraad ingesteld, waarin elk district met drie leden vertegenwoordigd zal zijn, de afdeling Juridische Zaken met twee leden en de overige afdelingen van het hoofdkantoor gezamenlijk met één lid.
2. Er worden acht onderdeelcommissies ingesteld ex art. 15 lid 3 van de WOR, te weten één voor elk district bestaande uit elf gekozen leden, één voor de afdeling Juridische Zaken bestaande uit zeven gekozen leden en één voor de overige afdelingen van het hoofdkantoor bestaande uit zeven gekozen leden. Van de onderdeelcommissies maken in elk geval de betreffende leden van de ondernemingsraad deel uit. In het instellingsbesluit van de onderdeelcommissies wordt vastgelegd dat zij de bevoegdheid hebben tot het plegen van overleg met de desbetreffende bestuurder.
3. Elke vestiging zal één of meer contactpersonen medezeggenschap kennen ter stimulering van de informatie-overdracht tussen de werknemers en de onderdeelcommissie. Afspraken over het aantal contactpersonen per vestiging, hun activiteiten en de geboden faciliteiten worden vastgelegd in een tussen

de ondernemingsraad en de bestuurder af te sluiten convenant.

Artikel 3: Compensatie

Voor de voorzitter en secretaris van de ondernemingsraad wordt aan het betreffende organisatie-onderdeel waaruit beiden afkomstig zijn, ter compensatie van hun afwezigheid voor OR-werkzaamheden een bedrag ter grootte van 1/3 arbeidsplaats, maximum ORBA-schaal L, ter beschikking gesteld.

Artikel 4: Faciliteiten

1. Vergaderingen:

a Vergaderingen van de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies en overlegvergaderingen tussen de bestuurder en de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies worden beschouwd als 'dienst'. Deze 'dienst' is echter geen onderdeel van de functie waarvoor men is aangesteld en valt derhalve buiten de functiebeschrijving en de jaarlijkse beoordeling.

b Er wordt binnen het jaarrooster in de functie ruimte vrijgemaakt om de medezeggenschapstaak te kunnen vervullen.

c Overige werkzaamheden t.b.v. de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies (voorbereiding van vergaderingen, deelname werkgroepen, vooroverleg van fracties, gesprekken met personeel, enz.) worden eveneens als 'dienst' beschouwd, maar zijn van enigszins andere orde dan de vergaderingen genoemd onder a.

d Er kan inzake de onder c. genoemde werkzaamheden geen aanspraak worden gemaakt op verschuiving van de werktijd, overwerkvergoeding, e.d., terwijl de omvang van e.e.a. binnen redelijke grenzen dient te blijven.

2. Leden van de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies worden voor alle medezeggenschapswerkzaamheden vrijgesteld van de normale werkzaamheden voor het navolgende aantal dagen per maand:

a voorzitter en secretaris ondernemingsraad gemiddeld 6 dagen per maand;

b leden ondernemingsraad gemiddeld 3 dagen per maand;

c voorzitter en secretaris onderdeelcommissie gemiddeld 4 dagen per maand;

d leden onderdeelcommissie gemiddeld 2 dagen per maand.

Voor diegenen die in deeltijd werkzaam zijn, gelden dezelfde vrijstellingen als voor de werknemers met een voltijds dienstverband.

3. Werkzaamheden in verband met deelname aan een door de werkgever ingestelde werkgroep worden beschouwd als normale werkzaamheden en blijven derhalve in deze context buiten beschouwing.

4. De te besteden tijd aan scholing van leden van de onderdeelcommissies bedraagt 5 dagen per jaar. Voor leden van de ondernemingsraad zijn daarnaast nog eens 5 dagen per jaar beschikbaar. In de meeste gevallen zal de ondernemingsraad of de onderdeelcommissie besluiten een bepaalde scholingsactiviteit gezamenlijk te volgen. Ieder lid kan in beginsel individueel over deze faciliteit beschikken.

5. Reizen:

a De kosten die door leden van de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies ten behoeve van het medezeggenschapswerk worden gemaakt, worden vergoed op basis van de bepalingen van de 'Regeling Dienstreizen CWI'.

De reiskosten worden gedeclareerd op een apart declaratieformulier, in te dienen bij de voorzitter van de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie. Deze is bevoegd de reiskosten van de raad te autoriseren.

b De afdoening van de reisdeclaratie van de voorzitter van de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies is voorbehouden aan de betreffende bestuurder met wie het overleg wordt gevoerd.

6. Budget:

a De ondernemingsraad en de onderdeelcommissies kunnen voor de navolgende kosten jaarlijks een budget toegewezen krijgen:

- reis- en verblijfkosten
- kosten scholing
- representatiekosten (koffie, thee, frisdrank, lunches, afscheid, enz.)
- overige algemene uitgaven (verkiezingskosten, kleine aanschaffingen, kleine scholingsuitgaven, onvoorzien, etc.).

b Alle materiële kosten (meubilair, machines, papier, drukwerk, reprowerk en portokosten) komen ten laste van het betreffende organisatie-onderdeel van de CWI-organisatie waarvoor de medezeggenschap wordt uitgevoerd.

c De voorzitter van de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie is budgethouder en dientengevolge verantwoordelijk voor een goed budgetbeheer.

d De uitvoering van uit het budget voortvloeiende werkzaamheden kan de voorzitter van de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie overdragen aan een eventueel aangestelde secretaris medezeggenschap.

e De financiële en administratieve afdoening, verificatie en uitbetaling geschieden door de financiële afdeling van het betreffende organisatie-onderdeel.

f Indien de ondernemingsraad of een onderdeelcommissie het advies wil inwinnen van een externe deskundige, dan zal daarvan vooraf schriftelijk, onder opgave van de kosten, mededeling worden gedaan aan de betreffende bestuurder met wie het overleg wordt gevoerd.

7. Overige faciliteiten:

a Bij de verkiezingen voor de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies gelden aanvullende faciliteiten die betrekking hebben op het bijwonen van een bijeenkomst voor het samenstellen van de kandidatenlijst (kaderleden, vakbonden en ongeorganiseerden), de verkiezingsbijeenkomsten en het uitbrengen van de stem.

b Werknemers krijgen een halve dag de gelegenheid de presentatie van kandidaat OR-leden bij te wonen.

c Overige faciliteiten voor kandidaat-leden worden – na overleg met de bestuurder – vastgelegd.

Artikel 5: Ondersteuning

1. Bij het begin van de nieuwe zittingsperiode worden er tussen de betreffende bestuurder en de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie afspraken gemaakt over de faciliteiten van de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie. De feitelijk bestaande situatie zal hierbij het vertrekpunt zijn.

2. Bij het begin van de nieuwe zittingsperiode kunnen de ondernemingsraad en de onderdeelcommissies zich door een externe deskundige laten ondersteunen bij het opstellen van een werkplan, de uitwerking van een interne taakverdeling, de delegatie van verantwoordelijkheden en de organisatie van het werk. Voor de hieraan verbonden kosten zal door de werkgever aan de ondernemingsraad, resp. de onderdeelcommissie, boven het in artikel 4 onder 6a genoemde budget, een extra budget ter beschikking worden gesteld.

2 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

2.1 Verplichtingen van de werkgever

2.1.1 Algemeen:

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

2.1.2 Informatieplicht:

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO uitreiken, hem wijzen op de Regelingen CWI die vermeld staan op CWIntranet en hem schriftelijk informeren over wijzigingen van de CAO.

2.1.3 Sociale gevolgen bij fusie, sluiting, e.d.:

Wanneer de werkgever overweegt een fusie aan te gaan, een belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming aan te brengen, een bedrijfsonderdeel te sluiten, de personeelsomvang aanmerkelijk te herzien, e.d. zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium overleg worden gepleegd met de vakorganisaties.

2.1.4 Werkomstandigheden:

De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemer zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemer in verband met de arbeid bevorderen.

2.1.5 Employability:

Jaarlijks zal een bedrijfsopleidingsplan worden opgesteld, dat zal worden besproken met de ondernemingsraad. Dit bedrijfsopleidingsplan vormt de basis voor de individuele opleidingsactiviteiten.

2.1.6 Geheimhouding persoonsgegevens:

Bij het vastleggen en verwerken van persoonsgegevens is de werkgever verplicht zich te houden aan het Privacyreglement Personeels- en Salarisadministratie CWI zoals overeenkomen met de ondernemingsraad.

2.2 Verplichtingen van de werknemer

2.2.1 Algemeen:

a de werknemer zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het tijdelijk verrichten van andere dan zijn gebruikelijke werkzaamheden en/of wanneer hem voor de duur van de werkzaamheden een andere standplaats wordt toegewezen;

b de werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen in acht te nemen en de door of namens de werkgever vastgestelde te zijner kennis gebrachte veiligheids- en andere voorschriften, richtlijnen en aanwijzingen betreffende de veiligheid na te leven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiliging en veiligheidsmiddelen te gebruiken.

De werknemer kan niet worden verplicht tot het verrichten van werkzaamheden waarbij aan de wettelijke en/of bedrijfsvoorschriften omtrent veiligheid niet is voldaan;

c de werknemer is gehouden zich aan alle medische keuringen en/of psychologische onderzoeken te onderwerpen, die naar de aard van de werkzaamheden dan wel ten behoeve van de bescherming van de omgeving vereist zijn en voor de werknemer noodzakelijk zijn. Over de uitslag van de medische keuring en/of het

psychologisch onderzoek wordt de werknemer te allen tijde geïnformeerd. De kosten van deze keuringen en onderzoeken komen ten laste van de werkgever;

d de werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen en waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden dat geheimhouding noodzakelijk is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

e de werknemer dient bij de aanvang van het dienstverband de werkgever schriftelijk mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van inkomen de werknemer aanspraak kan maken. Hiertoe overlegt de werknemer de verklaring, bedoeld in artikel 7:641, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek.

f. nieuwe werknemers dienen bij aanvang van het dienstverband te beschikken over een verklaring omtrent het gedrag. CWI betaalt de kosten van deze verklaring.

2.2.2 Geoorloofd verzuim

Tenzij anders bepaald is de werknemer verplicht de werkgever zo mogelijk ten minste één werkdag van te voren kennis te geven van elke aanspraak op geoorloofd verzuim. De werkgever kan achteraf verlangen dat de werknemer bewijsstukken overlegt.

2.2.3 Standplaats

a indien het voor een goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is, kan de werkgever de werknemer verplichten te gaan wonen of te blijven wonen in of op redelijke afstand van de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort;

b de werknemer aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij de in a) bedoelde gemeente te gaan wonen, is gehouden zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven;

c het niet-voldoen aan de in dit lid opgelegde verplichting heeft beperking van de betaling van de reiskostenvergoeding op grond van de Regeling Reiskosten Woon-Werkverkeer CWI tot gevolg. Deze beperking houdt in dat de maximale vergoeding wordt begrensd op 50 km enkele reis. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden die redelijkerwijs niet voor risico van de werknemer kunnen komen, is deze beperking niet van toepassing;

d de onder c) bedoelde begrenzing in reiskostenvergoeding woon-werkverkeer is eveneens van toepassing op de werknemer die in de loop van het dienstverband geheel op eigen initiatief verhuist naar een woonplaats welke in tegenstelling tot de oude woonplaats meer dan 50 kilometer verwijderd is van de standplaats.

2.2.4 Nevenwerkzaamheden

a indien de werknemer voornemens is nevenwerkzaamheden te gaan verrichten, dient hij daartoe vooraf schriftelijk en gemotiveerd toestemming aan de werkgever te vragen. Dit met uitzondering van gekozen politieke functies, waarvoor slechts een meldingsplicht geldt;

b de werkgever zal binnen een maand het al dan niet verlenen van toestemming schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer kenbaar maken;

c de gevraagde toestemming zal in ieder geval niet worden verleend wanneer de werknemer voornemens is werkzaamheden/activiteiten te verrichten die concurreren met de werkzaamheden van de werkgever, dan wel met zijn werkzaamheden voor de werkgever.

2.2.5 Schenkingen, leveringen, provisies, e.d.

- 2.2.5.1 De werknemer zal direct of indirect niet deelnemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen, leveringen of werken.
- 2.2.5.2 De werknemer zal direct of indirect geen geschenken met handelswaarde, provisie of beloning bedingen, vorderen of aannemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt.
- 2.2.5.3 De werknemer zal andere werknemers niet verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten.
- 2.2.5.4 De werknemer zal geen eigendommen van de werkgever gebruiken voor persoonlijke doeleinden.
- 2.2.6 Wijziging adres, burgerlijke staat, enz.:
- a de werknemer is verplicht de werkgever onverwijld in kennis te stellen van verandering van zijn woonadres, zijn burgerlijke staat en wijzigingen die van belang zijn voor de uitvoering van de CAO, en de hierop betrekking hebbende bewijsstukken te overleggen.
- b indien de werknemer verzuimt de werkgever overeenkomstig het bepaalde onder a. in kennis te stellen, komen de consequenties van dit nalaten voor rekening en risico van de werknemer.
- c de werknemer, die een relatiepartner heeft, zal om in aanmerking te komen voor daarop betrekking hebbende bepalingen, dit aan de werkgever kenbaar maken door overlegging van een afschrift van een notarieel samenlevingscontract.

3 De arbeidsovereenkomst

3.1 Keuring en onderzoek

3.1.1 Verplichte aanstellingskeuring bij risicovolle functies

3.1.1.1 Een arbeidsovereenkomst voor lichamelijk en/of psychisch risicovolle functies wordt eerst aangegaan nadat de kandidaat-werknemer op grond van de uitslag van een verplichte aanstellingskeuring geschikt is verklaard voor de aan de desbetreffende functie verbonden werkzaamheden (zie H3-II).

3.1.1.2 De keuringsresultaten van de aanstellingskeuring bedoeld in lid 3.1.1.1 worden direct na de keuring besproken tussen de bedrijfsarts en de kandidaat-werknemer. De uitslag van de keuring wordt, na verkregen toestemming van de kandidaat-werknemer, binnen 14 dagen door de bedrijfsarts schriftelijk aan de werkgever meegedeeld.

3.1.1.3 De kandidaat-werknemer kan binnen 14 dagen na ontvangst van de uitslag van de keuring bedoeld in 3.1.1.1, waarin is vermeld dat hij is afgekeurd, dan wel is goedgekeurd met bepaalde beperkingen, een verzoek indienen voor een herkeuring. Aan de herkeuring zal in ieder geval niet mogen deelnemen de bedrijfsarts die de eerste keuring heeft verricht.

3.1.1.4 Ten aanzien van de werknemers die op grond van 3.1.1.1 zijn onderworpen aan een aanstellingskeuring, vindt elke twee jaar een periodieke keuring plaats om na te gaan of hun medische geschiktheid nog steeds geldig is.

3.1.2 PAGO

3.1.2.1 Iedere vier jaar vindt, op strikt vrijwillige basis, een periodiek arbeidgezondheidskundig onderzoek (PAGO) plaats voor alle werknemers.

3.1.2.2 De uitkomsten van de onderzoeken bedoeld in 3.1.2.1 worden uitsluitend aan de werknemer verstrekt, tenzij deze er uitdrukkelijk mee akkoord gaat dat overleg

met de werkgever plaatsvindt voor – bijvoorbeeld – aanpassing van de werkplek. Wel zal aan de werkgever worden gemeld of de werknemer al dan niet aan het betreffende onderzoek heeft deelgenomen.

3.1.3 Kosten keuring en onderzoek

De kosten van de in 3.1 genoemde keuringen en onderzoeken komen voor rekening van de werkgever. Voor de reis- en verblijfkosten wordt een tegemoetkoming verleend overeenkomstig de Regeling Dienstreizen CWI.

3.2 Aard en duur arbeidsovereenkomst

3.2.1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de datum van indiensttreding werkgever en werknemer in het bezit zijn van een ondertekende arbeidsovereenkomst. Bij een wijziging van de arbeidsovereenkomst geschiedt dit uiterlijk op de ingangsdatum van de wijziging.

3.2.2 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

3.2.3 De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan en van wie de functie is ingedeeld in ORBA-functiegroep L of hoger, treedt in algemene dienst van de werkgever. Dat wil zeggen dat aan hem in het kader van loopbaanbeleid en mobiliteitsbevordering een andere functie kan worden aangeboden al dan niet met wijziging van standplaats, welke functie door de werknemer aanvaard zal moeten worden, tenzij aanvaarding redelijkerwijs van de werknemer niet kan worden verlangd.

3.2.4 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

- a voor de duur van een vooraf vastgestelde periode met een begin- en einddatum;
- b in het kader van de vervanging van een afwezige werknemer;
- c in het kader van een project;
- d in het kader van werkzaamheden die uitsluitend plaatsvinden in verband met dienstverlening die niet uit de Rijksbijdrage gefinancierd wordt;
- e voor de duur van maximaal drie jaar.

3.3 Inhoud arbeidsovereenkomst

3.3.1 In de arbeidsovereenkomst wordt in ieder geval opgenomen:

- a de naam en vestigingsplaats van de werkgever alsmede de functie(s) van degene(n) die hem te dezen vertegenwoordigen;
- b de naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de werknemer;
- c een omschrijving van de functie, dan wel de functiebenaming;
- d het maandsalaris en de ORBA-salarisgroep/salarisschaalindeling bij de aanvang van de dienstbetrekking;
- e de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is aangegaan; indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de vermelding van één van de gronden als genoemd in 3.2.4 en de duur van de arbeidsovereenkomst;
- f de arbeidstijd;
- g de datum van indiensttreding;

- h de vermelding dat de CAO van toepassing is;
 - i de standplaats;
 - j dat de werkgever de werknemer bij de Stichting Pensioenfonds ABP zal aan- en afmelden als deelnemer in de Stichting Pensioenfonds ABP overeenkomstig het bepaalde in het Pensioenreglement;
 - k de overeengekomen proeftijd;
 - l de overeengekomen opzegtermijn bedoeld in artikel 3.5.2 sub d.
- 3.3.2 De arbeidsovereenkomst vermeldt in voorkomende gevallen:
- a de verplichting van de werknemer om te verhuizen;
 - b de nevenwerkzaamheden van de werknemer;
 - c een non-concurrentiebeding;
 - d dat de overeenkomst in algemene dienst is;
 - e eventueel andere bijzondere bepalingen.

3.4 Schorsing

3.4.1 De werkgever kan de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schorsen:

- a indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is, voor de duur van het daaromtrent nader in te stellen onderzoek en de nadere besluitvorming;
- b indien dit uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geoordeeld voor een tijdvak van ten hoogste vier weken, welke periode zo nodig met tijdvakken van vier weken wordt verlengd;
- c indien het, nadat de datum van de beëindiging van de dienstbetrekking is vastgesteld, om bijzondere redenen ongewenst is de werknemer in de tussenliggende tijd in zijn functie te handhaven;
- d indien dit uit overwegingen van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geoordeeld gedurende de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

3.4.2 Schorsing geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst.

3.4.3 Het besluit tot schorsing wordt eerst genomen (tenzij dit redelijkerwijs van de werkgever niet verlangd kan worden) nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld te worden gehoord, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door een raadsman.

3.4.4 Het besluit tot schorsing wordt zo mogelijk mondeling meegedeeld en zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk bevestigd, onder vermelding van de reden, het tijdstip waarop de schorsing ingaat en de duur van de schorsing.

3.4.5 Ingeval naderhand mocht blijken dat de werknemer ten onrechte is geschorst, zal de werkgever de werknemer openlijk en schriftelijk rehabiliteren.

