

**Stichting Exploitatie Nederlandse Staatsloterij
(STAATSLOTTERIJ)**

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

1 juli 2005 tot 1 juli 2006

INHOUDSOPGAVE

OVEREENKOMST	3
DEFINITIES	4

ARTIKEL

1. ALGEMENE BEPALINGEN	5
2. INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	6
3. ARBEIDSDUUR	8
4. SALARIS EN INDELING IN DE SALARISSCHAAL	9
5. BIJZONDERE BELONING	10
6. ONKOSTENVERGOEDING AMBULANT PERSONEEL	13
7. INDEXERING VASTE VERGOEDINGEN	14
8. REISKOSTEN EN PARKEERBIJDRAGE	15
9. FEESTDAGEN	17
10. BUITENGEWOON VERLOF	18
11. VAKANTIE	20
12. VAKANTIETOESLAG	23
13. FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WAARDERING	24
14. BELONINGSBELEID	25
15. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
16. UITKERING BIJ OVERLIJDEN	28
17. ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	29
18. SCHORSING	30
19. WERVING EN SELECTIE	31
20. WERKGELEGENHEID	32
21. KINDEROPVANG	33
22. EMPLOYABILITY	34
23. PENSIOEN, PREPENSIOEN EN VUT	35
24. SPORTFACILITEITEN	36
25. DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	37
26. BEROEPSRECHT EN BEROEPSPROCEDURE	38

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

BIJLAGEN 2 T/M 6 WETSARTIKELN

OVEREENKOMST

Stichting Exploitatie Nederlandse Staatsloterij, hierna te noemen de Staatsloterij als partij ter ene zijde en ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer als partij ter andere zijde verklaren:

- dat het overleg tussen partijen zal zijn gebaseerd op de over en weer gedane erkenning dat partijen zich laten leiden door zowel het belang van de Staatsloterij, als de daarin werkzame personen;

-dat deze overeenkomst berust op de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst;

-in het geval dat er sprake is van een door omstandigheden ingrijpende en inhoudelijke aantasting van de in deze CAO gemaakte afspraken zullen CAO-partijen daarover nog gedurende de looptijd van de CAO in overleg treden en tussentijdse herziening van de afspraken aan de orde stellen. Iedere bij deze CAO betrokken partij is bevoegd de andere CAO partij om zo'n overleg te verzoeken. Aan dit verzoek moet door de andere partijen worden voldaan. Alle CAO partijen zullen zich inspannen om te komen tot een passende oplossing. Deze situatie kan bijvoorbeeld ontstaan door ingrijpende veranderingen in de Sociaal Economische verhoudingen in Nederland; arbeidsrechtelijk, fiscaal of in de sociale verzekeringswetgeving.

Aldus overeengekomen en opgemaakt in viervoud te Den Haag, d.d. 12 oktober 2005

Stichting Exploitatie
Nederlandse Staatsloterij

ABVAKABO FNV

Y.R.C. van Oort
Algemeen directeur

M.C. Bleijerveld
Bestuurder

DEFINITIES

Werkgever:

Stichting Exploitatie Nederlandse Staatsloterij.

Werknemer

Iedere man of vrouw die in dienst is van de werkgever, behalve de directie. Overal waar in deze CAO sprake is van de werknemer, kan voor 'hij' ook 'zij' gelezen worden
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd vakantiewerkers en stagiaires.

Vakbonden:

ABVAKABO FNV gevestigd te Zoetermeer.

Ondernemingsraad:

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

B.W.:

Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10.

Partner:

De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer duurzaam samenleeft op eenzelfde adres. Dit moet blijken uit een verklaring van de gemeentelijke basisadministratie (het bevolkingsregister) of uit een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst.

Jaarsalaris:

12 x het brutomaandsalaris.

Maandsalaris:

Het salaris zoals opgenomen in de salarisschalen (bijlage 1)

Uursalaris:

Het uursalaris bedraagt 1/156 van het schaalsalaris (bij een werkweek van 4 x 9 uur).