3.4.6 Indien de arbeidsovereenkomst voortduurt na het verstrijken van de periode van schorsing, is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten en bevordert de werkgever de werkhervatting van de werknemer zo veel mogelijk.

3.5 Einde van de arbeidsovereenkomst

3.5.1 De arbeidsovereenkomst eindigt op één van de volgende wijzen:

- a met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- b door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, tenzij er gebruik wordt gemaakt van in de arbeidsovereenkomst vastgelegde tussentijdse opzegging;
- c door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in 3.5.2;
- d door opzegging door werkgever als gevolg van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 24 maanden;
- e door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek;
- f door ontslag op staande voet ingevolge artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
- g op de eerste van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar bereikt;
- h door overlijden van de werknemer;
- i door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 7:686 van het Burgerlijk Wetboek.

3.5.2 Ten aanzien van een eventuele opzegging gelden de volgende bepalingen:

- a de werkgever maakt, alvorens tot opzegging over te gaan, het voornemen daartoe schriftelijk aan de werknemer kenbaar en legt het voornemen ter toetsing voor aan de Ontslagcommissie;
- b na daartoe verkregen toestemming van de Ontslagcommissie kan de werkgever de arbeidsovereenkomst schriftelijk en gemotiveerd opzeggen, met inachtneming van de noodzakelijke opzegtermijn;
- c in afwijking van artikel 7:672, derde en zesde lid van het Burgerlijk Wetboek, geldt voor de werkgever en de werknemer een gelijke opzegtermijn van twee kalendermaanden. Dit laat onverlet de verlenging van de opzegtermijn voor de werkgever in de gevallen bedoeld in artikel 7:672, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek;
- d in afwijking van artikel 7:672, derde en zesde lid van het Burgerlijk Wetboek, kunnen de werkgever en de werknemer, wiens functie in ORBA-functiegroep L of hoger is ingedeeld, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk een wederzijds gelijke opzegtermijn van drie kalendermaanden overeenkomen. Dit laat onverlet de verlenging van de opzegtermijn voor de werkgever in de gevallen bedoeld in artikel 7:672, tweede lid van het Burgerlijk Wetboek;
- e voor de bepaling van de opzegtermijn van werknemers die vóór 1 februari 1991 bij de Arbeidsvoorzieningsorganisatie in dienst zijn getreden, wordt onder diensttijd verstaan: de onafgebroken periode bij de burgerlijke overheidsdienst, daarbij opgeteld de aansluitende periode bij de voormalige werkgever en eventuele rechtsvoorgangers;
- f opzegging vindt plaats tegen het einde van de maand;
- g het reglement en de Regeling van de Ontslagcommissie zijn vermeld op CWIntranet.

3.6 Uitkering na beëindiging arbeidsovereenkomst

3.6.1 De gewezen werknemer kan een uitkering aanvragen conform de Werkloosheidswet bij de UWV. Daarnaast kan hij, indien hij daarvoor in aanmerking komt, één van de uitkeringen aanvragen die zijn opgenomen in bijlage H3-III.

3.6.2 De gewezen werknemer, van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd in verband met gedeeltelijke ongeschiktheid voor de functie op grond van ziekte of gebreken, en voor het gedeelte waarvoor hij arbeidsgeschikt is niet herplaatst kan worden binnen CWI, kan een aanvullende uitkering aanvragen conform de Suppletieregeling CWI, opgenomen in de Suppletieregeling ten behoeve van Gewezen Werknemers CWI. Deze regeling is op te vragen bij de afdeling HRM van het district/hoofdkantoor en te vinden op CWIntranet.

Bijlage H3-II Overzicht van functies, waarvan op grond van 3.1 een verplichte aanstellingskeuring geldt

Functie:	Chauffeur
Keuringseisen:	Bewustzijn, waarneming, concentratie, oordeelsvorming
Functie:	Medewerker Algemene zaken/huismeester, alleen indien belast met beveiligingstaken
Keuringseisen:	Concentratie/vigilantie, beveiligingstaken, oordeelsvorming.

Bijlage H3-III Bovenwettelijke regelingen bij werkloosheid

Bij onvrijwillige werkloosheid geldt, indien sprake is van een arbeidsvoorwaardelijke garantie in verband met de overkomst begin 2002 naar CWI, dat in voorkomende gevallen vooralsnog de bovenwettelijke regeling bij werkloosheid van toepassing is, die op 31 december 2001 gold in de organisatie waar de werknemer werkzaam was, met uitzondering van bepalingen waarin wordt verwezen naar een CAO-beroepsprocedure. Bezwaren dienen te worden ingediend door middel van een bezwaarprocedure bij het UWV.

Dit betreft:

1. Voor de voormalige werknemers van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie: Regeling bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid Arbeidsvoorziening.
2. Voor de voormalige werknemers van Cadans, GAK Nederland, GUO, LISV en SFB: Wachtgeldregeling bij onvrijwillig vertrek.
3. Voor de voormalige werknemers van gemeentelijke sociale diensten: Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering.
4. Voor de voormalige werknemers van de USZO: Regeling bovenwettelijke aanspraken bij werkloosheid ABP/USZO.

Deze regelingen blijven van kracht tot de invoering van een tussen de werkgever en de vakorganisaties overeen te komen CWI-regeling, met dien verstande dat de totale duur van de bovenwettelijke uitkeringen van de regelingen onder 1 t/m 4 wordt bekort met 1 jaar. Dit geldt uitsluitend indien de berekende duur van de bovenwettelijke uitkering ook doorloopt na afloop van de loongerelateerde WW-periode.

Voor belanghebbenden zijn voornoemde regelingen te vinden op CWIntranet.

4 Arbeidsduur en arbeidstijden

4.1 Arbeidstijd en rooster

4.1.1 De tussen werknemer en werkgever overeengekomen arbeidstijd wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en bedraagt maximaal 40 uur.

4.1.2 De maximaal in te roosteren arbeidstijd bedraagt 40 uur per week en 9 uur per dag (zie Regeling flexibilisering Arbeidspatroon CWI, bijlage H4-IV). Bij het inroosteren wordt rekening gehouden met de bepalingen van de Arbeidstijdenwet.

4.1.3 Per werkweek mogen maximaal 8 uren na 18.00 uur en/of op zaterdag verplicht worden ingeroosterd.

4.1.4 In overleg met de Ondernemingsraad kunnen jaarlijks door de werkgever maximaal 2 dagen worden aangewezen als collectief verplichte vrije dagen. Het besluit hiertoe wordt tijdig voor aanvang van het nieuwe kalenderjaar genomen en aan de werknemers bekendgemaakt.

4.2 Meerwerk en overwerk

4.2.1 Er is sprake van meerwerk indien in opdracht van de werkgever naast de ingeroosterde uren extra incidentele werkzaamheden worden verricht, waarbij in een week de arbeidsduur van 40 uur niet wordt overschreden. Het meerwerk kan gedurende het jaar worden gecompenseerd in tijd of aan het eind van het jaar worden verrekend (de toeslag bedraagt 20% conform hoofdstuk 6.6).

4.2.2 Er is sprake van overwerk indien in opdracht van de werkgever naast de ingeroosterde uren, extra incidentele werkzaamheden worden verricht, waarbij:

- a in een week meer dan 40 uur wordt gewerkt (de toeslag bedraagt 50% conform hoofdstuk 6.6), of
- b op uren gewerkt wordt die buiten de bedrijfstijd vallen (de toeslag bedraagt 100% conform hoofdstuk 6.6).

4.2.3 Er wordt geen meerwerk of overwerk opgedragen aan de werknemer die:

- a jonger is dan 18 jaar;
- b 55 jaar of ouder is; slechts bij hoge uitzondering kan hiervan worden afgeweken;
- c 24 weken of langer zwanger is;
- d gebruikmakend van kinderopvang niet in staat is voor reguliere extra kinderopvang te zorgen.

4.2.4 Als meerwerk of overwerk wordt niet beschouwd het volgen van cursussen, conferenties, congressen, seminars en de reistijd die hiermee gemoeid is.

4.2.5 De werknemer wiens functie is ingedeeld in de ORBA-functiegroep L of hoger, komt niet in aanmerking voor compensatie van en toeslag op meer- en overuren.

4.3 Vaststellen arbeidspatroon op jaarbasis

Voor elke werknemer wordt het totaal aantal te werken uren per jaar vastgesteld en gebaseerd op de bruto-arbeidsduur. De procedure om het arbeidspatroon op jaarbasis vast te stellen is vastgelegd in de Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon CWI, bijlage H4-IV.

4.4 Arbeidsduurvermindering oudere werknemers

4.4.1 In het kader van het leeftijdgericht personeelsbeleid kent CWI de Seniorenregeling CWI. Hierin wordt arbeidsduurvermindering mogelijk gemaakt ter bevordering van recuperatie van oudere werknemers.

4.4.2 Werknemers vanaf 56 jaar kunnen gebruikmaken van de Seniorenregeling CWI (zie bijlage H4-V).

Bijlage H4-IV Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon CWI

1. Definitie

(Deel)tijdfactor: de contractuele arbeidsduur gedeeld door 36.

2. Doel van de regeling.

Deze regeling biedt het kader voor het vaststellen van het arbeidspatroon op jaarbasis dat door de manager na overleg voor elke werknemer voorafgaand aan het komende kalenderjaar wordt vastgesteld.

3. Bruto-arbeidsduur

3.1 Voor elk kalenderjaar wordt in de CAO de bruto-arbeidsduur bij een gemiddelde werkweek van 36 uur, zijnde 1 fte, vastgesteld.

3.2 De bruto-arbeidsduur is gebaseerd op het aantal reguliere werkdagen. Het aantal reguliere werkdagen is het aantal kalenderdagen in enig jaar, verminderd met het aantal weekenddagen en CAO-feestdagen die niet in het weekend vallen.

3.3 De bruto-arbeidsduur in uren wordt berekend door vermenigvuldiging van het aantal reguliere werkdagen (als genoemd in 3.2) met het gemiddeld aantal contractueel te werken uren per dag bij een werkweek van 36 uur (zijnde 36 gedeeld door 5 is 7,2 uur). De uitkomst wordt afgerond op hele uren.

4. Netto-arbeidsduur

4.1 Individuele berekening algemeen

4.1.1 Voor elke werknemer wordt uiterlijk in november het te werken aantal uren vastgesteld voor het komende kalenderjaar.

4.1.2 Daartoe wordt allereerst de bruto-arbeidsduur voor het komende kalenderjaar,

zoals genoemd in 3. van deze Regeling, gecorrigeerd voor de (deel)tijdfactor van de werknemer.

4.1.3 Vervolgens wordt deze individuele bruto-arbeidsduur verminderd met het aantal volgens de CAO toe te kennen vakantie-uren voor het komende kalenderjaar.

4.1.4 Voor zover van toepassing vindt eveneens vermindering plaats met het aantal uren waarop betrokkene volgens de Regeling Arbeidsduurvermindering Oudere Werknemers (Seniorenregeling CWI (bijlage H4-V) met uitzondering van artikel 10.5 CAO CWI 2002-2003) aanspraak heeft.

4.2 Herrekening op basis van individuele keuzes

De berekende individuele netto-arbeidsduur wordt voor de vaststelling van het werkelijk aantal in het komende kalenderjaar te werken uren nog gecorrigeerd voor:

a de effecten op de arbeidsduur van de keuzes die de werknemer maakt in het kader van de Regeling keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden CWI;

b het verschil tussen het aantal toegekende en door de werknemer op te nemen vakantie-uren in het komende kalenderjaar. Roostert de werknemer minder vakantie-uren in dan het aantal toegekende uren voor het komende kalenderjaar, zoals in 4.1.3 van deze Regeling genoemd, dan leidt dat tot een bijtelling op het aantal te werken uren. De werknemer behoudt hierbij de aanspraak op het aantal niet opgenomen, maar wel toegekende vakantie-uren. De werknemer moet echter ten minste het wettelijk aantal vakantie-uren, zijnde viermaal de contractuele arbeidsduur, in enig jaar opnemen. Roostert de werknemer in het komende kalenderjaar uit het beschikbare saldo van voorgaande jaren meer vakantie-uren in dan het aantal toegekende uren voor het komende kalenderjaar, dan leidt dit tot een vermindering van het aantal in het komende kalenderjaar te werken uren.

5. Opstellen patroon noodzakelijke personeelsbezetting

5.1 De werkgever geeft per organisatie-eenheid weer wat in het komende kalenderjaar de noodzakelijke personele bezetting is met het oog op een optimale dienstverlening per dagdeel van elke reguliere werkdag zoals genoemd in 3.2 van deze Regeling.

5.2 De werkgever geeft daarbij tevens aan wat gelet op de dienstverlening de toegestane dagelijkse begin- en eindtijd is.

6. Invullen gewenst arbeidspatroon

6.1 Het aantal te werken uren, zoals berekend op grond van 4.2 van deze Regeling, wordt door de werknemer verdeeld over het komende kalenderjaar. De werknemer geeft daartoe voor elke reguliere werkdag in een jaarrooster aan hoeveel uur hij wil werken, zodanig dat het jaartotaal in overeenstemming is met het berekende aantal te werken uren, zoals genoemd in 4.2 van deze Regeling.

6.2 De werknemer kan een zodanig arbeidspatroon invullen dat sprake is van herkenbare eenheden aan vrije tijd van voldoende omvang die regelmatig terugkeren.

6.3 De werknemer houdt bij de invulling van het jaarrooster rekening met:

a de door de CAO toegestane maximale werktijd per dag, inclusief wettelijk verplichte pauzes, en per week;

b het door de werkgever met het oog op een optimale dienstverlening opgestelde patroon voor de noodzakelijke personeelsbezetting, zoals genoemd in 5 van deze Regeling.

6.4 De werknemer stemt zijn gewenste arbeidspatroon af met de overige werknemers van zijn organisatie-eenheid. In onderling overleg worden zo nodig de gewenste individuele arbeidspatronen op basis van vrijwilligheid zodanig bijgesteld dat gezamenlijk het door de werkgever opgestelde patroon voor de noodzakelijke personeelsbezetting, zoals genoemd in 5 van deze Regeling, zo dicht mogelijk wordt benaderd.

6.5 Op aanwijzing van de werkgever is de werknemer verplicht voor de invulling van het jaarrooster, zoals genoemd in 6.1 van deze Regeling, gebruik te maken van de daartoe ter beschikking gestelde geautomatiseerde faciliteiten.

7. Vaststellen arbeidspatroon

7.1 Het individuele arbeidspatroon wordt vervolgens door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

7.2 Uitgangspunt daarbij is dat de wensen van de werknemer, die binnen de CAO-kaders passen, worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich ertegen verzet. Daarbij worden door de werkgever meegewogen de persoonlijke omstandigheden van de werknemer en het te verwachten effect op de productiviteit.

7.3 Indien voor een organisatie-eenheid de optelsom van de door de individuele werknemers gewenste arbeidspatronen onvoldoende in overeenstemming is met het patroon van de noodzakelijke personeelsbezetting, zoals genoemd in 5. van deze Regeling, worden door de werkgever de belangen van alle betrokkenen en die van het bedrijf gezamenlijk afgewogen, alvorens tot een beslissing over eventuele aanpassing van de individuele arbeidspatronen te komen.

8. Wijzigingen in het vastgestelde arbeidspatroon

8.1 Het op basis van 7. van deze Regeling vastgestelde arbeidspatroon is uitgangspunt voor de feitelijke verdeling van de arbeidsuren van de werknemer over het kalenderjaar en het opnemen van vakantie-uren.

8.2 Zowel de werknemer als de werkgever kunnen gedurende het jaar aangeven dat er redenen aanwezig zijn om van het vastgestelde patroon af te wijken. Gewenste afwijkingen worden tijdig kenbaar gemaakt. In onderling overleg wordt, rekening houdend met individuele én bedrijfsbelangen, afgewogen of verzoeken om aanpassingen kunnen worden gehonoreerd. Uiteindelijk beslist de werkgever.

8.3 Afwijkingen van het vastgestelde arbeidspatroon worden op aanwijzing van de werkgever vastgelegd in de geautomatiseerde faciliteiten.

9. Referentie

Deze regeling kan worden aangehaald als 'Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon CWI' en is van kracht vanaf 1 januari 2004.

Bijlage H4-V Seniorenregeling CWI

1. Werknemers van 56 jaar en ouder kunnen korter gaan werken met een maximum van 4 uur per week voor 56- en 57-jarigen, per leeftijdsjaar oplopend met 1 uur tot maximaal 10 uur voor 63- en 64-jarigen.
2. De ingangsdatum om gebruik te maken van de Seniorenregeling CWI is de eerste dag van de kalendermaand volgend op de maand waarop de leeftijd is bereikt.
3. De werknemer kan van deze mogelijkheid gebruikmaken indien hij bereid is zelf een bijdrage te leveren van 25% van de minder gewerkte uren; de werkgever draagt derhalve 75% bij. De werknemer kan niet van deze regeling gebruik maken in combinatie met een gelijktijdige of recente verhoging van de contractuele arbeidsduur, welke combinatie kennelijk als doel heeft te komen tot een maximaal financieel voordeel voor de werknemer.
4. De verdeling van de werknemers- en werkgeversbijdrage is als volgt:

Leeftijd	Maximaal aantal uren korter werken			Verdeling per jaar	
	Per week	Per kwartaal	Per jaar	Werknemer	Werkgever
56	4	52	208	52	156
57	4	52	208	52	156
58	5	65	260	65	195
59	6	78	312	78	234
60	7	91	364	91	273
61	8	104	416	104	312
62	9	117	468	117	351
63	10	130	520	130	390
64	10	130	520	130	390

5. Deeltijdwerkers kunnen naar rato van het aantal uren dat in de arbeidsovereenkomst op 55-jarige leeftijd is overeengekomen aan de Seniorenregeling CWI deelnemen.
6. De werknemer kan zijn bijdrage leveren door:
 - a inlevering van gespaarde uren conform hoofdstuk 9 (zie artikel 9.3.1);
 - b inlevering van brutosalaris naar rato (op basis van het uurloon in de betreffende periode).
7. De werknemer kan eenmaal per levensjaar zijn keuze maken, uiterlijk op 1 november van het voorafgaande kalenderjaar.
8. De minder te werken uren moeten wekelijks worden ingeroosterd en kunnen niet worden gespaard.
9. Bij afwezigheid wegens ziekte of andere redenen blijven de gemaakte afspraken voor dat levensjaar van kracht.
10. Bij deelname aan deze Seniorenregeling vindt de opbouw van verlofuren plaats conform hoofdstuk 5 van de CAO, dus naar rato van het daadwerkelijk gewerkte aantal uren.

11. Over de in het kader van deze Seniorenregeling minder gewerkte uren vindt volledige opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen plaats.
12. Overgangsbepalingen:
- a werknemers die op 1 januari 2004 56 jaar of ouder zijn en reeds deelnemen aan de seniorenregeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003, kunnen hiervan onder de condities van dat artikel gebruik blijven maken. Bij tussentijdse beëindiging kan alleen gekozen worden voor de nieuwe Seniorenregeling CWI of een terugkeer naar het aantal uren per week vóór gebruikmaking van deze regeling.
- b werknemers die op 1 januari 2004 57 jaar of ouder zijn en niet deelnemen aan de regeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003 kunnen ervoor kiezen gebruik te blijven maken van de bepalingen omtrent arbeidsduurverkorting oudere werknemers conform artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003. Bij het bereiken van elk volgend levensjaar kunnen zij uiterlijk 1 november van het voorafgaande jaar ervoor kiezen in plaats van toepassing van artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003 gebruik te maken van de nieuwe Seniorenregeling CWI.
- c werknemers die op 1 januari 2004 de leeftijd van 50 jaar of hoger hebben bereikt en een dienstverband hebben van ten minste 10 jaar (bij CWI en bij de overkomst naar CWI direct daaraan voorafgaand de Arbeidsvoorzieningsorganisatie of één van de instellingen genoemd in bijlage H8-IX van deze CAO), kunnen bij het bereiken van:
- de 57-jarige leeftijd tot aan beëindiging van het dienstverband gebruikmaken van de bepalingen over arbeidsduurverkorting oudere werknemers op grond van artikel 10 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003;
 - de 56-jarige leeftijd tot de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de voor hem geldende spilleeftijd heeft bereikt, gebruikmaken van de Seniorenregeling van artikel 14 lid 5 van de CAO-CWI 2002-2003.

Voorwaarde hierbij is dat zij dit voornemen uiterlijk 1 januari 2004 schriftelijk kenbaar maken aan de werkgever. Bij niet-tijdige melding vervallen deze mogelijkheden van arbeidsduurverkorting/seniorenregeling voor deze groep werknemers. Diegenen die van één van deze mogelijkheden gebruikmaken, kunnen niet deelnemen aan de nieuwe seniorenregeling CWI.

13. Tekst artikel 10 lid 5 CAO-CWI 2002-2003:
Arbeidsduurverkorting oudere werknemers:
- a het is werknemers van 57 jaar en ouder toegestaan de normale arbeidsduur per dag met behoud van maandinkomen te verkorten. Deze arbeidsduurverkorting kan uitsluitend worden toegepast op daadwerkelijk gewerkte dagen;
- b de arbeidsduurverkorting vindt op de volgende wijze plaats:
- | leeftijd: | max. arbeidsduurverkorting per werkdag: |
|------------------|-----------------------------------------|
| 57 jaar | 1/2 uur |
| 58 jaar | 1 uur |
| 59 jaar | 1 1/2 uur |
| 60 jaar | 2 uur |
| 61 jaar en ouder | 2 1/2 uur |
- c desgewenst is de werknemer gerechtigd om de onder b. bedoelde verkorting van de arbeidsduur op te sparen tot een maximum aantal van vier uur is bereikt;
- d de wijze waarop dit gebeurt, dient in overleg tussen werkgever en werknemer

te worden vastgesteld;

e voor deeltijdwerknemers wordt de arbeidsduurverkorting naar rato van de normale arbeidsduur toegepast. Het gestelde onder c. is van overeenkomstige toepassing voor deeltijdwerknemers met dien verstande, dat opsparen naar rato van de maximale tijd van vier uur mag plaatsvinden;

f voor werknemers die gebruikmaken van de in dit artikel genoemde mogelijkheid van arbeidsduurverkorting, vervalt de mogelijkheid om gebruik te maken van het buitengewoon verlof in het kader van seniorenbeleid, opgenomen in artikel 14, vijfde lid.

14. Tekst artikel 14 lid 5 CAO-CWI 2002-2003:

5. Buitengewoon verlof in het kader van seniorenbeleid:

a de werknemer van 56 jaar en ouder heeft het recht om zijn arbeidstijd te verminderen door het opnemen van buitengewoon verlof. Uitgangspunt is om de werktijd elke week terug te brengen, in die zin dat het aantal uren in mindering wordt gebracht op het aantal uren dat de werknemer voorafgaand aan de toepassing van het seniorenverlof gebruikelijk per week werkte.

Het seniorenverlof als bedoeld in dit lid is geen extra spaarvariant van roostervrije uren;

b de in lid 5a. bedoelde werknemer kan het buitengewoon verlof jaarlijks als volgt aanvragen:

- vanaf 56-jarige leeftijd maximaal 4 uur per week;
- vanaf 57-jarige leeftijd maximaal 8 uur per week;
- vanaf 58-jarige leeftijd maximaal 12 uur per week;
- vanaf 59-jarige leeftijd maximaal 16 uur per week;
- vanaf 60-jarige leeftijd maximaal 20 uur per week.

c over de uren waarvoor aan de werknemer in het kader van deze regeling buitengewoon verlof is verleend, betaalt de werkgever de werknemer 70% van zijn uurloon tot de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de voor hem geldende FPU-richtleeftijd heeft bereikt;

d over de uren dat door de werknemer buitengewoon verlof wordt genoten, vindt 100% opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen plaats;

e de werknemer die in deeltijd werkzaam is, kan naar rato van de contractueel overeengekomen arbeidstijd, van het buitengewoon verlof in het kader van dit artikel gebruikmaken;

f de werknemer die gebruikmaakt van dit buitengewoon verlof, kan niet gelijktijdig gebruikmaken van de mogelijkheid 'arbeidsduurverkorting oudere werknemers', opgenomen in artikel 10, vijfde lid;

g voor de werknemer die op 31 maart 1999 gebruikmaakt van het in dit artikel genoemde buitengewoon verlof, vervalt iedere aanspraak op het gestelde in artikel 15, eerste lid, onder b, de laatste twee leeftijdscategorieën;

h ongeacht of de werknemer gebruik maakt van deze vorm van buitengewoon verlof, bouwt hij – die geboren is vóór of op 1 april 1947* – gedurende de FPU-periode (vanaf 61-jarige leeftijd tot aan de 65-jarige leeftijd) wettelijk 50% pensioen op. De premieverdeling voor deze pensioenopbouw zal gelijk zijn aan de premieverdeling zoals deze tijdens het actieve dienstverband was (werkgever 2/3 deel en werknemer 1/3 deel);

i de werknemer die gebruikmaakt van deze vorm van buitengewoon verlof kan tussentijds de regeling beëindigen en wordt niet meer in de gelegenheid gesteld voor een tweede maal van de regeling gebruik te maken.

* Omdat de spilleeftijd voor werknemers geboren ná 1 april 1947, 62 jaar is, kunnen zij eerst vanaf 57 jaar deelnemen aan de Seniorenregeling in dit artikel en wel als volgt: 57 jaar: 4 uur per week; 58 jaar: 8 uur per week; 59 jaar: 12 uur per week; 60 jaar: 16 uur per week; 61 jaar: 20 uur per week.

5 Vakantie en verlof

5.1 Vakantie-uren

5.1.1 Opbouw vakantierechten:

- a de werknemer heeft bij een arbeidstijd van gemiddeld 36 uur, recht op vakantie met behoud van maandinkomen gedurende 180 uur per kalenderjaar;
- b de onder a. vastgestelde duur van de vakantie wordt (in verband met de recuperatiefunctie binnen het leeftijdbewust personeelsbeleid) afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de tabellen van bijlage H5-VI aan het einde van dit hoofdstuk;
- c de onder a. vastgestelde duur van de vakantie wordt aan het einde van het kalenderjaar verhoogd met 16 uur indien de werknemer zich in het betreffende kalenderjaar niet heeft ziekgemeld. Indien de werknemer zich één keer in het betreffende kalenderjaar heeft ziekgemeld, wordt het aantal vakantie-uren verhoogd met 8 uur. Deze 16 respectievelijk 8 uur zijn aan het eind van het kalenderjaar uitsluitend beschikbaar als tijdbron in de keuzeregeling (zie artikel 9.2.2 van de CAO en artikel 6.3 van de Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden Bijlage H9-X). De werknemer die zich 2 of meer keer ziekmeldt, heeft geen recht op extra vakantie-uren. Dit artikellid is niet van toepassing indien de werknemer gedurende het gehele kalenderjaar arbeidsongeschikt is. De werknemer die naar het oordeel van CAO-partijen misbruik maakt van deze bepaling, heeft geen recht op extra vakantie-uren. De uitvoering van het bepaalde in dit artikellid zal eind 2005 worden geëvalueerd.
- d indien, op grond van een individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeid meer of minder bedraagt dan de arbeidsduur, worden de vakantierechten van minder dan een uur naar boven op één uur afgerond;
- e voor de werknemer die gebruik gaat maken van de Regeling Arbeidsduurvermindering Oudere Werknemers (hoofdstuk 4.4) wordt bij de vaststelling van de vakantie-aanspraken uitgegaan van de uren waarover wordt gewerkt; deze bepaling is niet van toepassing op artikel 13 van bijlage H4-V.
- f de werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit artikel genoemde vakantie-aanspraak;
- g ten aanzien van de opbouw van vakantierechten tijdens perioden waarover de werknemer geen aanspraak op loon heeft en gedurende perioden waarin de werknemer arbeidsongeschikt is, is artikel 7:635 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

5.1.2 Opname vakantie-uren:

- a de werkgever houdt, met inachtneming van het jaarrooster in de Regeling Flexibilisering Arbeidspatroon CWI (bijlage H4-IV), zoveel mogelijk rekening met de

wensen van de werknemers, alvorens het tijdstip van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie vast te stellen;

b de werknemer dient de hem toekomende vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden toegekend, waarbij de werkgever erop toeziet en zo nodig maatregelen treft om normaal gebruik van vakantie-uren te kunnen garanderen;

c de aanspraak op vakantie-uren komt te vervallen 60 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

5.1.3 Vakantie-uren bij einde arbeidsovereenkomst:

a bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie-uren op te nemen voor het einde van de dienstbetrekking, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De werkgever kan de werknemer verplichten de resterende vakantie-uren op te nemen;

b indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet-opgenomen uur een evenredig bedrag van het geldende uurloon worden uitbetaald;

c te veel opgenomen vakantie-uren worden op overeenkomstige wijze verrekend;

d de werkgever verstrekt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring, waarin het aantal uitbetaalde uren staat vermeld.

5.2 Feestdagen

Geen werkzaamheden worden verricht op zondag, alsmede op Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning(in) wordt gevierd en 5 mei (eenmaal per 5 jaar). Op andere officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond, wordt aan de werknemer zoveel mogelijk de gelegenheid geboden verlofuren op te nemen.

5.3 Geoorloofd verzuim

In aanvulling op en als uitwerking van het bepaalde in de hoofdstukken 4 en 5 van de Wet Arbeid en Zorg, gelden de navolgende artikelen 5.3.1 tot en met 5.3.3.5.

5.3.1. Het recht op verlof met behoud van een volledig of evenredig deel van het maandinkomen

De werknemer heeft recht op verlof met behoud van volledig maandinkomen c.q. een evenredig deel van het maandinkomen in de navolgende gevallen, mits de werknemer zo mogelijk ten minste een dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

5.3.1.1 Bij overlijden:

a van zijn/haar partner, (schoon)ouders, stiefouders, (stief)kinderen, schoonzons en schoondochters gedurende vier dagen of een naar billijkheid – in overleg met de manager – aantal vast te stellen extra dagen;

- b van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters gedurende twee dagen of een naar billijkheid – in overleg met de manager – aantal vast te stellen extra dagen;
 - c van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad gedurende ten hoogste één dag;
 - d van bloed- en aanverwanten in de tweede, derde of vierde graad gedurende vier dagen, indien de werknemer is belast met de regeling van de uitvaart en/of de nalatenschap.
- 5.3.1.2 Bij ondertrouw of het laten passeren bij de notaris van een samenlevingscontract van de werknemer zelf gedurende één dag.
- 5.3.1.3 Bij huwelijk of aangaan geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende vier dagen.
- 5.3.1.4 Bij bevalling van de partner gedurende twee dagen of een naar billijkheid – in overleg met de manager – aantal vast te stellen extra dagen.
- 5.3.1.5 Bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters gedurende één dag; ten hoogste twee dagen indien dit huwelijk wordt gesloten in een gemeente die gelegen is op meer dan 50 kilometer afstand van de woonplaats van de werknemer.
- 5.3.1.6 Bij het 25-, 40- en 50-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer gedurende één dag.
- 5.3.1.7 Bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders gedurende één dag.
- 5.3.1.8 Bij ernstige ziekte van zijn partner, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen, stief- of aangehuwde kinderen gedurende ten hoogste tien dagen, zulks in afwijking van het bepaalde in artikel 5:6 van de Wet Arbeid en Zorg.
- 5.3.1.9 In aanvulling op het bepaalde als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer in verband met adoptie van een Nederlands kind gedurende ten hoogste 5 dagen verlof.
- 5.3.1.10 Ingeval van adoptie van een buitenlands kind heeft de werknemer in aanvulling op het bepaalde als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende ten hoogste een maand verlof exclusief de duur van de noodzakelijke reistijd.
- 5.3.1.11 Voor het noodzakelijke bezoek aan de dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.
- 5.3.1.12 Voor het zoeken van een woning ingeval van overplaatsing gedurende ten hoogste twee dagen.
- 5.3.1.13 Bij verplichte verhuizing als gevolg van overplaatsing of indiensttreding gedurende twee dagen.
- 5.3.1.14 Bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing, indien de werknemer een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren, gedurende ten hoogste één dag maximaal eenmaal per kalenderjaar.
- 5.3.1.15 Indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Dit onder aftrek van de vergoeding voor loonderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.

- 5.3.1.16 De werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om haar kind borstvoeding te geven.
- 5.3.1.17 Geoorloofd verzuim in het kader van scholing:
- a de werknemer heeft jaarlijks een individueel trekkingsrecht op 15 uur scholing; voor deeltijdwerkers wordt het aantal uren naar rato berekend;
 - b de werknemer en diens leidinggevende komen jaarlijks in het individueel opleidingsplan of het persoonlijk ontwikkelingsplan overeen waarvoor de scholingsrechten aangewend zullen worden;
 - c de scholing moet gericht zijn op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer;
 - d de werkgever en werknemer kunnen ieder voor 7,5 uur een invulling voorstellen;
 - e indien de werkgever van mening is, dat de door de werknemer voorgestelde scholing niet gericht is op de vergroting van de inzetbaarheid van de werknemer, dan dient hij dit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar te maken aan de werknemer.
- 5.3.1.18 In buitengewone omstandigheden kan de werkgever onder nader met de werknemer overeen te komen voorwaarden en met behoud van maandinkomen, geoorloofd verzuim van korte duur, anders dan in 5.3.1, toestaan.

5.3.2 Het recht op verlof met behoud van gedeeltelijk maandinkomen

5.3.2.1 Indien de werknemer de zorg heeft voor een terminaal ziek gezinslid of indien sprake is van een levensbedreigende ziekte van een eigen kind als bedoeld in artikel 7:8 van de Wet Arbeid en Zorg kan de werknemer na instemming van de werkgever, aansluitend op het verlof als bedoeld in 5.3.1.8 maximaal 10 dagen zorgverlof opnemen tegen 70% van het voor hem geldende dagloon.

5.3.3. Het recht op verlof zonder behoud van maandinkomen

- 5.3.3.1 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tot:
- a het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede de commissies uit deze organen. Ook aan de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een Waterschap wordt verlof zonder behoud van maandinkomen verleend;
 - b het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden. Indien één van deze werkzaamheden geen maandinkomen genereert (of een gedeelte daarvan), blijft het maandinkomen behouden (of een gedeelte daarvan).
- 5.3.3.2 De werknemer kan verlof van lange duur zonder behoud van maandinkomen worden toegekend. De werknemer dient het verlof schriftelijk met redenen omkleed aan te vragen bij zijn manager. Bij een positieve beslissing dient de werknemer de volledige pensioenpremies over de periode van het geoorloofd verzuim te betalen aan de werkgever. Deze bepaling is ook van toepassing voor de periode van afwezigheid vanwege ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de wet arbeid en zorg. Het verlof wordt toegekend, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten. De werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden.
- 5.3.3.3. De werknemer met kinderen en/of adoptie-, stief- of pleegkinderen beneden de leeftijd van 8 jaar kan ervoor kiezen zijn arbeidsduur tijdelijk te

verminderen voor ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg.

5.3.3.4 Arbeidsduurvermindering in verband met zorgtaken:

- a het is de werknemer die belast is met zorgtaken, zoals omschreven in de Wet Arbeid en Zorg, toegestaan om gedurende een maximale periode van twee jaar de voor hem geldende arbeidstijd terug te brengen tot minimaal 18 uur per week; wanneer de werknemer reeds verlof als bedoeld in artikel 5.3.3.3 heeft genoten, wordt deze periode van verlof in mindering gebracht op de periode bedoeld in dit artikellid;
- b de betreffende werknemer heeft in of aansluitend aan deze periode recht op herstel van het oorspronkelijke aantal contractueel overeengekomen arbeidsuren, in zijn oorspronkelijke of een andere passende functie;
- c wanneer de werknemer van deze mogelijkheid gebruik wil maken, dient hij ten minste vier maanden vóór beëindiging van de tijdelijk gedeeltelijke vermindering van de arbeidstijd aan de werkgever kenbaar te maken dat hij het oorspronkelijke aantal arbeidsuren van de arbeidsovereenkomst wenst te herstellen. Op grond van dit verzoek vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer;
- d toepassing van lid b kan niet leiden tot verdringing van een andere werknemer van zijn arbeidsplaats;
- e de werknemer mag hiervan geen nadelige invloed ondervinden in zijn carrièreperspectief;
- f Van het onder a bedoelde recht kan een werknemer slechts éénmaal gedurende zijn arbeidsrelatie met de werkgever gebruikmaken.

5.3.3.5 De werknemer die ingevolge wettelijke verplichtingen in werkelijke militaire dienst voor eerste oefening is, wordt geacht:

- a in zijn betrekking met verlof, zonder behoud van maandinkomen, te zijn;
- b in afwijking van het bepaalde onder a behoudt hij aanspraak op een nettosalaris dat gelijk is aan het op hem te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage;
- c voor de overige bepalingen wordt verwezen naar de relevante artikelen uit het Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR), hoofdstuk III.

Bijlage H5-VI Tabellen opbouw vakantierechten

A. Tabel verlofuren werknemers met volledige arbeidstijd van 36 uur per week

basisverlof inclusief leeftijdverlofuren verlof

Aantal maanden in dienst	Basis-verlof in uren	20 jaar en 30 tm 39 jaar	19 jaar en 40 t/m 44 jaar	18 jaar en 45 t/m 49 jaar	17 jaar en jonger en 50 t/m 54 jaar	55 t/m 59*)	60 t/m 64 jaar*)
12	180	188	196	204	212	220	228

B. Tabel verlofuren werknemers met volledige arbeidstijd van 38 uur per week

basisverlof inclusief leeftijdverlofuren verlof

Aantal maanden in dienst	Basis-verlof in uren	20 jaar en 30 tm 39 jaar	19 jaar en 40 t/m 44 jaar	18 jaar en 45 t/m 49 jaar	17 jaar en jonger en 50 t/m 54 jaar	55 t/m 59*)	60 t/m 64 jaar*)
12	190	199	207	216	224	233	241

Toelichting:

In verband met de administratieve verwerking van opbouw en opname van verlofuren zal afronding in de tabellen – op hele uren naar boven afgerond – plaatsvinden. Uitgangspunt van de berekening van het verlof voor deeltijdwerkers is het verlof van de werkweek van 36 uren.

*) Vervallen leeftijdsuren bij gebruikmaking hoofdstuk H4-V, artikel 14: Werknemers van de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie die vóór 1 april 1999 al gebruikmaakten van deze vorm van buitengewoon verlof, krijgen verlofuren toegekend op basis van de arbeidsduur direct voorafgaande aan het buitengewoon verlof met uitzondering van de verlofuren op basis van de laatste twee leeftijdscategorieën.

6 Salaris, beloning en vergoedingen

6.1 Maandsalaris

6.1.1 ORBA-functiegroepen en salarisschalen

6.1.1.1 De functies van de werknemers zijn op basis van landelijk vastgestelde functie-omschrijvingen ingedeeld in ORBA-functiegroepen. Aan deze functiegroepen

zijn salarisschalen verbonden, die in bijlage H6-VII aan dit hoofdstuk zijn toegevoegd.