Betalingsperiode:

De betalingsperiode van het salaris is per kalendermaand vastgesteld.

De betaling vindt plaats omstreeks de 25e van de maand, waarop deze betrekking heeft.

Artikel 1

ALGEMENE BEPALINGEN

1. De werkgever is verplicht zich binnen de gegeven wettelijke kaders als een goed werkgever te gedragen.
2. De werknemer is verplicht zich te gedragen zoals het een goed werknemer betaamt.
3. Alle in deze CAO genoemde bedragen c.q. regelingen waaruit bedragen voortvloeien, zullen indien nodig worden aangepast aan indexering/wettelijke bepalingen tenzij de directie van de Staatsloterij anders besluit.
4. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de afgesproken arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
5. De Staatsloterij verstrekt de ABVAKABO FNV gedurende de looptijd van deze CAO een werkgeversbijdrage conform de bedragen en uitgangspunten van de AWWN-werkgeversbijdrageregling.

Artikel 2

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan. Ze wordt in tweevoud opgemaakt, beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend.
Onmiddellijk na het aangaan van de overeenkomst verstrekt de werkgever één van deze exemplaren aan de werknemer, alsmede een exemplaar van de CAO.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
3. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 B.W (zie bijlage 5 en 6) en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2 van dit artikel, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - A. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 B.W. (zie bijlage 4) van ten minste één maand
De opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen bedraagt bij een arbeidsovereenkomst, die op de dag van opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 672 lid 3 B.W. (zie bijlage 4) van één maand.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

B. voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is:
van rechtswege:

- op de kalenderdatum of
- op de laatste dag van het tijdvak (of na een bepaald geheel van werkzaamheden), dat genoemd is in de individuele arbeidsovereenkomst.

Uiterlijk 30 dagen voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever de werknemer erop attenderen, dat de arbeidsovereenkomst definitief zal zijn beëindigd.

5. Indien een arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer 30 dagen voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het voor de Staatsloterij geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. De werknemer, die gebruik wil maken van de (pre)pensioen- of VUT regeling wordt op zijn eigen verzoek ontslag verleend.

Artikel 3

ARBEIDSDUUR

1. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur bij een volledige werkweek.
2. De werkzaamheden worden in rooster verricht gedurende 4 werkdagen van 9 uur per dag, van maandag tot en met vrijdag waarbij de lunchpauze wordt gesteld op 30 minuten.
3. De normale bedrijfstijd geldt van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 19.00 uur.
4. Indien na goedkeuring door leidinggevende wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 17.30 en 19.00uur , geldt een inconvenienttoeslag ter grootte van 20% van het bruto-uursalaris.
5. De werkzaamheden dienen ingeroosterd te worden binnen de 36-urige werkweek. Indien het noodzakelijk is dat er boven die 36 uur gewerkt wordt dan is de overwerkregeling van toepassing.
6. In de CAO 2003-2004 is een bedrijfstijdenverruiming afgesproken. Dit houdt in dat de normale bedrijfstijd wijzigt naar maandag tot en met zaterdag. Van maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur en op zaterdag van 7.00 tot 17.00uur. Indien na goedkeuring van de leidinggevende in rooster gewerkt wordt op zaterdag tussen 17.00 en 21.00uur geldt de inconvenienttoeslag ter grootte van 20% van het bruto-uursalaris.
Deze bedrijfstijdenverruiming is echter nog niet ingevoerd. Indien de werkgever besluit deze verruiming in te voeren zal dit vooraf worden gemeld bij de Vakbond. Zes maanden na eventuele invoering van de bedrijfstijdenverruiming vindt er dan een evaluatie ten aanzien van de inhoud, procedure, proces en het aantal betrokken medewerkers plaats. Deze evaluatie zal dan als eerste met leidinggevend en medewerkers worden besproken. Daaropvolgend is de evaluatie onderwerp van gesprek met de ondernemingsraad en tevens met de sociale partners (ABVAKABO/FNV en de AWVN). Over eventuele knelpunten dient overeenstemming bereikt te worden alvorens de voorgestelde bedrijfstijdenverruiming breed in de onderneming wordt ingevoerd.