6.1.1.2 De werknemer die bezwaren heeft tegen de voor hem vastgestelde functiewaardering wordt verwezen naar de betreffende bezwarenprocedure zoals opgenomen in hoofdstuk 11.3.

6.1.2 Inpassing in salarisschaal

6.1.2.1 De werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, ontvangt een maandsalaris op grond van de in bijlage H6-VII vermelde leeftijdschaal behorende bij de functies ingedeeld in A tot en met G.

6.1.2.2 Met inachtneming van het gestelde in 6.1.2.1 ontvangt de werknemer van 22 jaar of ouder een maandsalaris volgens de ORBA-functiegroep en bijbehorende schaalindeling zoals vermeld in bijlage H6-VII.

6.1.2.3 Bij indiensttreding wordt de werknemer van 22 jaar en ouder in beginsel in de salarisschaal behorende bij de functie in trede 0 aangenomen. Indien de werknemer (nog) niet voldoet aan de functie-eisen kan betrokkene gedurende maximaal één jaar één salarisgroep lager worden ingeschaald.

6.1.3 Maandinkomen

6.1.3.1 Wanneer het maandinkomen moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen in de betreffende maand.

6.1.3.2 Het vastgestelde maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld. Het betaalschema van het maandinkomen wordt jaarlijks aan de ondernemingsraad meegedeeld en vervolgens gepubliceerd.

6.2 Bewust belonen

6.2.1 Individuele beloning

Jaarlijks neemt de werkgever een beslissing over de individuele beloning gebaseerd op de conclusies van de beoordeling van de werknemer conform de Regeling Beoordeling en Ontwikkeling CWI.

6.2.2 Beoordeling bij afwezigheid

Indien een werknemer gedurende de beoordelingsperiode meer dan zes maanden achtereen afwezig is geweest, kan aan het eind van het jaar geen beoordeling worden opgemaakt en kan er geen daarvan afgeleide beloningsbeslissing worden genomen. Met de werknemer wordt in dat geval afgesproken dat de beoordeling wordt opgeschort totdat wel aan het aanwezigheids criterium van zes maanden is voldaan, mits dat vóór 1 mei van het volgende jaar is. Een eventuele positieve beloningsbeslissing aan de hand van de uitgestelde beoordeling gaat in op de datum die ook bij normale aanwezigheid zou hebben gegolden.

6.2.3 Periodiek

6.2.3.1 Aan de werknemer wordt geen periodieke salarisverhoging toegekend indien de beoordeling van het totale functioneren ‘verbetering gewenst’ of ‘onvoldoende’

is. In deze gevallen worden tevens afspraken gemaakt tot het verbeteren van het functioneren.

6.2.3.2 Aan de werknemer wordt, zolang hij nog niet het maximum van de salarisschaal heeft bereikt, een salarisverhoging van één periodiek toegekend, indien de beoordeling van het totale functioneren ‘goed’, ‘zeer goed’ of ‘uitmuntend’ is. Deze periodieke verhoging wordt toegekend per 1 januari van enig jaar.

6.2.3.3 Als bij de beoordeling sprake is van ‘zeer goed’ of ‘uitmuntend’ functioneren, wordt, naast de eventuele salarisverhoging met één periodiek, een tijdelijke functioneringstoelage van maximaal 5% van het maandsalaris toegekend; deze toelage wordt uitgekeerd als incidentele beloning voor maximaal één jaar en telt niet mee in de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering;

Bij ‘uitmuntend’ functioneren wordt door de werkgever zo mogelijk een indicatie gegeven voor doorstroming naar een hogere functie.

6.2.3.4 Indien geen beoordeling is opgemaakt door de manager, dan zal 1 periodiek worden toegekend, met inachtneming van het aanwezigheids criterium in 6.2.2.

6.2.4 Bonus

De werkgever kan aan een werknemer een bonus toekennen indien er sprake is van een bijzondere inzet. In plaats van een geldelijke beloning kan ook extra verlof worden toegekend. De bonus kan zowel in één keer als in delen worden uitgekeerd. Het uit te keren bedrag is ten hoogste € 2.300,- bruto per jaar.

6.2.5 Prestatiebeloning voor individuele werknemers

Aan de werknemer kan tussentijds – eventueel los van de jaarlijkse beoordeling genoemd in 6.2.1 – een salarisverhoging van één periodiek, eventueel toe te kennen met terugwerkende kracht, of een bonus in het vooruitzicht worden gesteld, die alleen daadwerkelijk wordt toegekend indien binnen een af te spreken periode een duidelijk omschreven resultaat wordt behaald. Een en ander wordt vooraf schriftelijk overeengekomen tussen werknemer en werkgever.

6.2.6 Prestatiebeloning voor managers

Aan de vestigingsmanagers CWI en districtshoofden Juridische Zaken en Coördinatoren/Locatiehoofden Juridische Zaken wordt een individuele prestatiebeloning van maximaal 5% van het brutojaarsalaris toegekend bij het overschrijden, door de organisatorische eenheid waar zij leiding aan geven, van de jaardoelstellingen uit het bedrijfsplan/managementcontract met ten minste 5%. Deze prestatiebeloning wordt uitgekeerd in de vorm van een eenmalige brutouitkering en telt niet mee in de berekeningsgrondslag voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.

6.2.7 Resultaatafhankelijke uitkering.

Met ingang van 2004 wordt een resultaatafhankelijke uitkering toegekend, die zal zijn gekoppeld aan de door de organisatie te leveren prestaties en resultaten, vertaald naar individuele afspraken met vestigingen, afdelingen en werknemers.

De resultaatafhankelijke uitkering is niet pensioendragend. De hoogte van deze uitkering is afhankelijk van de jaarlijkse loonruimte en de tussen partijen overeen te komen verdeling ervan over de verschillende beloningscomponenten.

Als uitwerking van deze bepaling geldt de Regeling Resultaatafhankelijke Uitkering CWI. Deze regeling wordt overeengekomen met de ondernemingsraad conform het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden. De doelen worden per kalenderjaar in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De hoogte van de maximale uitkering (overeengekomen met de vakorganisaties) en de jaarlijkse doelen (overeengekomen met de ondernemingsraad) worden vastgelegd in een afzonderlijk jaarlijks vast te stellen protocol. De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand januari zo spoedig mogelijk na afloop van het betreffende kalenderjaar.

6.2.8 Ten aanzien van individuele vormen van resultaatgerichte beloning genoemd in 6.2.3, 6.2.5 en 6.2.6 kan geen cumulatie plaatsvinden.

6.3 Vakantietoeslag

6.3.1 De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag van 8% van de door de werknemer ontvangen maandinkomens conform het in 6.3.3 bepaalde.

6.3.2 Voor de werknemer van 22 jaar of ouder wordt de vakantietoeslag vastgesteld op ten minste het niveau dat op basis van de Regeling inzake Vakantietoeslag voor Rijksambtenaren geldt. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar bestaat de vakantietoeslag uit het op basis van het in 6.3.1 vastgestelde bedrag, verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar, met een maximumaftrek van 50%. De vakantietoeslag bedraagt in ieder geval niet minder dan de vakantietoeslag op basis van het brutominimumjeugdloon ingevolge de Wet Minimumloon en Vakantiebijslag. Voor de deeltijdwerker wordt het minimumbedrag naar evenredigheid van de arbeidsduur vastgesteld.

6.3.3 De vakantietoeslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. Ingeval van ontslag vindt betaling plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoeslag is betaald en de datum van het ontslag.

6.3.4 Ingeval de werknemer een aaneengesloten vakantie geniet van ten minste 5 dagen in de periode van 1 oktober van enig jaar en 1 mei van het daaropvolgende jaar, wordt op zijn verzoek een voorschot op zijn vakantietoeslag uitbetaald.

Het voorschot kan niet meer bedragen dan het bedrag waarop de werknemer op dat tijdstip aanspraak heeft verworven, gerekend vanaf de laatste uitbetaling van de vakantietoeslag.

6.4 Eindejaarsuitkering

6.4.1 De eindejaarsuitkering bedraagt 3,45%.

6.4.2. De eindejaarsuitkering wordt berekend over 12 maandinkomens over het betreffende kalenderjaar, inclusief 8% vakantiegeld. De eindejaarsuitkering is pensioendragend.

6.4.2 Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december.

Werknemers die in de loop van het kalenderjaar CWI verlaten, ontvangen de eindejaarsuitkering naar rato van de gewerkte maanden in de maand van hun vertrek.

Werknemers die in de loop van een kalenderjaar in dienst treden, ontvangen in december een uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden.

6.5 Jubileumgratificatie

6.5.1 Algemeen

Aan de werknemer, die 12 1/2 jaar, 25 jaar, respectievelijk 40 jaar in dienst is, wordt een jubileumgratificatie toegekend van een brutobedrag gelijk aan een percentage van het laatstgenoten maandinkomen, inclusief de vakantie-uitkering en vermeerderd met de toelagen (eindejaarsuitkering en eventuele maandelijks BHV-toelage) die meetellen voor het ABP-pensioen en wel als volgt:

- bij 12 1/2 jaar: 50%;
- bij 25 jaar: 100%;
- bij 40 jaar: 150%.

Over de uitbetaling van de jubileumgratificatie wordt belasting ingehouden conform de wettelijke regeling en fiscale vrijstelling.

6.5.2 Jubileumgratificatie bij ontslag

Aan de werknemer wordt bij een FPU-ontslag, een reorganisatieontslag, alsmede bij een ontslag wegens arbeidsongeschiktheid (na een dienstverband van tien jaar of meer), een proportionele jubileumgratificatie bruto verstrekt, indien de werknemer binnen tweeënhalf jaar na het ontslag een 121/2-jarig jubileum, respectievelijk binnen vijf jaar een 25- of 40-jarig jubileum zou hebben bereikt. De gratificatie bedraagt een evenredig gedeelte van de jubileumgratificatie waarop belanghebbende aanspraak zou hebben gehad indien hij in dienst zou zijn gebleven.

Over de proportionele gratificatie wordt belasting ingehouden conform de wettelijke regeling.

6.5.3 Diensttijd

Voor werknemers die vóór 1 juli 1993 in dienst zijn getreden bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie wordt voor de toepassing van dit artikel onder het begrip diensttijd verstaan, de tijd gewerkt:

- a in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid, waaronder mede worden begrepen de NV Nederlandse Spoorwegen en de voormalige NV Artillerie-Inrichtingen;
- b in een betrekking (vóór 1 januari 1966) bedoeld in artikel 4, eerste lid van de Pensioenwet 1922 (Stb. 1922, 240), een betrekking bedoeld in artikel B2 van de ABP-wet (Stb. 1996) of een betrekking bedoeld in artikel B3 van evengenoemde wet, alsmede (vóór en na 1 januari 1966) in een betrekking bedoeld in artikel U2 van die wet en/of – m.b.t. voornoemde artikelen uit de opeenvolgende ABP-wetten – een betrekking bedoeld in overeenkomstige vervangende bepalingen in het per 01-01-1996 van kracht geworden Pensioenreglement;
- c in burgerlijke dienst bij de overheid in de landen Suriname (tot 25 november 1975), de Nederlandse Antillen en Aruba, bij de voormalige gouvernementen van Suriname, Curaçao en Nieuw-Guinea;
- d in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder c. genoemde landen en voormalige overzeese rijkdelen, voor zover zulks de belanghebbende onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht indien hij in vaste dienst was geweest;
- e in Nederlandse militaire dienst of daarmee voor de toepassing van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen dienst bij het voormalige KNIL en de troepen in Suriname (tot 25 november 1975) en de Nederlandse Antillen en Aruba;
- f als vrijwillig met een volledige dagtaak;
- g de tijd waarover rechtsherstel is verleend;
- h in dienst bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie vanaf 01-01-1991;
- i als WSW'er bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie, indien de werknemer direct hierop volgend bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie in dienst is getreden;
- j voor werknemers die op of na 1 juli 1993 in dienst zijn getreden van de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie, wordt voor de toepassing van dit artikel onder het begrip diensttijd uitsluitend verstaan de aaneengesloten diensttijd doorgebracht bij de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie.

6.5.4 Diensttijd voormalige werknemers UVI's, LISV en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voor werknemers afkomstig van gemeenten, UVI's, LISV en Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt ter vaststelling van de jubileumgratificatie als diensttijd meegeteld de tijd in dienst van hun voormalige werkgever (inclusief eventuele rechtsvoorgangers), zoals die op grond van de bij deze werkgever geldende CAO werd vastgesteld.

De meetelling geldt onder de voorwaarde dat de betreffende werknemers tussen 1 oktober 2001 en 1 juni 2002 in dienst zijn getreden bij CWI.

6.5.5 Onbetaald verlof:

Perioden waarin onbetaald (geoorloofd) verlof wordt genoten, tellen niet mee als diensttijd ter vaststelling van de tijd voor de jubileumgratificatie. Deze tijd wordt echter niet als onderbreking van het dienstverband beschouwd.

6.6 Bijzondere toelagen

6.6.1 Meerwerk- en overwerktoeslag

6.6.1.1 De werknemer wiens functie is ingedeeld in de ORBA-functiegroep L of hoger, komt niet in aanmerking voor een compensatie en toeslag voor verricht meer- of overwerk.

6.6.1.2 De toeslag voor meer- en overwerkuren in bedrijfstijd als bedoeld in artikel 4.2 bedraagt:

- a 20% voor meerwerkuren, voor zover deze uren niet in de loop van het jaar zijn gecompenseerd in tijd: tot en met 40 uur per week of 2080 uur per jaar;
- b 50% voor overwerkuren.

6.6.1.3 De toeslag voor overwerkuren buiten bedrijfstijd bedraagt 100%.

6.6.1.4 Meer- en overwerkuren worden berekend op hele uren, waarbij delen van uren tot een half uur naar beneden en vanaf een half uur naar boven worden afgerond.

6.6.1.5 Overwerkuren en overwerktoeslag worden op verzoek van de werknemer uitgekeerd in geld of in uren. Meerwerkuren kunnen conform het bepaalde in artikel 4.2.1 gedurende het jaar worden gecompenseerd in vrije tijd of aan het eind van het jaar worden verrekend.

6.6.2 Avond- en zaterdagdiensten

6.6.2.1 De werknemer van wie de functie is ingedeeld in de salarisschaal K of lager en de werkzaamheden in opdracht van de werkgever zijn ingeroosterd op avonden en/of op zaterdagen krijgt hiervoor een toeslag.

6.6.2.2 De toeslag bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon en wel:

- a voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur 15%;
- b voor de uren op zaterdag tussen 07.00 en 18.00 uur 30%.

6.6.3 Bereik- en beschikbaarheid

De werknemer die, buiten de voor hem geldende normale werktijden, in opdracht van de werkgever zich bereikbaar en/of beschikbaar houdt, ontvangt daarvoor in de maand december een brutobedrag van € 225,-. Bij daadwerkelijke inzet zal de gewerkte tijd met een afronding in uren naar boven worden vergoed als overwerk (6.6.1).

6.6.4 Bedrijfs hulpverlening

De werknemer die aangewezen is als bedrijfs hulpverlener ontvangt hiervoor een vaste toelage en bij langdurige inzet een gratificatie volgens de in de Regeling Bedrijfs hulpverlening CWI genoemde bedragen.

6.7 Kostenvergoedingen

6.7.1 Ziektekosten

De werknemer die niet verplicht verzekerd is op grond van de Ziekenfondswet en die deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering, heeft aanspraak op een brutotegemoetkoming in de door hem te betalen premie en wettelijke bijdragen (WTZ/MOOZ) overeenkomstig de Regeling Tegemoetkoming Ziektekostenverzekering CWI (bijlage H7-VIII).

6.7.2 Kinderopvang

De werknemer kan een vergoeding ontvangen voor de kosten van kinderopvang. De vergoeding en voorwaarden zijn opgenomen in de Regeling Kinderopvang CWI.

6.7.3 Verhuiskosten

De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming overeenkomstig de Regeling Verhuiskosten CWI indien hij door een verplaatsing of indiensttreding verplicht is te verhuizen.

6.7.4 Reiskosten woon-werkverkeer

De werknemer die reiskosten moet maken in verband met het dagelijks heen en weer reizen tussen de woonplaats en standplaats, wordt een abonnement openbaar vervoer of een tegemoetkoming in de kosten toegekend ingevolge de Regeling Reiskosten Woon-Werkverkeer CWI, een en ander conform de wettelijke regeling en fiscale bijtelling.

6.7.5 Dienstkleding

Indien de werkgever het dragen van dienstkleding verplicht stelt, zal de werkgever deze dienstkleding, dan wel een adequate vergoeding daarvoor, aan de werknemer verstrekken.

6.7.6 Dienstreizen

Werknemers komen bij het verrichten van dienstreizen in aanmerking voor vergoedingen van de kosten van openbaar vervoer of eigen vervoer plus maaltijden conform de Regeling Dienstreizen CWI. Voor reizen naar het buitenland is er een aparte paragraaf in de regeling opgenomen.

6.7.7 Studiefaciliteiten

Werknemers die studies volgen in opdracht van de werkgever of op eigen initiatief een bepaalde opleiding willen volgen, kunnen geheel of gedeeltelijk kosten van cursusgeld, reizen, lesmateriaal en examens/tentamens vergoed krijgen via de Regeling Studiefaciliteiten CWI.

6.7.8 Communicatie-apparatuur

Indien dit voor het functioneren noodzakelijk is, kan de werkgever aan de werknemer communicatie-apparatuur beschikbaar stellen in de vorm van (mobiele) telefoon of fax. Daarnaast verstrekt de werkgever een vergoeding in de aanschaf van ADSL- en kabelansluitingen en abonnementen vastgelegd in de Regeling communicatie-apparatuur CWI.

6.7.9 Beeldschermbrillen

Uitsluitend op advies van de bedrijfsarts van de Arbo-dienst is het voor de werknemer mogelijk kosten te declareren voor het aanschaffen van een montuur en glazen conform de Regeling Beeldschermbrillen CWI.

6.7.10 Vergoedingen in verband met thuis- en telewerken

Onder bepaalde voorwaarden kan de werknemer in overleg met zijn manager één of twee dagen thuis zijn werkzaamheden verrichten. Daarbij gaat de werkgever ervan uit dat de werknemer zelf zorg draagt voor de aanschaf van een computer. Wel draagt de

werkgever bij in de totstandkoming van een aantal randvoorwaarden die zijn vastgelegd in de Regeling Thuis- en Telewerken CWI.

6.8 Uitkering bij overlijden

6.8.1 Ingeval van overlijden betaalt de werkgever aan de nagelaten betrekkingen het brutomaandinkomen van de overleden werknemer door tot en met de dag van overlijden, inclusief de tot en met de dag van overlijden opgebouwde vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en de geldwaarde van de niet-genoten vakantie-uren tot een maximum van vijfmaal het aantal vakantie-uren waarop de werknemer jaarlijks recht had.

6.8.2 Ingeval van overlijden van de (gewezen) werknemer keert de werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de (gewezen) werknemer, onder toepassing van de fiscaal geldende regelgeving, een bedrag uit gelijk aan driemaal het laatstgenoten brutomaandinkomen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, vermeerderd met de rest van het brutomaandinkomen, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over de resterende dagen van de maand van overlijden.

6.8.3 Na het overlijden van een gewezen werknemer die op de dag van zijn overlijden recht had op doorbetaling van ziekgeld, wordt aan de in 6.8 genoemde nagelaten betrekkingen en met overeenkomstige toepassing van dat artikel een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het maandinkomen dat de gewezen werknemer op de dag van zijn overlijden genoot, berekend over een tijdvak van drie maanden. Op deze uitkering wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering overeenkomstig artikel 53 van de WAO en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

Indien het overlijden van een werknemer in overwegende mate zijn oorzaak vindt in de aard van de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, wordt aan degene die in verband met dit overlijden krachtens het Pensioenreglement een nabestaandenpensioen geniet een uitkering toegekend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, dan wel indien de weduwe of de weduwnaar aan wie een pensioen is toegekend, hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.

6.8.4 Artikel 7:674 Burgerlijk Wetboek is van toepassing, mede ter bepaling van degenen die als nagelaten betrekkingen moeten worden aangemerkt.

Bijlage H6-VII Salaristabellen

Bijlage H6-VIIa Salarisbedragen per 1 januari 2005 voor een 36-urige werkweek
Zie oude tabellen op intranet

Bijlage H6-VIIb Salarisbedragen per 1 januari 2005 voor een 38-urige werkweek
Zie oude tabellen op intranet

Bijlage H6-VIIc Salarisbedragen per 1 januari 2005 voor in- en doorstroomprojecten (voorheen Melkert-banen)
Zie oude tabel op intranet

7 Arbeid en gezondheid

Inleiding

Het ziekteverzuimbeleid is een onderdeel van het sociaal beleid van het CWI. Uitgangspunt daarbij is om de capaciteiten van werknemers zo goed mogelijk te ontwikkelen en in te zetten ten behoeve van een doelgericht functionerende organisatie en een optimale werkbeleving van werknemers. Het ziekteverzuimbeleid dient de voorwaarden te scheppen om de werknemer zo lang mogelijk in staat te stellen, eventueel met aanpassingen, te werken. Daarbij gaat het zowel om de preventie van uitval als een spoedige reïntegratie van de zieke werknemer naar de (aangepaste) eigen of alternatieve werkplek. Het management en werknemers spelen een centrale rol bij de aanpak van het ziekteverzuim. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het voorkomen en beperken van uitval vanuit een eigen en gezamenlijk belang.

In aansluiting hierop is in dit hoofdstuk een evenwicht aangebracht tussen de rechten en plichten van de betrokkenen. Enerzijds is er een goede inkomensvoorziening voor de werknemer bij uitval wegens ziekte. Anderzijds wordt van de arbeidsongeschikte werknemer verwacht dat hij er alles aan doet om de reïntegratie tot een succes te maken.

7.1 Loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid

7.1.1 De werknemer die de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe verhinderd was in verband met ongeschiktheid als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling, heeft vanaf de eerste ziektedag gedurende 12 maanden recht op doorbetaling van 100% van het maandinkomen.

7.1.2 De werknemer heeft aansluitend aan de periode van 12 maanden als bedoeld in lid 1 bij voortdurende arbeidsongeschiktheid tot en met 24 maanden vanaf de 1e ziektedag recht op doorbetaling van 70% van het maandinkomen.

Overgangsbepaling: Op de werknemer die ziek is geworden voor 1 januari 2004 is artikel 7.1 van de CAO met een looptijd van 1 mei 2004 tot en met 31 december 2004 van toepassing. Voor de werknemer die ziek is geworden op of na 1 januari 2004 geldt de verlaging van de loondoorbetaling van 100% naar 70% als bedoeld in dit lid niet eerder dan met ingang van 1 mei 2005.

7.1.3 De arbeidsongeschikte werknemer, die bij de werkgever werkzaamheden verricht in een passende functie, heeft vanaf de eerste ziektedag tot en met 24 maanden aanspraak op 100% van het maandinkomen voor de uren die feitelijk worden gewerkt en waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard, dan wel op therapeutische basis werkzaam is.

7.1.4 Bij het bepalen van de periode van 12 maanden zoals bedoeld in de vorige leden, worden de perioden waarin de werknemer in verband met ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten krachtens hoofdstuk 3 van de Wet Arbeid en Zorg buiten beschouwing.

7.1.5 De werknemer die vanwege zwangerschap en bevalling, dan wel adoptie, recht heeft op een uitkering krachtens hoofdstuk 3 van de Wet

Arbeid en Zorg en voor wie die uitkering lager is dan het maandinkomen zoals bedoeld in artikel 7.1.1 heeft gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

7.2 Arbeidsongeschiktheid door schuld van de werkgever

7.2.1 Indien de arbeidsongeschiktheid in overwegende mate voortvloeit uit de aard van de werkzaamheden van de werknemer of de omstandigheden waarin deze verricht zijn, de ongeschiktheid niet aan de werknemer te verwijten is en de werkgever terzake de wettelijke zorgplicht niet is nagekomen, heeft de werknemer tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst ook na de in artikel 7.1.2 bedoelde periode van 12 maanden aanspraak op 100% van het maandinkomen.

7.2.2 De werknemer dient te bewijzen dat er sprake is van causaal verband tussen de arbeidsongeschiktheid en de aard en omstandigheden van het werk.

7.2.3 Indien door de werkgever toepassing wordt gegeven aan dit artikel, worden aan de werknemer tevens de kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed, mits die kosten ten laste komen van de werknemer, het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke kosten betreft en voor zover die kosten niet door het ziekenfonds of een (aanvullende) ziektekostenverzekering worden gedekt.

7.3 Suppletie op de uitkering na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

7.3.1 De werknemer heeft recht op een suppletie tot 100% van het maandinkomen op een door UWV te betalen uitkering vanwege arbeidsongeschiktheid, als en zolang aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer is beëindigd;
- b de werknemer heeft recht op een uitkering krachtens de Ziektewet dan wel krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- c de arbeidsongeschiktheid is ontstaan tijdens het dienstverband met de werkgever;
- d in verband met die arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer onder toepassing van artikel 7.1.1 korter dan 12 maanden doorbetaling van loon ontvangen;
- e de werknemer is na beëindiging van het dienstverband niet bij een andere werkgever in dienst getreden dan wel gestart als zelfstandige;
- f de werknemer is niet herplaatst zoals bedoeld in artikel 9 van het Pensioenreglement.

7.3.2 De werknemer heeft tevens recht op suppletie overeenkomstig de bepalingen van dit artikel, indien er recht op uitkering is ontstaan op grond van artikel 46 van de Ziektewet of op grond van artikel 3: 10, lid 1 van de Wet arbeid en zorg.

7.3.3 De aanspraak op suppletie op grond van dit artikel eindigt in ieder geval:

- a 12 maanden na de eerste ziektedag onder toepassing van 7.1.4;
- b één jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- c op de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

7.3.4 De werknemer ten aanzien van wie toepassing is gegeven aan artikel 7.2 en die recht heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), heeft ook na afloop van de in artikel

7.3.3 sub a en sub b genoemde termijnen recht op suppletie, zolang er recht op een uitkering krachtens de WAO bestaat.

De hoogte van de suppletie is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO.

De uitkering krachtens de WAO wordt aangevuld bij een mate van arbeidsongeschiktheid

- van 80% of meer tot 90,02% van het maandinkomen;
- van 65-80% tot 65,26% van het maandinkomen;
- van 55-65% tot 54,01% van het maandinkomen;
- van 45-55% tot 45,01% van het maandinkomen;
- van 35-45% tot 36,01% van het maandinkomen;
- van 25-35% tot 27,01% van het maandinkomen;
- van 15-25% tot 18,00% van het maandinkomen.

Voor berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.

7.3.5 Bij het bepalen van de hoogte van de suppletie wordt rekening gehouden met een algemene herziening van de CAO-salarissen die voor de werknemer zou hebben gegolden, indien de arbeidsovereenkomst niet zou zijn beëindigd.

7.4 Vervallen van het recht op loon en suppletie

7.4.1 De werknemer kan geen rechten ontleen aan de artikelen 7.1, 7.2 en 7.3 indien hij

- a de verplichtingen niet nakomt zoals vermeld in dit hoofdstuk;
- b op grond van verwijtbaar gedrag of verwijtbaar handelen is ontslagen;
- c ontslag genomen heeft of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend;
- d het recht op uitkering op grond van een bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid heeft afgekocht;
- e onder toepassing van artikel 7:629, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek geen recht heeft op doorbetaling van het loon.

7.5 Verplichtingen van de werkgever

7.5.1 De werkgever is verplicht om zo tijdig mogelijk, zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig zijn, opdat de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever.

7.5.2 De werkgever is verplicht om in overeenstemming met de arbeidsongeschikte werknemer een plan van aanpak op te stellen gericht op een spoedige reïntegratie. Dit plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

7.6 Verplichtingen van de werknemer

7.6.1 De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever opgestelde controlevoorschriften bij ziekte. De werkgever stelt de werknemer bij de aanvang van het dienstverband op de hoogte van deze voorschriften. De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een onderzoek van de bedrijfsarts of een door deze aangewezen derde. De arbeidsongeschikte werknemer wordt geacht tijdens de verhinderingsperiode om zijn werkzaamheden te verrichten geen arbeid voor zichzelf of derden uit te voeren, tenzij de bedrijfsarts van de Arbo-dienst dit wenselijk oordeelt.

7.6.2 De werknemer is verplicht:

- a gevolg te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever of van een door de werkgever aangewezen deskundige en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen gericht op zijn reïntegratie;
- b medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak gericht op zijn reïntegratie;
- c passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

7.6.3 Niet-naleving van de verplichtingen zoals bedoeld in artikel 7.6.1 heeft tot gevolg dat de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer in afwijking van de artikelen 7.1 en 7.2 maximaal aan loon slechts verschuldigd is hetgeen op grond van artikel 7:629 BW dient te worden betaald.

Niet-naleving van de verplichtingen zoals genoemd in artikel 7.6.2 heeft tot gevolg dat de werknemer geen recht heeft op doorbetaling van loon. Ook is het mogelijk dat de werknemer wordt ontslagen, waarbij het ontslagverbod wegens ziekte niet van toepassing is.

7.7 Second opinion

7.7.1 Indien de werknemer het niet eens is met het standpunt van de werkgever over de (mate van) arbeidsgeschiktheid of over het wel of niet beschikbaar zijn van passende arbeid, kan de werknemer een second opinion aanvragen bij UWV.

7.7.2 De werknemer is verplicht de second opinion bij UWV schriftelijk aan te vragen binnen een week nadat hem mededeling is gedaan over de mate van arbeidsongeschiktheid of nadat hem passend werk is aangeboden. De werknemer verstrekt de werkgever een afschrift van de schriftelijke aanvraag om een second opinion.

Indien de werknemer zich niet houdt aan het voorschrift van artikel 7.7.2, is de werkgever, als deze naar aanleiding van de uitkomst van de second opinion terugkomt op het eerder ingenomen standpunt, in afwijking van de artikelen 7.1 en 7.2 maximaal aan loon verschuldigd hetgeen op grond van artikel 7:629 BW dient te worden betaald. De verminderde aanspraak op loondoorbetaling geldt slechts over de vertraagde termijn van aanvraag van de second opinion.

7.7.3 Het aanvragen van een second opinion heeft geen opschortende werking ten aanzien van het standpunt van de werkgever over de mate van arbeidsongeschiktheid en het wel of niet beschikbaar zijn van passende arbeid.

7.8 Inkomsten en verhaal bij arbeidsongeschiktheid

7.8.1 Het bedrag dat de werkgever op grond van dit hoofdstuk dient te betalen wordt verminderd met:

- a de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet;
- b de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige door de werkgever aangegane collectieve verzekering;
- c de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens een toegekend pensioen of uitkering vanwege vervroegde pensionering;
- d de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige door de werknemer bij of via de werkgever aangegane aanvullende verzekering;
- e een suppletie op grond van een suppletieregeling ten behoeve van gewezen werknemers van CWI of rechtsvoorgangers van CWI;
- f inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten voor werkzaamheden die geacht kunnen worden in de plaats te zijn gekomen van de bedongen arbeid.

7.8.2 De werknemer verleent zijn medewerking aan:

- a het verkrijgen van de uitkeringen zoals genoemd in artikel 7.8.1;
- b door de werkgever ingezette verhaalprocedures jegens derden.

Indien de werknemer zonder deugdelijke grond deze medewerking niet verleent, is de werkgever in afwijking van de artikelen 7.1 en 7.2 maximaal aan loon slechts verschuldigd hetgeen op grond van artikel 7:629 BW dient te worden betaald.

7.9 Aanpassing arbeidsovereenkomst bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

7.9.1 Indien bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid de voortzetting van de arbeidsovereenkomst aan de orde is in dezelfde functie of in een andere functie, wordt het dienstverband na 24 maanden, te rekenen vanaf de eerste ziektedag, aangepast aan de feitelijke omvang van de werkzaamheden qua functieniveau en aantal te werken uren. Voor de uren waarop niet meer gewerkt wordt door arbeidsongeschiktheid wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd.

7.9.2 In de situatie als beschreven in 7.9.1 behoudt de werknemer de tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering op basis van de arbeidsovereenkomst als ware hij voor 100% arbeidsgeschikt (conform bijlage H7-VIII).

7.9.3 De werkgever en de werknemer leggen de wederzijds te maken afspraken schriftelijk vast, waarna de werkgever bij UWV een verzoek indient om toekenning van een herplaatsingstoelage (HPT).

7.9.4 Indien er een verschil van mening is over de toepassing van dit artikel, leggen partijen dit voor aan de Beroepscommissie CWI. De uitspraak van de Beroepscommissie is voor beide partijen bindend.

7.10 Aanpassing CAO-CWI

7.10.1 Indien een wijziging in wet- en regelgeving dan wel afspraken op centraal niveau tussen werkgevers- en werknemersorganisaties daartoe aanleiding geven, treden partijen met elkaar in overleg over de aanpassing van de hoogte van het loon te betalen tijdens de arbeidsongeschiktheid.

Bijlage H7-VIII Regeling tegemoetkoming ziektekostenverzekering CWI

Artikel 1:

1. De werknemer ontvangt een brutotegemoetkoming in de premie en wettelijke bijdragen voor een ziektekostenverzekering die de werknemer heeft afgesloten in het kader van het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten, over elke kalendermaand waarin hij in dienst is, tenzij hij op grond van artikel 2 van deze regeling geen recht heeft op een tegemoetkoming.
2. De werknemer bedoeld in het eerste lid, ontvangt een brutotegemoetkoming voor een medebelanghebbende zijnde de partner die zelf geen aanspraak kan maken op een tegemoetkoming, indien de werknemer de premie en wettelijke bijdragen voor de medebelanghebbende betaalt in het kader van het collectieve contract dat de werkgever heeft gesloten.
3. De werknemer bedoeld in het eerste lid, ontvangt een brutotegemoetkoming voor ten hoogste twee kinderen jonger dan 21 jaar voor wie hij de premie en wettelijke bijdragen van de ziektekostenverzekering betaalt in het kader van het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten. Het gaat om kinderen bedoeld in artikel 7 van de Algemene Kinderbijslagwet. Hieronder vallen ook kinderen met VO 18 plus. Voor ieder kind van 21 tot 27 jaar met VO 18 plus ontvangt de werknemer eveneens een bruto tegemoetkoming. De voorwaarde voor deze tegemoetkoming is dat de werknemer de premie en wettelijke bijdragen voor de ziektekostenverzekering heeft betaald in het kader van het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten
4. De werknemer bedoeld in het eerste lid, ontvangt een brutotegemoetkoming voor kinderen van 18 tot 27 jaar die in aanmerking komen voor studiefinanciering (volgens Hoofdstuk II van de Wet op de Studiefinanciering). De voorwaarde voor deze tegemoetkoming is dat de werknemer de premie en wettelijke bijdragen voor de ziektekostenverzekering heeft betaald, in het kader van het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten, voor een Studenten Standaardpakketpolis (SSPP).
5. De tegemoetkoming voor de werknemer bedoeld in het eerste lid, partner en kinderen wordt over een kalendermaand alleen verleend, indien zij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen van die maand voldoen aan de eisen voor een tegemoetkoming.
6. In afwijking van het gestelde in de leden 1 tot en met 4 van dit artikel, ontvangt de werknemer eveneens een tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering voor het tijdvak dat hij en zijn eventuele medebelanghebbende(n) zijn aangemeld bij de ziektekostenverzekeraar met wie de werkgever een collectief contract heeft afgesloten, maar de werknemer in verband met een opzegtermijn nog gebonden is aan zijn bestaande ziektekostenverzekering van vóór het moment van indiensttreding. Voorwaarde voor toepassing van dit lid is dat de werknemer zich bij indiensttreding bij de werkgever terstond aanmeldt bij de ziektekostenverzekeraar met wie de werkgever een collectief contract heeft afgesloten en tegelijkertijd zijn bestaande verzekering opzegt. Als ingangsdatum van de opzegging en aanmelding geldt veelal 1 januari van het komende kalenderjaar.

Artikel 2:

1. De werknemer ontvangt geen tegemoetkoming over een kalendermaand, als hij en/of partner en kinderen gedurende meer dan de helft van het aantal dagen van de kalendermaand:
 - a zelfstandig verplicht verzekerd is/zijn krachtens de Ziekenfondswet (Stb. 1964, 392);
 - b meeverzekerd is/zijn conform artikel 4 van de Ziekenfondswet;
 - c uit hoofde van zijn (voormalige) dienstbetrekking aanspraak op gehele of gedeeltelijke geneeskundige verzorging of op gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten daarvan heeft/hebben.
2. De werknemer ontvangt over een kalendermaand waarin hij gedurende meer dan de helft van het aantal dagen zonder maandinkomen verlof geniet geen tegemoetkoming voor hemzelf, de partner en de kinderen. Deze bepaling geldt eveneens voor volledig ouderschapsverlof.
3. De werknemer ontvangt geen tegemoetkoming voor de partner of kinderen als die een zelfstandige aanspraak hebben op gehele of gedeeltelijke geneeskundige verzorging of op gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten daarvan.

Artikel 3:

1. Het bedrag van de tegemoetkoming is zodanig vastgesteld dat – na aftrek van de verschuldigde loonheffing – wordt uitbetaald:
 - a voor de werknemer en de partner (artikel 1, tweede lid):
 - de helft van de premie vastgelegd in het collectieve contract dat door de werkgever is afgesloten, voor de leeftijdscategorie van 45 jaar en ouder bij een derdeklasse verzekering, bij een eigen risico van € 0;
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 5 van de Wet Medefinanciering Oververtegenwoordiging Oudere Ziekenfondsverzekerden (MOOZ);
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 6h van de Wet op de Toegang tot Ziektekostenverzekeringen (WTZ).
 - b voor het kind jonger dan 18 jaar (artikel 1, derde lid):
 - de helft van de premie voor een kind tot 21 jaar, voor een derdeklasse verzekering, met een eigen risico van € 0 zoals die is vastgelegd in het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten;
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 5 van de Wet medefinanciering Oververtegenwoordiging Oudere Ziekenfondsverzekerden (MOOZ);
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 6h van de Wet op de Toegang tot Ziektekostenverzekeringen (WTZ).
 - c voor het studerende kind van 18 tot 27 jaar (artikel 1, vierde lid):
 - de helft van de premie voor een Studenten Standaardpakketpolis zoals die is vastgelegd in het collectieve contract dat de werkgever heeft afgesloten;
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 5 van de Wet Medefinanciering Oververtegenwoordiging Oudere Ziekenfondsverzekerden (MOOZ);
 - vermeerderd met de helft van de verschuldigde omslagbijdrage volgens artikel 6h van de Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen (WTZ).
2. De uit te keren bedragen worden jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de wijzigingen in de premie voor de ziektekostenverzekering die in het collectieve contract van de werkgever is vastgelegd en aan de hand van wijzigingen in de wettelijke bijdragen.