Artikel 4

SALARIS EN INDELING IN DE SALARISSCHAAL

1. De salarisschalen staan vermeld in bijlage 1 en zijn per 1 juli 2005 verhoogd met 1,25%.
2. De werknemer wordt op grond van zijn functie ingedeeld in één van de salarisschalen die bij deze CAO horen. Bij voldoende functioneren krijgt de werknemer in deze schaal een jaarlijkse salarisverhoging op 1 januari tot het maximum van de schaal is bereikt.
3. De indeling van de functies in de salarisschalen vindt plaats volgens een daartoe vastgesteld marktconform functiewaarderingssysteem.
4. Bij de vaststelling van het salaris van de werknemer, die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt en die nog niet over voldoende relevante werkervaring beschikt, zal dit gebeuren door plaatsing in de jeugdschaal, die bij zijn functie behoort. Voor de werknemer, die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, maar die wel over relevante werkervaring beschikt, vindt inschaling plaats in overeenstemming met de verkregen ervaring in de aanloopschaal die bij zijn functie behoort. Voorzover dit schaalbedrag lager is dan het wettelijk minimumjeugdloon, zal de werkgever het wettelijk minimumjeugdloon betalen. Peildatum voor overgang van jeugdloon naar de functionele schaal is de eerste dag van de maand waarin de medewerker jarig is.
5. Bij de vaststelling van het salaris van de werknemer, die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt, kunnen tevens functiejaren worden toegekend die in overeenstemming zijn met de verkregen relevante ervaring.

Artikel 5

BIJZONDERE BELONING

1. OVERWERK

- a. Overwerk is werk dat niet in het rooster is opgenomen, maar incidenteel wordt verricht en buiten de vastgestelde roostertijd. Overwerk kan pas worden verricht na uitdrukkelijke toestemming van de leidinggevende. Niet als overwerk wordt beschouwd het werk dat nodig is om een normale dagtaak af te maken en een duur van 0,5 uur niet te boven gaat. Vergen de werkzaamheden meer dan 0,5 uur, dan wordt het eerste 0,5 uur ook als overwerk beschouwd.
- b. De werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken
- c. Wanneer het bedrijfsbelang dit vereist, kan de werkgever de werknemer verplichten overwerk te verrichten, echter tot niet meer dan een maximum van 3 uur per dag dan wel 50 uur per kwartaal. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet tot overwerk worden verplicht.
- d. Niet als overwerk wordt beschouwd de uren buiten de roostertijd, besteed aan het volgen van opleidingen of seminars anders dan bedoeld in de studiekostenregeling, buitenlandse zakelijke reizen en bijeenkomsten met een algemeen voorlichtend karakter, die worden georganiseerd door de werkgever.
- e. In geval de maaltijdpauze ligt tussen het einde van de normale bedrijfstijd en het begin van overwerk, zal de werkgever, indien het overwerk ten minste twee uur zal vergen, na overleg van bewijsstukken een vergoeding geven van gemaakte maaltijdkosten van maximaal € 13,28. Dit is niet van toepassing indiende maaltijd door de werkgever wordt verstrekt.
- f. Het overwerk wordt als volgt betaald.
 - Over de uren die direct aansluiten aan de roostertijd die is vastgesteld in artikel 3: het uursalaris plus 50% daarvan.
 - Op zaterdag het uursalaris plus 75% daarvan.
 - Op zondag: het uursalaris plus 100% daarvan.
 - Op feestdagen: het uursalaris plus 200% daarvan.
- g. De vergoeding voor overwerk wordt in geld uitgekeerd. Indien de medewerker “tijd voor tijd” wil, dan mag dat. De uren kunnen dan in overleg met de leidinggevende worden opgenomen. Als men voor vrije tijd kiest worden de overuren voor 100% omgezet in tijd voor tijd. Daarnaast is er de mogelijkheid om overuren op te sparen tot een hele dag. Dat opsparen kan tot een maximum van 6 dagen per jaar en opgespaarde dagen moeten in hetzelfde kalenderjaar worden opgenomen als waarin ze zijn gespaard.
- h. De betrokken werknemer zal, indien redelijkerwijs mogelijk, vóór 12.00 uur van de dag waarop het overwerk zal moeten worden verricht, in kennis worden gesteld van het te verrichten overwerk.