Artikel 4:

1. De werknemer die in één of meer dienstbetrekkingen naar rato van de normale arbeidsduur een gedeeltelijke werkweek bekleedt, krijgt een tegemoetkoming naar rato van het aantal uren dat hij werkt. Deze bepaling geldt eveneens indien de werknemer (gedeeltelijk) verlof zonder behoud van maandinkomen opneemt zoals geregeld in de artikelen 5.3.3. van de CAO.
2. De werknemer die volledig onbetaald verlof opneemt zoals geregeld in artikel 5.3.3 van de CAO, ontvangt geen tegemoetkoming.
3. De werknemer die ten gevolge van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een aangepaste arbeidsovereenkomst voor minder uren heeft, blijft recht houden op een tegemoetkoming als ware hij 100% arbeidsgeschikt.
4. De tegemoetkomingen tezamen mogen het bedrag van de tegemoetkomingen bij een volledige werktijd niet overschrijden. Onder volledige werktijd wordt verstaan een werkweek van gemiddeld 36 uur per week.

Artikel 5:

1. De tegemoetkoming wordt maandelijks uitbetaald.
2. De eerste uitbetaling van de (gewijzigde) tegemoetkoming vindt op aanvraag plaats. Het aanvraagformulier/wijzigingsformulier dient te worden ingevuld en ingediend door de werknemer die voor het eerst aanspraak kan maken op een tegemoetkoming bedoeld in deze regeling of een wijziging wil doorgeven. Van het voor het eerst verkrijgen van recht is sprake bij:
 - de indiensttreding van de werknemer;
 - bij beëindiging van de verplichte verzekering van een reeds in dienst zijnde werknemer, als gevolg van overschrijding van de loongrens van de Ziekenfondswet.
3. Voor het bepaalde in het tweede lid van dit artikel geldt dat te late indiening van het aanvraag- of wijzigingsformulier tot gevolg kan hebben, dat de aanspraak op de eerste uitbetaling dan wel op de eventuele verhoging van de tegemoetkoming over een bepaalde periode komt te vervallen. Gerekend vanaf de eerste dag van de maand van indiening van het desbetreffende formulier, kan de tegemoetkoming maximaal 12 maanden met terugwerkende kracht worden verleend.

Artikel 6:

1. De werknemer overlegt op verzoek van de werkgever voor de toekenning van een tegemoetkoming relevante bescheiden.
2. Indien de werknemer niet voldoet aan het verzoek om bescheiden te overleggen, kan de uitbetaling van de tegemoetkoming worden opgeschort.

Artikel 7:

1. De premiebetaling van de ziektekostenverzekering vindt maandelijks plaats via inhouding op het salaris.
2. Werknemers die in enig jaar de leeftijd van 35 jaar of 45 bereiken, betalen in dat kalenderjaar de geldende premie voor een 34-jarige of 44-jarige. In januari van het volgend kalenderjaar zal de premie worden ingehouden volgens de voor die leeftijdsgroep geldende premie.
3. Studerende kinderen die de leeftijd van 18 jaar bereiken en in aanmerking komen voor een SSPP, betalen in de maand volgend op de achttiende verjaardag de SSPP premie voor 18- en 19-jarigen.

4. Studerende kinderen die de leeftijd van 20 jaar bereiken en in aanmerking komen voor een SSPP, betalen in de maand volgend op de twintigste verjaardag de SSPP premie voor 20- tot 27-jarigen.
5. Voor kinderen tot 21 jaar (inclusief degenen met VO 18 plus), waarvoor Kinderbijslag wordt verkregen, wordt voor maximaal twee kinderen premie betaald. Voor kinderen met VO 18 plus¹ vanaf 20 jaar moet premie worden betaald en wordt in alle gevallen eveneens een tegemoetkoming verstrekt.

Artikel 8:

1. Indien blijkt dat aan een werknemer een te hoge tegemoetkoming en/of garantie (zoals bedoeld in artikel 3 en artikel 9) is uitbetaald, kan de werkgever het te veel uitbetaalde bruto terugvorderen over een periode van een jaar.
2. De ten onrechte uitbetaalde tegemoetkoming en/of garantie kan over een periode van maximaal vijf jaar bruto worden teruggevorderd indien deze betalingen hebben plaatsgevonden op grond van door de werknemer verstrekte of niet verstrekte informatie waarvan de werknemer wist dan wel behoorde te weten dat hem hierdoor een te hoge tegemoetkoming en/of garantie werd uitbetaald.

Artikel 9:

Werknemers van de voormalige Arbeidsvoorzieningsorganisatie die op 1 januari 2002 in dienst zijn getreden bij de Centrale Organisatie Werk en Inkomen en die op 31 december 2001 recht hadden op een maandelijkse tegemoetkoming op grond van de garantieregeling, zoals vastgelegd in artikel 9 van de Regeling Tegemoetkoming Ziektekostenverzekering Arbeidsvoorziening (bijlage VII CAO Arbeidsvoorziening 2000-2001), behouden deze maandelijkse uitkering inclusief de jaarlijkse indexering tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

Op CWIntranet zijn de bij deze regeling behorende formulieren opgenomen.

8 Pensioen en FPU

8.1 Algemeen

8.1.1 De werknemers van CWI zijn ondergebracht bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds te Heerlen en de bepalingen hieromtrent zijn vastgelegd in het Pensioenreglement.

8.1.2 Werknemers betalen via inhouding op het maandsalaris premies aan de Stichting Pensioenfonds ABP te Heerlen. De premies geven recht op aanspraken van pensioen, flexibel pensioen en uittreden standaard (FPU), nabestaandenpensioen en invaliditeitspensioen bovenwettelijk (IPBW).

8.1.3 Werknemers kunnen op individuele basis premies in laten houden voor de pensioenproducten: ABP ExtraPensioen, FPU-extra, FPU-verhoogd, FPU-totaal en voor de verzekeringsproducten: Invaliditeitspensioen aanvullingsplan (IPAP) en financiële gevolgen bij voortijdig overlijden (ANW Maatwerkplan).

¹ VO 18 plus wordt toegekend aan kinderen van 18 tot 27 jaar die geen studiefinanciering ontvangen, maar waarvoor de ouders wel Kinderbijslag ontvangen.

8.1.4 Jaarlijks worden werknemers via de pensioenbrief van het ABP op de hoogte gesteld over de stand van zaken rond hun (flexibel/invaliditeits/nabestaanden)pensioen.

8.1.5 De combinatie pensioen en verzekeringen komt tot uiting in de inkomensvoorsicht van Loyalis Verzekeringen. Hierin komen de pensioenuitkomsten plus de aanvullende verzekeringen aan de orde. De inkomensvoorsicht is uitsluitend beschikbaar voor werknemers die daarvoor een machtiging inzenden.

8.1.6 Wanneer werknemers de mogelijkheid hebben om volledig met FPU te gaan, ontvangen zij een jaar voorafgaand een uitnodiging om deel te nemen aan een pré-pensioneringsmiddag, waar zij met hun partner geïnformeerd worden over de FPU en het ouderdoms- c.q. (nabestaanden)pensioen.

8.2 Pensioen

8.2.1 Jaarlijks bouwt de werknemer via de premiebetaling 1,75% aan pensioentijd op bij een werkweek van 36 uur. Is de werkweek langer of korter, dan vindt de opbouw plaats naar rato.

8.2.2 Het ABP hanteert vanaf 1-1-2004 bij de toekenning van pensioen het zogenaamde middelloonsysteem. De opgebouwde rechten tot 1-1-2004 blijven onverkort gehandhaafd. Bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd of bij FPU-ontslag is de berekeningsgrondslag voor het pensioen de maand januari van het voorafgaande jaar. Hierbij wordt meegeteld het maandsalaris plus de percentages die in de CAO-CWI zijn vastgesteld aan vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

8.2.3 Het pensioen en de FPU worden jaarlijks in de maand januari geïndexeerd.

8.2.4 Bij het ABP zijn er mogelijkheden om extra pensioen te sparen via inhouding op het salaris. De Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden CWI uit hoofdstuk 9 biedt hiervoor de mogelijkheden.

8.3 Flexibel pensioen en uittreden (FPU)

8.3.1 Via de maandelijkse inhouding FPU-premies bouwt de werknemer bij een werkweek van 36 uur 1,75% FPU op. Bij 40 jaar opbouw geeft dit aanspraak op een uitkering van 70%.

8.3.2 Wanneer een werknemer niet in staat is om 70% op te bouwen en een hoger uitkeringspercentage wil ontvangen of eerder met FPU-ontslag wil vertrekken dan de voor hem geldende spilleeftijd, dan kan hij via FPU-extra, FPU-verhoogd of FPU-totaal sparen.

8.3.3 De spilleeftijd FPU is na het vervallen van het VUT-reglement en de inwerkingtreding van het FPU-reglement op 1 april 1997 vastgesteld op 62 jaar. Werknemers geboren tot en met 1 april 1947 kunnen een jaar eerder met FPU-ontslag met bepaalde uitkeringsgaranties. Werknemers geboren tot en met 1 april 1957 en aangesloten bij het ABP vóór 1 april 1997 hebben eveneens bepaalde garanties gekregen.

8.3.4 Werknemers kunnen al vanaf 55 jaar met (deeltijd) FPU-ontslag, maar dan is de uitkering afhankelijk van het gespaarde aan FPU of de voor hen geldende garantie-uitkering.

8.3.5. Werknemers geboren op of voor 1 april 1947 kunnen de opbouw voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen vrijwillig voortzetten, maximaal 4 jaar voor de helft. De premie hiervoor wordt voor 67% betaald door de werkgever en voor 33% door de werknemer.

Werknemers geboren na 1 april 1947 en die in dienst waren voor 1 april 1997 kunnen op 62-jarige leeftijd met FPU-ontslag met een uitkeringspercentage van 70%, maar voor hen bestaat er geen wettelijke mogelijkheid meer om 50% extra pensioen op te bouwen.

8.4 Nabestaandenpensioen

8.4.1 Wanneer werknemers vroegtijdig komen te overlijden, dan ontvangen hun partners een nabestaandenpensioen. Dit is 70% van het door de werknemer opgebouwde percentage aan pensioentijd tot aan het overlijden plus de fictieve arbeidstijd tot aan het 62e jaar.

8.4.2 Naast het nabestaandenpensioen hebben partners van werknemers die geboren zijn vóór 1 januari 1950 aanspraak op een uitkering ANW van de Sociale Verzekeringsbank. Deze uitkering is wel inkomensafhankelijk.

8.4.3 Partners van werknemers geboren vanaf 1 januari 1950 met kinderen hebben bij overlijden aanspraak op een uitkering ANW van de Sociale Verzekeringsbank tot op het moment dat het jongste kind 18 jaar wordt of indien er sprake is van een arbeidsongeschiktheid van 45% of meer. Deze uitkering is eveneens inkomensafhankelijk.

8.4.4 Werknemers geboren na 1 januari 1950 hebben – afhankelijk van hun persoonlijke gezinssituatie – de mogelijkheid om via CWI een verzekering af te sluiten voor het ANW Maatwerkplan bij Loyalis Verzekeringen om bepaalde garanties op te bouwen voor hun nabestaanden bij een voortijdig overlijden. De echtgeno(o)t(e) van de werknemer kan verzekeringsnemer worden, waardoor deze geen successierechten hoeft te betalen indien de werknemer overlijdt. De echtgeno(o)t(e) van de werknemer dient hiertoe de verzekeringspremie te voldoen. Daarnaast dient de werknemer op huwelijkse voorwaarden getrouwd te zijn en te kunnen aantonen dat de verzekeringspremie niet onttrokken is aan het kapitaal van het echtpaar. Daartoe dienen de partners aan het eind van elk jaar een lijst met financiële gegevens in te dienen bij de notaris.

8.5 Invaliditeitspensioen

8.5.1 Mochten werknemers geheel of gedeeltelijk blijvend arbeidsongeschikt worden verklaard, dan ontvangen zij naast de wettelijke WAO-uitkering nog een bedrag aan invaliditeitspensioen. In totaal bedraagt de uitkering bij een volledige arbeidsongeschiktheid 70% van het te hanteren eindloon (bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid naar rato).

8.5.2 De werknemer met een volledige WAO/IP-uitkering heeft na ontslag aanspraak op een premievrije pensioentijdbouw van 70% tot aan het 62e jaar (bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de premievrije pensioentijdbouw naar rato).

8.5.3 Via de IPAP-verzekering bij Loyalis Verzekeringen kan de werknemer bij een volledige blijvende arbeidsongeschiktheid na twee jaar een aanvulling tot 80% krijgen tot 55 jaar en vanaf 55 jaar een aanvulling tot 75%.

Bij een gedeeltelijke, blijvende arbeidsongeschiktheid kan een aanvulling worden verkregen tot 70%.

8.6 Wijziging Pensioenreglement

Bij wijziging van het Pensioenreglement, waardoor bovenstaande bepalingen worden gewijzigd c.q. beëindigd, zullen de desbetreffende bepalingen in dit hoofdstuk overeenkomstig door de werkgever worden aangepast.

8.7 Informatie

Meer uitvoerige informatie over alle voornoemde onderwerpen is terug te vinden op op CWIntranet, op www.abp.nl of op www.loyalis.nl.

Bijlage H8-IX Garanties voormalige werknemers van UVI's, gemeentelijke Sociale diensten, LISV en SZW

In verband met de overkomst van werknemers van Cadans, GAK Nederland, GUO, SFB, USZO, LISV, Gemeentelijke sociale diensten en het ministerie van SZW zijn partijen de volgende garantie-afspraken overeengekomen:

1. De werkgever zal zorg dragen voor een collectieve waarde-overdracht van het pensioen van de werknemers van Cadans, GAK Nederland, GUO, SFB en LISV. Conform het sociaal statuut UWV is de waarde-overdracht één op één, waarbij de werkgever zal zorg dragen voor de betaling van eventuele kosten aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP).
2. Om de VUT-rechten van de werknemers van Cadans, GAK Nederland, GUO, SFB en LISV veilig te stellen, zal de werkgever het zogenaamde overgangsrecht FPU inkopen bij de stichting VUT-fonds.
3. De werkgever garandeert de toegezegde en schriftelijk vastgelegde FPU-regeling die van toepassing is voor de overgekomen werknemers van de gemeenten, die op 1 juni 2002 56 jaar of ouder zijn. Daartoe zal de werkgever een suppletie-overeenkomst met het ABP aangaan.
4. Ter vaststelling van de diensttijd in het kader van hoofdstuk 6.5 van de CAO-CWI zal worden meegeteld de diensttijd doorgebracht bij Cadans, GAK Nederland, GUO, SFB, USZO, LISV, Gemeentelijke sociale diensten en het ministerie van SZW en eventuele rechtsvoorgangers.
5. Werknemers van de UVI's en het LISV die op vrijwillige basis uiterlijk op 1 juni 2002 zijn overgegaan naar CWI krijgen de garanties als genoemd onder punt 1, 2 en 4.
6. Naast de afspraken vastgelegd in het sociaal plan UWV zullen schriftelijk vastgelegde afspraken met werknemers van Cadans, GAK Nederland, GUO, SFB, USZO, LISV, Gemeentelijke sociale diensten en het ministerie van SZW

door CWI onverkort worden overgenomen.

9 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

9.1 Algemeen

9.1.1 De werknemer kan onderdelen van zijn individuele arbeidsvoorwaarden als bron inzetten om deze te ruilen tegen andere vormen van arbeidsvoorwaarden. Uitsluitend de bronnen en doelen zoals vermeld in 9.2. en 9.3. kunnen worden uitgeruild in de aangegeven omvang.

9.1.2 Als bron geldt elk onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaardenelement te verwerven.

9.1.3 Als doel geldt elk arbeidsvoorwaardenelement dat de werknemer verwerft in ruil tegen een bron.

9.1.4 De randvoorwaarden waaronder de bronnen voor bepaalde doelen kunnen worden ingezet zijn geregeld in de Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden CWI.

9.2 Bronnen

9.2.1 Arbeidsuren

De extra arbeidsuren bij een tijdelijke uitbreiding in het keuzejaar van het aantal te werken uren.

9.2.2 Vakantie-uren

Het beschikbare saldo aan vakantie-uren dat het wettelijk aantal vakantie-uren op jaarbasis (zijnde vier maal het aantal contractuele uren per week) te boven gaat en het aantal toegekende vakantie-uren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld op grond van artikel 5.1.1.c.

9.2.3 Overwerkuren

Het opgebouwde beschikbare saldo aan overwerkuren en daarbij verkregen toeslaguren op grond van 4.2 en 6.6.1.

9.2.4 Eindejaarsuitkering

Het bedrag van de eindejaarsuitkering waarop de werknemer aanspraak heeft op grond van 6.4.

9.2.5 Vakantietoeslag

Het bedrag van de opgebouwde en tot en met de eerstkomende maand mei op te bouwen nog niet uitgekeerde vakantietoeslag op grond van 6.3.

9.2.6 Brutosalaris

Het deel van het uit te keren brutosalaris dat het brutominimumloon te boven gaat.

9.3 Doelen

9.3.1 Sparen voor uitgesteld betaald verlof

De bronnen 9.2.1 tot en met 9.2.3 kunnen worden ingezet om tot een saldo van maximaal 1800 aan verlofuren op te sparen. Deze uren kunnen in overleg met de werkgever als betaald verlof worden opgenomen ter aanvulling op:

- a gedeeltelijk betaald zorgverlof op grond van 5.3.2;
- b onbetaald zorgverlof op grond van 5.3.3.4;
- c ouderschapsverlof op grond van 5.3.3.3;
- d werktijdvermindering oudere werknemers op grond van 4.4;
- e ontbrekend studieverlof;
- f onbetaald verlof van lange duur op grond van 5.3.3.2.

9.3.2 Extra verlofuren

De bronnen 9.2.4 tot en met 9.2.6 kunnen worden ingezet om per jaar maximaal het aantal contractuele uren per week als extra verlofuren te kopen.

9.3.3 Tijdelijke vermindering arbeidsduur

De bronnen 9.2.4 tot en met 9.2.6 kunnen worden ingezet ten behoeve van een tijdelijke vermindering in het keuzejaar van het aantal te werken uren.

9.3.4 Bruto-uitbetaling in geld

De bronnen 9.2.1 tot en met 9.2.3 kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een extra bruto-uitbetaling in geld tegen de in 9.1.4 genoemde uurwaarde. Uitbetaling vindt plaats als eenmalige bruto-uitbetaling in geld na feitelijke en volledige realisatie van de bron, zonder aanspraak op vakantietoeslag of eindejaarsuitkering.

9.3.5 Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen onder de voorwaarden van de Regeling Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer CWI fiscaal vrijgesteld worden aangewend voor de (gedeeltelijke) financiering van de aanschaf van een fiets ten behoeve van woon-werkverkeer.

9.3.6 Studiekosten

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de kosten van een studie in aanvulling op de tegemoetkoming op grond van de Regeling Studiefaciliteiten CWI voor zover de werkgever de kosten niet volledig vergoedt.

9.3.7 Vakbondscontributie

Alle in 9.2. genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor de financiering van de contributie die de werknemer verschuldigd is vanwege het lidmaatschap van een vakorganisatie.

9.3.8 Kinderopvang

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet ter verhoging van de werkgeversbijdrage kinderopvang.

9.3.9 Reiskosten woon-werkverkeer

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor het verkrijgen van een hogere tegemoetkoming in de reiskosten tot aan het fiscaal maximaal toegestane bedrag, in aanvulling op de tegemoetkoming door de werkgever op grond van de Regeling reiskosten woon-werkverkeer CWI.

9.3.10 Spaarloon

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden aangewend voor de financiering van het spaarloon van de werknemer overeenkomstig de Regeling spaarloon CWI.

9.3.11 Pensioen of FPU

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor verbetering van het pensioen of de FPU-uitkering met inachtneming van het terzake bepaalde in het Pensioenreglement ABP en de fiscale wetgeving.

9.3.12 Invaliditeitspensioen

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor een aanvulling op

het invaliditeitspensioen met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement ABP.

9.3.13 Nabestaandenpensioen

Alle in 9.2 genoemde bronnen kunnen worden ingezet voor een aanvulling op het nabestaandenpensioen met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement ABP.

Bijlage H9-X Regeling keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden CWI

Artikel 1: Definities

Deze regeling verstaat onder:

Bron: een onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaardenelement te verwerven.

De bronnen zijn:

Tijdbronnen

- a Extra arbeidsuren op grond van tijdelijke uitbreiding arbeidsduur;
- b 1. Beschikbaar saldo aan vakantie-uren;
2. Bovenwettelijke vakantie-uren keuzejaar;
- c Meeruren, overwerkuren, toeslaguren en vakantie-uren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld;

Geldbronnen

- d Eindejaarsuitkering;
- e Vakantietoeslag;
- f Brutosalaris.

Doel: het arbeidsvoorwaardenelement dat de werknemer verwerft in ruil voor een bron.

De doelen zijn:

Tijddoelen

- a Sparen voor uitgesteld betaald verlof;
- b Extra verlofuren;
- c Tijdelijke vermindering arbeidsduur;

Gelddoelen (bruto)

- d Bruto-uitbetaling in geld;

Gelddoelen (bruto voor netto)

- e Fiets voor woon-werkverkeer (fiscale vrijstellingsmogelijkheid);
- f Studiekosten (in aanvulling op bijdrage werkgever);
- g Vakbondscontributie (fiscale vrijstellingsmogelijkheid);
- h Verhoging werkgeversbijdrage kinderopvang;
- i Reiskosten woon-werkverkeer (tot aan fiscaal maximum in aanvulling op bijdrage werkgever);

Gelddoelen (sparen)

- j Spaarloon;
- k Aanvulling pensioen of FPU-uitkering;
- l Aanvulling invaliditeitspensioen;
- m Aanvulling nabestaandenpensioen.

Keuzejaar: het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer betrekking heeft.

Artikel 1a Algemene bepalingen

1a.1 Indien de werknemer niet deelneemt aan de Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden CWI, blijven de arbeidsvoorwaarden voor deze werknemer gehandhaafd op het niveau, zoals bepaald in de CAO en de individuele arbeidsovereenkomst.

1a.2 Met in achtneming van het bepaalde in artikel 11.3, honoreert de werkgever de door de werknemer gewenste keuzes, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen nadrukkelijk verzetten.

1a.3 Deze regeling geldt niet ten aanzien van ruilkeuzes die uitsluitend als doel hebben te komen tot een maximaal financieel voordeel voor de werknemer.

Artikel 2: Doel van de regeling

2.1 Het keuzesysteem heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De ruil vindt in beginsel plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.

2.2 In de artikelen 6 tot en met 9 van deze regeling is aangegeven welke bronnen voor welke doelen kunnen worden ingezet.

2.3 Uit het voorgaande volgt dat een uitruil niet kan leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

Artikel 3: Keuzemoment

3.1 De werknemer wordt éénmaal per jaar, uiterlijk vóór 1 november voor de aanvang van een keuzejaar, in de gelegenheid gesteld zijn keuze schriftelijk voor het desbetreffende keuzejaar bekend te maken, tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is aangegeven. Enkele malen per jaar kan de keuzeregeling extra worden opengesteld voor de werknemer die onder de werkingssfeer valt.

3.2 De werknemer, die op of na 1 januari van het betreffende keuzejaar in dienst treedt, kan voor het eerst een ruilkeuze maken bij de eerstvolgende keuzeronde. Werknemers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij aannname aangeven.

Artikel 4: Werkingssfeer

4.1 De Regeling keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden CWI is van toepassing op alle werknemers in de zin van de CAO, met uitzondering van:

- a de werknemer die een volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangt krachtens de WAO;

b de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, welke is afgesloten voor een periode van 3 maanden of korter.

4.2 Voor de werknemer met een contractuele arbeidsduur anders dan 36 uur gelden de aan de arbeidsduur gerelateerde faciliteiten in deze regeling naar rato van het aantal contractuele uren, tenzij hierover in deze regeling uitdrukkelijk een bepaling is opgenomen.

4.3 De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO en minder uren werkt dan gemiddeld 36 uur per week, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijdwerker.

Artikel 5: Uurwaarde

De waarde van een uur is voor deze regeling bepaald op het uurloon, zoals gedefinieerd in de CAO, op 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar.

Artikel 6: Tijdbronnen

6.1 Arbeidsuren

6.1.1 De werknemer kan de extra arbeidsuren inzetten die worden verkregen door een tijdelijke uitbreiding in het keuzejaar van het aantal te werken uren. Tijdelijke uitbreiding is mogelijk met maximaal 4 uur per week of 208 uur per jaar bij een contractuele arbeidsduur van 36 uur. De arbeidsduur per week mag niet hoger zijn dan 40 uur.

6.1.2 De tijdelijke uitbreiding van het aantal uren heeft geen gevolgen voor de individuele contractuele arbeidsduur en is niet van invloed op aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden.

6.1.3 De werknemer die gebruikmaakt van een regeling voor werktijdvermindering voor oudere werknemers kan geen arbeidsuren als bron inzetten.

6.2 Vakantie-uren

6.2.1 Beschikbaar saldo

De werknemer kan het op het keuzemoment beschikbare saldo aan nog niet opgenomen vakantie-uren inzetten als bron in de keuzeregeling, na aftrek van het nog niet in het betreffende jaar genoten wettelijk deel als bedoeld in artikel 7:634 van het BW.

6.2.2 Bovenwettelijke uren keuzejaar

De werknemer kan tevens de bovenwettelijke vakantie-uren, zijnde de vakantie-uren boven vier maal het aantal contractuele uren per week, van het keuzejaar inzetten als bron in de keuzeregeling.

6.3 Meeruren, overwerkuren en toeslaguren

6.3.1 De werknemer kan het beschikbare saldo (op grond van hoofdstuk 4 en hoofdstuk 6 van de CAO) aan meeruren, overwerkuren en de daarvoor verkregen toeslag in uren en verkregen vakantieuren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld als bedoeld in artikel 5.1.1. sub c van de CAO als bron inzetten.

6.3.2 Meeruren, overwerkuren en de daarvoor verkregen toeslag in uren en vakantie-uren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld, kunnen alleen na feitelijke opbouw als bron worden ingezet. Als peildatum geldt het saldo per 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar, danwel bij extra keuzemomenten het saldo op het keuzemoment. Als peildatum voor verkregen vakantie-uren indien de werknemer zich niet ziek heeft gemeld en voor het saldo meeruren, geldt het saldo per 31 december van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar.

Artikel 7: Geldbronnen

7.1 Eindejaarsuitkering

De werknemer kan de eindejaarsuitkering van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar inzetten als bron.

7.2 Vakantietoeslag

De werknemer kan de vakantietoeslag inzetten als bron, met dien verstande dat het inzetten van de vakantietoeslag er niet toe mag leiden dat de vakantietoeslag lager is dan 8% van het minimumloon. Dit betreft het bedrag van de vanaf juni (van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar) opgebouwde en tot en met mei van het keuzejaar op te bouwen en nog niet uitbetaalde vakantietoeslag op grond van hoofdstuk 6 van de CAO. Voor de berekening van de hoogte van de vakantietoeslag voor nog niet verstreken maanden wordt uitgegaan van het maandsalaris van oktober van het jaar voorafgaand aan het keuzejaar.

7.3 Brutosalaris

De werknemer kan het brutosalaris inzetten als bron. Het inzetten van het brutosalaris als bron mag er niet toe leiden dat het maandsalaris onder het voor de werknemer geldende wettelijk brutominimumloon komt.

Artikel 8: Tijddoelen

8.1 Sparen voor uitgesteld betaald verlof

De werknemer kan de bronnen a, b en c inzetten om tot een saldo van maximaal 1800 uur - inclusief het saldo aan verlofuren - aan uren op te sparen ten behoeve van (langdurig) betaald verlof.

De werknemer kan het verlofsaldo in overleg met de werkgever opnemen voor:

- Aanvulling op het gedeeltelijk betaald (palliatief) verlof op grond van de artikelen 5.3.2.1. van de CAO en 5.1. van de Wet Arbeid en Zorg.

Het verlof kan uit het spaarsaldo worden aangevuld van 70% tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon.

- Aanvulling op het onbetaald verlof in verband met zorgtaken op grond van artikel 5.3.3.4. van CAO.

Het verlofsaldo kan worden ingezet om gedurende het langdurig zorgverlof een maandsalaris tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon te ontvangen.

- Aanvulling ouderschapsverlof op grond van artikel 5.3.3.3. van de CAO.

Het verlofsaldo kan worden ingezet om gedurende het ouderschapsverlof een maandsalaris tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon te ontvangen.

- Aanvulling bij gedeeltelijk betaalde werktijdvermindering oudere werknemers op grond van artikel 4.4. van de CAO.

Het verlof in het kader van de regeling voor werktijdvermindering van oudere werknemers kan worden aangevuld van 70% of 75% tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon.

- Aanvulling op ontbrekend studieverlof op grond van de Regeling Studiefaciliteiten CWI.

De werknemer kan het verlofsaldo aanwenden voor het verrichten van studie in aanvulling op de Regeling Studiefaciliteiten CWI artikel 6.

- Aanvulling op het onbetaald verlof van lange duur op grond van artikel 5.3.3.2. van de CAO.

Het verlofsaldo kan worden ingezet om gedurende het onbetaald verlof voor lange duur een maandsalaris tot 100% van het voor de werknemer geldende dagloon te ontvangen. In dat geval betaalt de werkgever de gebruikelijke werkgeversbijdragen voor de pensioen- en ziektekostenpremies.

8.2 Extra verlofuren

De werknemer kan de bronnen d, e en f aanwenden om jaarlijks maximaal het aantal contractuele uren per week als extra verlofuren te kopen. Het opnemen van deze extra verlofuren geschiedt in overleg met de leidinggevende.

8.3 Tijdelijke vermindering arbeidsduur

De werknemer kan de bronnen d, e en f aanwenden ten behoeve van een tijdelijke vermindering in het keuzejaar van het aantal te werken uren. Tijdelijke vermindering is mogelijk met maximaal 4 uur per week of 208 uur per jaar bij een contractuele arbeidsduur van 36 uur.

De tijdelijke vermindering van het aantal uren heeft geen gevolgen voor de individuele contractuele arbeidsduur en is niet van invloed op aan de arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 9: Gelddoelen

9.1 Bruto-uitbetaling in geld

De werknemer kan de bronnen a, b en c inzetten voor het verkrijgen van een extra bruto-uitbetaling in geld. Deze zal ineens worden uitgekeerd na feitelijke en volledige realisatie van de bron in het keuzejaar. Voor wat betreft bron c vindt uitbetaling plaats na realisatie in enig jaar. De uitkering is niet pensioengevend.

9.2 Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer

De werknemer kan onder de voorwaarden van de Regeling Fiets ten behoeve van woon-werkverkeer CWI door het inzetten van één of meer van de bronnen a t/m f gebruikmaken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden voor de aanschaf van een fiets, van met de fiets samenhangende zaken en een fietsverzekering.

9.3 Studiekosten

In aanvulling op de Regeling Studiefaciliteiten CWI kan de werknemer alle bronnen inzetten ter (mede)financiering van een studie, indien en voor zover de werkgever de studiekosten niet volledig vergoedt.

9.4 Vakbondscontributie

De werknemer kan alle bronnen inzetten voor de financiering van de contributie die de werknemer verschuldigd is vanwege het lidmaatschap van een vakorganisatie.

9.5 Verhoging werkgeversbijdrage kinderopvang

In aanvulling op de Regeling Kinderopvang CWI kan de werknemer alle bronnen inzetten om de werkgeversbijdrage voor kinderopvang te verhogen.

9.6 Vergoeding reiskosten woon/werkverkeer tot aan fiscaal maximum

In aanvulling op de Regeling Reiskosten Woon-Werkverkeer CWI en de Regeling Dienstreizen CWI kan de werknemer naar keuze afzien van een of meer van de bronnen en in plaats daarvan een hogere tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer verkrijgen tot aan het fiscaal maximaal toegestane bedrag. Het keuzemoment wordt nog nader vastgesteld.

9.7 Spaarloon

De werknemer kan alle bronnen aanwenden voor de financiering van spaarloon conform het bepaalde in de Regeling Spaarloon CWI.

9.8 Extra pensioen of FPU- uitkering

De werknemer kan alle bronnen inzetten ten behoeve van een verbetering van

het pensioen of de FPU-uitkering, met inachtneming van het terzake bepaalde in het Pensioenreglement ABP. De maximale inzet van de bronnen is afhankelijk van:

- de individueel bepaalde fiscale ruimte
- het reeds opgebouwde pensioen
- de leeftijd waarop de opbouw is gestart.

9.9 Aanvulling invaliditeitspensioen

De werknemer kan alle bronnen inzetten ten behoeve van een verbetering van het invaliditeitspensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het Pensioenreglement ABP.

9.10 Aanvulling nabestaandenpensioen

De werknemer kan alle bronnen inzetten ten behoeve van een verbetering van het nabestaandenpensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het Pensioenreglement ABP.

Artikel 10: Gevolgen

10.1 De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze(s).

10.2 Indien een deel van het brutosalaris en/of de vakantietoeslag als bron wordt ingezet, leidt dit tot een verlaging van de grondslag voor de:

- a. heffing van loonbelasting/premies volksverzekeringen
- b. brutoloon sociale verzekeringen
- c. salarisgerelateerde uitkeringen zoals vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, het salaris tijdens ziekte en verhuiskostenvergoeding, met uitzondering van de bijzondere toelagen als bedoeld in artikel 6.6.1. en 6.6.2. van de CAO
- d. inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de individuele huursubsidie.

De verlaging van het brutoloon en de gevolgen daarvan hebben geen gevolgen voor de grondslagen voor pensioen, met uitzondering van een verlaging voor de vakbondscontributie.

10.3 Indien uren als bron worden ingezet voor de doelen a en e t/m m heeft dit geen gevolgen in fiscale zin voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de pensioengrondslag. Indien uren als bron worden ingezet voor een bruto-uitkering (d), dan wordt dat aangemerkt als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen en de premies werknemersverzekeringen en in het geval van de tijdbronnen a en b als grondslag voor de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Bij de inzet als bedoeld in de vorige volzin, wordt de uitkering niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen.

10.4 Het inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen fiscale vrijstellingsmogelijkheden zal tot gevolg hebben dat de bronnen niet als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen of premies werknemers-verzekeringen worden beschouwd.

Artikel 10a: Ziekte en verlof

10a.1 Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) en gedeeltelijk geoorloofd verzuim blijven afspraken over verlaging van het salaris in het kader van de Keuzeregeling ongewijzigd. Indien en voor zover hierdoor het salaris onder het minimumloon komt, zal deelname aan de Keuzeregeling worden opgeschort.

10a.2 Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) worden afspraken over verhoging van het salaris in het kader van de keuzeregeling gedurende het keuzejaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het keuzejaar geldt de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.1.C en 4.1.1 van de CAO.

10a.3 Bij arbeidsongeschiktheid (ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof) worden afspraken over sparen voor uitgesteld betaald verlof gedurende het keuzejaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het keuzejaar geldt de contractuele arbeidsduur als bedoeld in artikel 1.1.C en 4.1.1 van de CAO.

10a.4 Bij verlof zonder behoud van maandinkomen wordt, ter beoordeling van de werkgever, deelname aan de Keuzeregeling opgeschort dan wel vindt - voorafgaand aan de verlofverlening - verrekening met het nettosalaris plaats.

Artikel 11: Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing

11.1 De werknemer treedt over keuzes die leiden tot wijziging van zijn arbeidsuren tijdig in overleg met zijn leidinggevende.

11.2 De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het aanvraagformulier keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden CWI. Het formulier dient door de leidinggevende van de werknemer voor akkoord te worden ondertekend. De leidinggevende draagt zorg voor de verdere afhandeling.

11.3 De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. De inzet van de uren te verkrijgen met een tijdelijke uitbreiding van het aantal te werken uren (bron a) wordt alleen toegestaan indien er voldoende formatie of financiële ruimte is in de organisatorische eenheid waar betrokkene werkzaam is. Bij afwijzing zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van afwijzing.

Artikel 12: Uitdiensttreding

Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer om wat voor reden dan ook wordt beëindigd, vindt verrekening van eventueel nog verschuldigde bedragen in verband met deelname aan de Regeling Fiets ten behoeve van het woon-werkverkeer CWI conform deze regelingen plaats. In het algemeen vindt deze verrekening plaats uit het nettosalaris van de werknemer.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal het spaarsaldo als bedoeld in artikel 8.1 worden uitbetaald.

Artikel 13: Wijziging in persoonlijke omstandigheden

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

Artikel 14: Hardheidsclausule

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, beslist de werkgever.

Artikel 15: Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt geen compensatie of brutering van vervallen netto voordelen voor de werknemer plaats.

Artikel 16: Referentie en inwerkingtreding

Deze regeling kan worden aangehaald als ‘Regeling Keuzemogelijkheden Arbeidsvoorwaarden CWI’ en is van kracht vanaf 1 januari 2004.

10 Sociale leidraad CWI

10.1 Doel

De sociale leidraad geeft het kader voor het opvangen door de werkgever van de personele gevolgen van organisatieveranderingen.

10.2 Betrokkenheid medezeggenschap en vakorganisaties

10.2.1 Bij voorgenomen organisatieveranderingen zal de medezeggenschap nauw worden betrokken; zij zal conform de WOR haar rechten kunnen uitoefenen.

10.2.2 Bij belangrijke organisatieveranderingen, met name wanneer sprake is van belangrijke gevolgen voor de werknemers, zullen de vakorganisaties tijdig worden geïnformeerd en op de hoogte gehouden van de voortgang. De door de werkgever te verstrekken informatie zal inzicht geven in de overwegingen die aan de in 10.1 genoemde plannen ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en de eventuele gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers. Tevens geeft de werkgever aan hoe hij de personele gevolgen van de verandering(en) zal opvangen.

10.2.3 Indien zich belangrijke organisatieontwikkelingen voordoen binnen CWI, waarvan de gevolgen naar de mening van partijen niet met deze leidraad op te vangen zijn, zal de werkgever, conform hoofdstuk 2.1.3 van deze CAO, daarover in een zo vroeg mogelijk stadium overleg plegen met de vakorganisaties.

10.3 Uitgangspunten bij opvang personele gevolgen

10.3.1 Bij veranderingen in de organisatie volgt de werknemer in beginsel zijn werk.

10.3.2 De werkgever zal zich tot het uiterste inspannen om de werknemer een zo geschikt mogelijke functie aan te bieden, primair binnen de organisatie. De werknemer is ook zelf verantwoordelijk om door een actieve en voldoende flexibele opstelling

zo spoedig mogelijk een geschikte functie te verkrijgen.