- i. Aan de werknemer, die in deeltijd werkt, wordt de overwerktoeslag vergoed indien het totaal aantal gewerkte uren meer bedraagt dan bij een volledige werkweek voor een voltijder geldt. Voor het verschil tussen de overeengekomen contracturen en de voltijd-uren geldt een toeslag van 20%.
- j. Uitgesloten van de vergoeding voor overwerk zijn de volgende categorieën werknemers.
 - Zij die betaald worden volgens de salarisschalen L, M, N en hoger;
 - accountmanagers tenzij dit overwerk niet een rechtstreeks gevolg is van hun functie.

2. BEREIKBAARHEIDSDIENST

- a. De werknemer ingedeeld in salarisschaal A t/m J, die zich in opdracht van de werkgever boven de voor hem geldende roostertijdregeling beschikbaar moet houden voor het zo nodig verrichten van arbeid, ontvangt een toeslag die bestaat uit een percentage van het voor hem geldende uursalaris.
- b. Voor de hoogte van deze toeslag wordt onderscheid gemaakt tussen:
 - bereikbaarheidsdienst met standaardgebondenheid: binnen een half uur na oproep het werk kunnen verrichten;
 - bereikbaarheidsdienst met strenge gebondenheid: verplichting thuis te blijven.
- c. De hoogte van de toeslag per uur is:

	standaard	streng
maandag tot en met donderdag van 19.30 uur tot 07.00 uur	16%	of 20 %
vrijdag van 19.30 tot maandag 07.00	16%	of 20%

- d. Als bovenbedoelde werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, wordt voor de tijd die aan die arbeid is besteed, de volgende vergoeding toegekend:
 - een toeslag in geld voor overwerk of tijd voor tijd als bedoeld in artikel 5;
 - een vergoeding in reiskosten op basis van de vergoeding voor dienstreizen, te weten € 0,28 netto per kilometer (waarvan 0,10 cent gebruteerd wordt uitbetaald).

3. JUBILEUMGRATIFICATIE

- a. De werknemer, die 12½, 25 of 40 jaar jubileert, ontvangt een gratificatie van respectievelijk een kwart maandsalaris bruto bij 12½ jaar, een driekwart maandsalaris onbelast bij 25 jaar en een heel bruto maandsalaris netto bij 40 jaar.
- b. Uitgangspunt voor de berekening is het salaris, de vakantietoeslag en eventuele toeslagen, verleend met toepassing van deze CAO.
- c. Bij ontslag als gevolg van VUT dan wel prepensionering, Arbeidsongeschiktheid en het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, zal vanaf respectievelijk 10, 20 en 35 jaar dienstverband de gratificatie ook worden uitgekeerd naar rato. Vanaf 25 jarig dienstverband is de gratificatie onbelast.

Artikel 6

ONKOSTENVERGOEDING AMBULANT PERSONEEL

Voor een aantal functies is een onkostenvergoeding vastgesteld. Deze vaste onkostenvergoeding wordt per maand uitbetaald en is bedoeld voor uitgaven van zakelijke kosten en representatiekosten. De regeling omtrent de vaste onkostenvergoeding voor ambulant personeel staat beschreven in het Handboek Personeel.

Artikel 7

INDEXERING VASTE VERGOEDINGEN

Een aantal vergoedingen is per 1 april 2002 geïndexeerd. Het gaat om de maaltijdvergoeding bij overnachting, de maaltijdvergoeding bij overwerk, de vergoeding voor verhuiskosten en de minimale vakantietoeslag uitkering. Deze vergoedingen zijn geïndexeerd met 7,5%.

De regelingen omtrent vaste vergoedingen staan beschreven in het Handboek Personeel.

Artikel 8

REISKOSTEN EN PARKEERBIJDRAGE

1. Uitgangspunten bij de reiskostenregeling zijn:
 - a. De reiskostenregeling stimuleert het gebruik van de fiets en het openbaar vervoer.
 - b. De reiskostenregeling stimuleert het carpoolen.
 - c. De reiskostenregeling wordt gekoppeld aan een nieuwe parkeerregeling.

2. De regeling kent onderstaande keuzemogelijkheid:
 - a. De medewerker krijgt een fiets 'cadeau' ter waarde van maximaal € 600,-. De medewerker heeft een eenmalige fiscale bijtelling van € 68,-. Eenmaal per 5 jaar kan er een nieuwe fiets worden aangeschaft. Als een medewerker op eigen verzoek de organisatie verlaat of wil wisselen van fiets naar een openbaar- of eigen vervoer vergoeding, geldt een terugbetalingsregeling: 1/24 deel voor elke maand dat het dienstverband korter duurt of de wisseling eerder is dan 24 maanden na de aanschaf van de fiets. Voor wie van deze fietsregeling gebruik maakt, geldt bovendien dat er maximaal 3 maanden per jaar een maandtrajectkaart gedeclareerd mag worden ter overbrugging van de winterperiode.
òf
 - b. De werkgever vergoedt het openbaar vervoer vanaf 0 kilometer op basis van een maandtrajectkaart 2^e klas. De eigen bijdrage vervalt. Er is geen beperking ten aanzien van het maximaal aantal kilometers. De Staatsloterij regelt de vervoersbewijzen bij de NS en verstrekt deze aan de medewerkers
òf
 - c. De werkgever vergoedt de kosten voor eigen vervoer conform het reiskostenforfait:

0-10 km	--
10-26 km	18 cent netto per kilometer
26 km en meer	€ 130 (Dit is een maximaal bedrag per maand en gebaseerd op een 4-daagse werkweek).

Er is een groep medewerkers (vastgesteld op 1 juni 2002), die op basis van eerdere toezegging meer vergoed krijgen dan het maximum van € 130. Dit meerbedrag wordt door de Staatsloterij gebruteerd. In deze nieuwe regeling blijft deze toezegging gehandhaafd. Daar staat tegenover dat de afschaffing van de eigen bijdrage van € 36,69 voor deze groep 'bovenforfaitaire medewerkers' niet vervalt. Nieuwe verzoeken worden echter niet meer gehonoreerd en dus gemaximeerd op € 130.
òf
 - d. De bestuurder, die carpoolt met minimaal 1 collega, ontvangt een vergoeding van € 0,28 per kilometer netto (waarvan 0,10 cent gebruteerd wordt uitbetaald als:
 - afstand meer dan 10 km is èn
 - er minimaal 120 keer per jaar wordt gereden èn
 - de meerrijder(s) geen vergoeding ontvangt(en).

3. Parkeerruimte in het centrum van Den Haag is schaars en duur. Er is een aantal plekken beschikbaar in de eigen garage en er kan uitgeweken worden naar het Malieveld. De kosten per parkeerplek zijn € 75 per maand en die worden gedeeld door werkgever en werknemer. Voor een aantal medewerkers wordt een uitzondering gemaakt:
 - Carpoolers betalen geen eigen bijdrage aan de parkeerplek
 - Medewerkers met een lease auto betalen ook geen eigen bijdrage
 - Voor die mensen, die al voor 15 mei 2002 op kosten van de Staatsloterij parkeerden, geldt dat zij in de toekomst ook geen eigen bijdrage hoeven te betalen vanuit de gedachte dat je eerder gedane toezeggingen niet kunt terugdraaien. De inhouding zal dus plaatsvinden bij 'nieuwe gebruikers' per 1 mei 2002.