10.3.3 Als geschikte functie wordt aangemerkt het samenstel van werkzaamheden dat naar aard, niveau en beloning zoveel mogelijk gelijkwaardig is aan de werkzaamheden die laatstelijk door de werknemer zijn uitgevoerd.

10.3.4 Het accent ligt op het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer door deze geschikt te maken voor andere functies onder meer door scholing en door het vergroten van de geografische mobiliteit.

10.3.5 Voor de opvang van de personele consequenties dienen relevante aantoonbare afspraken, die tussen werknemer en werkgever zijn gemaakt, te worden nagekomen.

10.3.6 Sociale omstandigheden van de individuele werknemer, zoals werktijden, loopbaanperspectieven, belangstelling, kinderopvang en ouderschapsverlof, worden nadrukkelijk meegewogen.

10.4 Vaststellen omvang organisatieverandering

De werkgever stelt voor de organisatorische eenheid, waar de organisatieverandering plaatsvindt, vast welke werkzaamheden – dat wil zeggen welke functies, met welke functievereisten en op welk salarisniveau – na de organisatieverandering aanwezig dienen te zijn. Hij geeft tevens aan welke van de huidige werkzaamheden vervallen en welke werkzaamheden na de organisatieverandering al dan niet op hoofdlijnen terugkeren in de organisatorische eenheid.

10.5 Plaatsing op geschikte functie

10.5.1 De werkgever verbindt zich, in het geval zich een organisatieverandering voordoet waarbij de huidige werkzaamheden voor één of meer werknemers vervallen, voor de werknemer een zo geschikt mogelijke functie te vinden die maximaal één salarisgroep hoger of lager is ingedeeld dan het huidige functieniveau.

10.5.2 Bij de beoordeling of een werknemer binnen de organisatorische eenheid in aanmerking komt voor een geschikte functie betreft de werkgever primair de functiebeschrijving en het functieprofiel. Daarnaast worden betrokken de samenstelling van de groep werknemers van het organisatieonderdeel, de aanwezige werkniveaus en -prestaties, interesses, sociale omstandigheden, leeftijd, deeltijdmogelijkheden, mogelijkheden van overplaatsing en/of verhuizing en de mogelijkheden van scholing of training van de betreffende werknemer. De werkgever betreft mede de vastgestelde beoordelingen. Bij gelijke geschiktheid komt de werknemer met het grootste aantal dienstjaren, het eerst in aanmerking voor de functie.

10.5.3 Indien de werknemer wordt geplaatst op een functie die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, dan behoudt de werknemer recht op zijn laatstelijk verkregen salaris. Een eventuele verdere doorloop naar het maximum van de salarisgroep is afhankelijk van de jaarlijkse beoordeling.

10.5.4 Indien de werknemer wordt geplaatst op een functie die in een hogere salarisgroep is ingedeeld, vindt inschaling op normale wijze plaats overeenkomstig de CAO.

10.5.5 De werknemer neemt deel aan noodzakelijk geachte scholing of training en aanvaardt het aanbod van een geschikte functie als bedoeld in 10.5.1. Indien de werknemer zonder gegronde redenen hieraan niet voldoet, zal hij in aanmerking worden gebracht voor ontslag.

10.6 Begeleiding naar andere geschikte interne functie bij niet-plaatsing

10.6.1 De werkgever zal de werknemer die niet op grond van 10.5. is geplaatst, begeleiden naar een zo geschikt mogelijke functie buiten de organisatorische eenheid.

10.6.2 De werkgever gaat na of er een geschikte interne vacature binnen CWI is en zal de werknemer daar zo mogelijk naar verwijzen.

10.6.3 Voor de beoordeling van het geschikt zijn van een functie qua reisafstand wordt daarbij als grens aangehouden een reistijd van woning naar werk met het openbaar vervoer van 1,5 uur enkele reis. Bij een deeltijddienstverband kan een lager

maximum naar redelijkheid worden gehanteerd. Werkgever en werknemer kunnen in overleg afspreken dat door de werkgever naar een functie wordt gezocht met een langere reistijd. Indien de werknemer een dergelijke functie aanvaardt, kan de werkgever een verhuisverplichting opleggen en komt de werknemer bij verhuizing in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding overeenkomstig de Regeling Verhuiskosten CWI.

10.6.4 Indien scholing of training een bijdrage kan zijn bij het vinden van een interne geschikte functie kan de werkgever de werknemer hiervoor in aanmerking brengen en daartoe de nodige voorzieningen in tijd en geld treffen.

10.7 Begeleiding naar andere geschikte externe functie

10.7.1 Bij niet-plaatsing en het niet kunnen vinden binnen redelijke termijn van een geschikte andere interne functie stelt de werkgever de werknemer in staat een geschikte externe functie te zoeken.

10.7.2 Bij het vinden van een geschikte externe functie kunnen scholing, training, outplacement of detachering een bijdrage van de werkgever zijn. Bij de vaststelling van de geschiktheid van de externe vacature worden onder meer de persoonlijke omstandigheden en de huidige arbeidsvoorwaarden van de werknemer in aanmerking genomen. Indien de werknemer van scholing, training, outplacement of detachering gebruik wenst te maken, stelt de werkgever daartoe de nodige voorzieningen in tijd en geld ter beschikking.

10.8 Beëindiging arbeidsovereenkomst

10.8.1 Indien de wederzijdse inspanningen om binnen redelijke termijn een andere interne of externe functie te verkrijgen niet succesvol zijn nadat gebleken is dat de werknemer niet geplaatst kan worden binnen de eigen organisatorische eenheid, kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. De werkgever vraagt hiertoe op grond van hoofdstuk 3.5.2 van deze CAO toestemming aan de ontslagcommissie.

10.8.2 De werkgever kan een brutomobiliteitspremie toekennen aan de werknemer met wie de arbeidsovereenkomst met CWI met wederzijds goedvinden eindigt. Indien de werknemer een mobiliteitspremie toegekend krijgt, vervallen daarmee voor die werknemer alle verdere aanspraken op grond van deze arbeidsovereenkomst.

10.8.3 Gewezen werknemers met een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of een Bovenwettelijke uitkering bij werkloosheid worden door de werkgever in begeleiding genomen voor het vinden van een zo geschikt mogelijke functie binnen of buiten CWI. De gewezen werknemer heeft tijdens de duur van de genoemde uitkering het recht als interne kandidaat te solliciteren naar vacatures binnen CWI.

10.9 Hardheidsclausule

Indien een strikte toepassing van de bepalingen in dit hoofdstuk in een individueel geval tot een situatie leidt waardoor de werknemer onevenredig in zijn belangen wordt getroffen, kan de werkgever van deze bepalingen afwijken.

Bijlage H10-XI Ter beschikking gestelde werknemers aan derden

Artikel 1:

Geen werknemer in de zin van de CAO-CWI is degene die een overeenkomst heeft gesloten met de werkgever met het oogmerk om bij een derde te werk gesteld te worden, onder toezicht en leiding van die derde.

Artikel 2:

1. De werkgever kent aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht bedoeld in artikel 1, een overeenkomstig loon en overige vergoedingen toe als die welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies, in dienst van de inlenende onderneming.
2. Indien op de inlenende onderneming een CAO van toepassing is waarin bepalingen zijn opgenomen ten aanzien van lonen en overige vergoedingen betrekking hebbend op ter beschikking gestelde arbeidskrachten, kent de werkgever de ter beschikking gestelde, bedoeld in artikel 1, een dienovereenkomstig loon en overige vergoedingen toe.

11 Klachten en geschillen

11.1 Individuele klachtenregeling

11.1.1 De werknemer kan een klacht indienen over zijn persoonlijke arbeidssituatie, tenzij in een afzonderlijke regeling hierin reeds is voorzien. Op deze klachtenregeling kan geen beroep worden gedaan bij klachten over algemeen verbindende voorschriften en publiekrechtelijke regelingen.

11.1.2 De werknemer bespreekt waar mogelijk zijn ongenoegen eerst met zijn direct leidinggevende uiterlijk binnen één maand na het ontstaan ervan. De werknemer kan zich bij dit gesprek laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De werknemer kan eventueel bij zijn klacht aangeven dat een dergelijk gesprek in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden.

11.1.3 De werknemer zendt zijn klacht, schriftelijk en beargumenteerd, uiterlijk binnen 15 werkdagen na het gesprek genoemd onder 11.1.2, aan de leidinggevende van zijn direct leidinggevende. De werknemer zendt tevens een kopie van zijn klacht aan de direct leidinggevende. De naast hogere leidinggevende bevestigt schriftelijk de ontvangst van de klacht.

11.1.4 De werknemer kan zich bij de indiening en de behandeling van zijn klacht laten bijstaan door een begeleider naar keuze. De werknemer kan op zijn verzoek zijn klacht mondeling toelichten.

11.1.5 Een klacht tegen een beslissing schort deze beslissing niet op.

11.1.6 De klacht wordt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen vijftien werkdagen schriftelijk en gemotiveerd beantwoord. Deze termijn kan eenmaal met vijftien werkdagen worden verlengd.

11.1.7 Indien de klacht gegrond is, geeft de naast hogere leidinggevende aan op welke wijze aan de klacht tegemoet wordt gekomen. Een bestreden beslissing wordt met terugwerkende kracht ongedaan gemaakt, tenzij de direct leidinggevende gemotiveerd aangeeft dat ongedaan maken in redelijkheid niet kan worden gevergd.

11.1.8 De afhandeling van de klacht is definitief:

- a zodra de termijn waarbinnen een klacht bij een naast hogere leidinggevende aanhangig kan worden gemaakt, onbenut is verstreken;
- b als de werknemer aangeeft de klacht als behandeld te beschouwen;
- c als de werknemer de klacht intrekt;
- d als de hoogst leidinggevende de klacht heeft beantwoord.

11.1.9 De werknemer kan met eenzelfde klacht slechts eenmaal de gehele klachtenprocedure, als bepaald in deze regeling, doorlopen.

11.2 Geschillen

11.2.1 Algemeen

De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen. Geschillen omtrent de toepassing en de naleving van de CAO, de bijbehorende bijlagen en de Regelingen CWI, kunnen door zowel partijen bij de CAO als door de individuele werknemer worden voorgelegd aan de in 11.2.2 genoemde Beroepscommissie. Alvorens men bezwaar indient bij de CAO-beroepscommissie, dient men zich eerst in te zetten om in goed onderling overleg het geschil op te lossen. Geschillen worden binnen zes weken, met overlegging van de bestreden beslissing, gemotiveerd voorgelegd aan de CAO-beroepscommissie. Nadrukkelijk dienen betrokken partijen vooraf te hebben geprobeerd tot overeenstemming te komen. Afhankelijk van het organisatieonderdeel wordt het bestreden besluit in eerste instantie genomen door de directleidinggevende. De werknemer kan vervolgens bezwaar maken bij de naasthogere leidinggevende (districtsmanager, het hoofd Juridische Zaken of lid Raad van Bestuur).

11.2.2 Beroepscommissie

11.2.2.1 Er is een Beroepscommissie die tot taak heeft de behandeling van geschillen omtrent toepassing en naleving van de CAO, inclusief de daarvan deel uitmakende bijlagen alsmede de Regelingen CWI, voor zover niet in een afzonderlijke interne rechtsgang is voorzien.

11.2.2.2 De Beroepscommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden, alsmede één plaatsvervangend voorzitter en twee plaatsvervangende leden. De (plaatsvervangend) voorzitter en (plaatsvervangende) leden worden door de Raad van Bestuur benoemd.

11.2.2.3 Benoeming:

- a op voordracht van de werkgever worden één lid en één plaatsvervangend lid benoemd. Op voordracht van de gezamenlijke vakorganisaties worden eveneens één lid en één plaatsvervangend lid benoemd. Op gezamenlijke voordracht van de werkgever en de vakorganisaties worden een voorzitter en een plaatsvervangende voorzitter benoemd. De functie van (plaatsvervangend) voorzitter wordt uitgeoefend door een onafhankelijke deskundige die niet in dienst mag zijn van één der partijen betrokken bij de CAO;
- b de voorzitter, de leden en de plaatsvervangers worden benoemd voor drie jaar en zijn opnieuw benoembaar;
- c de Commissie wordt bijgestaan door een door de werkgever aan te wijzen secretaris. De secretaris heeft een adviserende stem.

11.2.2.4 De Beroepscommissie regelt haar werkwijze en bevoegdheden in een reglement waarin ten minste de volgende onderwerpen geregeld worden:

- a einde van het lidmaatschap;
- b vergaderingen en de wijze van bijeenroepen daarvan;

- c de verschillende procedures;
- d geheimhoudingsverplichting van de (plaatsvervangende) voorzitter en leden;
- e de besluitvorming.

Het reglement van de Beroepscommissie is opgenomen op CWIntranet.

11.2.2.5 In de gevallen bedoeld in 11.2.2.1 heeft de beslissing van de Beroepscommissie het karakter van een bindend advies, met uitzondering van bezwaren met betrekking tot de functiewaardering volgens de ORBA-systematiek. De beslissing met betrekking tot deze bezwaren heeft het karakter van een advies.

11.3 Bezwaarprocedure met betrekking tot de functiewaardering volgens de ORBA-systematiek

11.3.1 Verzoek tot heroverweging

11.3.1.1 De werknemer die het niet eens is met de beslissing van de werkgever omtrent de indeling van zijn huidige functie in een ORBA-functiegroep, kan een schriftelijk gemotiveerd verzoek tot heroverweging indienen. Dit verzoek wordt ingediend bij de afdeling HRM van het hoofdkantoor (verder te noemen: de werkgever) binnen drie weken na verzending van de beslissing.

11.3.1.2 Indien de werkgever het verzoek tot heroverweging kennelijk ongegrond acht, doet de werkgever hiervan schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan de werknemer binnen twee weken na ontvangst van het verzoek.

11.3.1.3 Is het voorgaande lid niet van toepassing, dan legt de werkgever het verzoek ter advisering voor aan AWWN.

Na ontvangst van het advies van AWWN zal de werkgever binnen drie weken, schriftelijk en met redenen omkleed, zijn beslissing op het verzoek tot heroverweging aan de werknemer mededelen.

11.3.2 Bezwaar tegen beslissing werkgever

11.3.2.1 De werknemer kan tegen de beslissing van de werkgever op het verzoek tot heroverweging zoals genoemd in 11.3.1.2 en 11.3.1.3 bezwaar maken door

het indienen van een bezwaarschrift bij de Raad van Bestuur.

11.3.2.2 Het bezwaarschrift wordt door de werknemer ondertekend en bevat ten minste:

- a de naam en het adres van de werknemer;
- b de dagtekening;
- c de gronden van het bezwaar;
- d een afschrift van de beslissing waartegen bezwaar wordt ingesteld;
- e de functiebeschrijving van de werknemer.

11.3.2.3 Het bezwaarschrift wordt ingediend binnen drie weken na toezending door de werkgever van de beslissing op het verzoek tot heroverweging zoals genoemd in 11.3.1.

Een na afloop van deze termijn ingediend bezwaarschrift wordt niet-ontvankelijk verklaard tenzij de overschrijding redelijkerwijs niet aan de werknemer te wijten is.

11.3.2.4 Alvorens een beslissing op het bezwaarschrift te nemen, vraagt de Raad van Bestuur advies aan de CAO-beroepscommissie genoemd in 11.2.2.1..

11.3.2.5 De Raad van Bestuur neemt een beslissing op het bezwaarschrift binnen drie weken na ontvangst van het advies van de CAO-beroepscommissie CWI. Een afschrift van de beslissing wordt toegestuurd aan de werkgever.

12 Slotbepalingen

Alle bijlagen bij deze CAO vormen een onlosmakelijk deel van de CAO.

De Regelingen CWI vormen onderdeel van de collectieve arbeidsvoorwaarden. Bijstellingen in die regelingen vormen overeenkomstig de WOR onderwerp van overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad CWI.

Aldus overeengekomen en ondertekend te Amsterdam op 23 augustus 2005.

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Centrale organisatie
voor Werk en Inkomen
C. Franke

ABVAKABO FNV
mw. E.M.A. van der Weiden

CNV Publieke Zaak
H. Van der Wind

CMHF
J.C. van der Vlugt

Trefwoordenlijst

arbeidsduur	7; 21; 22; 23; 26; 27; 28; 32; 33; 37; 48; 54; 55; 56; 57; 59; 61
Arbeidsduur	2; 7; 21
Arbeidsduurvermindering oudere werknemers	2; 22
arbeidsongeschiktheid	3; 9; 19; 37; 42; 43; 45; 46; 48; 51; 52; 61
arbeidsovereenkomst	1; 2; 3; 7; 9; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 25; 28; 29; 32; 33; 42; 43; 44; 46; 48; 49; 56; 57; 62; 65; 66
arbeidstijden	2; 21
beloning	2; 16; 33; 34; 35; 36; 63
Bijzondere toelagen	3; 39
Bovenwettelijke regelingen	2; 20
Bruto-arbeidsduur	7; 22
Contractuele arbeidsduur	7
Deeltijdwerker	7
eindejaarsuitkering	9; 35; 37; 40; 41; 50; 54; 58; 60; 61
Eindejaarsuitkering	2; 37; 54; 55; 58
Feestdagen	2; 29
Flexibel pensioen	3; 50
Flexibilisering Arbeidspatroon	2; 22
FPU	3; 27; 37; 50; 51; 52; 53; 55; 56; 60
functie	3; 4; 12; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 32; 33; 34; 35; 39; 42; 46; 63; 64; 65; 67; 68
Functie	7; 20
functies	2; 8; 15; 16; 20; 33; 34; 63; 65
Garanties	3; 52
Goorloofd verzuim	2; 15; 29; 31
geschillen	4; 66; 67
Invaliditeitspensioen	3; 50; 52; 55
Jubileumgratificatie	2; 37
Kaderlid	8
Keuring	2; 16
Keuzemogelijkheden	
arbeidsvoorwaarden	3; 28
Klachten	4; 66
Kostenvergoedingen	3; 39
Loonsverhogingen	9
looptijd	9
Maand	8
Maandinkomen	8; 34
Maandsalaris	2; 8; 33
medezeggenschap	2; 3; 10; 11; 13; 62
Meerwerk	2; 21; 39
Nabestaandenpensioen	3; 51; 55
Nevenwerkzaamheden	8; 15
Ondernemingsraad	8; 14; 21; 35
ontslag	Zie einde van de arbeidsovereenkomst
organisatieverandering	3; 63
ouderschapsverlof	32; 33; 54; 59; 63
overlijden	3; 19; 30; 40; 41; 46; 50; 51
overwerk	2; 21; 39; 58
Partner	8
Pensioen	3; 50; 55
Regelingenboek	8; 39; 66; 67; 69
resultaatafhankelijke uitkering	9; 35; 36
Rooster	2
Salaris	2; 33
Salaristabellen	3
Schorsing	2; 18
Second opinion	3; 45
Seniorenregeling	2; 22; 23; 25; 26; 33
Sociale leidraad	3; 62
Standplaats	8; 15
tegemoetkoming	
ziekttekostenverzekering	39; 46
Uurloon	9
Vakantie	2; 28; 29; 53; 57
vakantierechten	2; 28; 33
Vakantietoelage	2; 36; 54; 55; 58
vakbondsbijdrage	2; 10
Vakorganisaties	9
vergoedingen	2; 33; 40; 65
verlof	2; 10; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 35; 38; 46; 47; 54; 56; 58; 59; 61
Werkgever	9; 64
Werknemer	9
ziekttekostenverzekering	3; 33; 39; 43; 46; 47; 48; 49