4. De kosten die gemaakt worden voor zakelijke reizen in opdracht van, of met goedkeuring van, de Staatsloterij worden vergoed. De regeling hieromtrent staat beschreven in het Handboek Personeel.

Artikel 9

FEESTDAGEN

1. De werknemer heeft recht op verlof tijdens de hierna genoemde feestdagen.
 - Nieuwjaarsdag;
 - Tweede paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Tweede pinksterdag;
 - Eerste kerstdag;
 - Tweede kerstdag;
 - Koninginnedag;
 - Bevrijdingsdag 5 mei.

2. Indien op een feestdag, die op een maandag tot en met zaterdag valt, niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die dag gewoon doorbetaald.

4. Als een feestdag valt op een dag die buiten de normale werktijd valt, verschuift dit recht niet, maar vervalt.

4. Medewerkers, die volgens een vast rooster werken en waarbij de roostervrije dag de maandag is. Krijgen 2 vrije dagen gecompenseerd krijgen, namelijk de gemiste vrije tweede Paasdag en tweede Pinksterdag.
Medewerkers die volgens een vast rooster werken en waarbij de roostervrij dag de donderdag is, krijgen 1 vrije dag gecompenseerd, namelijk de gemiste vrije Hemelvaartsdag,

Artikel 10

BUITENGEWOON VERLOF

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 en 629b B.W. (zie bijlage 2 en 3) geldt het volgende. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever dringend daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris in de hierna te noemen gevallen.

1. Voor het vervullen van verplichtingen die door de wet of de overheid zijn opgelegd. Indien en voor zover de vervulling van deze verplichtingen niet kan geschieden in de vrije tijd, krijgt de werknemer de daarvoor vereiste tijd.
2. Indien de werknemer lid is van een erkende werknemersorganisatie, voor het bijwonen van vormings- en scholingsdagen die door deze werknemersorganisatie worden georganiseerd: maximaal 5 dagen per kalenderjaar.
3. Ondertrouw en huwelijk: samen 4 dagen, waarvan maximaal 1 dag voor ondertrouw.
4. Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad (kinderen, stief- of pleegkinderen, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers of schoonzusters, grootouders, kleinkinderen): 1 dag.
5. Bij ernstige ziekte van echtgenote of echtgenoot, partner, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangetrouwde kinderen: in overleg met de werkgever.
6. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: 4 dagen bij het overlijden van echtgenote of echtgenoot, partner, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangetrouwde kinderen, ouders, stief- of pleegouders, schoonouders; 2 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad (kleinkinderen, broers, zusters, grootouders, zwagers óf: 4 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad als de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart en ten hoogste 1 dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde en vierde graad (ooms, tantes, neven en nichten).
7. Bij de bevalling van zijn echtgenote of partner, alsmede bij adoptie: 2 dagen.
8. Bij het 12½-, 25- en 40-jarig ambtsjubileum van de werknemer: 1 dag.
9. Bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, zijn ouders, stief- of schoonouders of grootouders: 1 dag.
10. Bij studie of examen, voor opleidingen of cursussen, die zowel in belang van de werknemer en de uitoefening van zijn functie gevolgd worden met goedvinden van de werkgever: de daarvoor benodigde tijd.

11. Voor verhuizing: 1 dag per twee jaar; bij verhuizing in verband met overplaatsing: 2 dagen.
12. Voor het bijwonen van vergaderingen van een vakorganisatie indien de werknemer deel uitmaakt van het besturend orgaan van die organisatie dan wel naar die vergadering is afgevaardigd: gedurende de daarvoor benodigde tijd, zulks binnen redelijke grenzen.
13. De laatste drie jaar voor de pensionering voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: 5 dagen per kalenderjaar.
14. De werkgever zal in andere dan hierboven bedoelde gevallen te zijner beoordeling buitengewoon verlof kunnen toekennen in gevallen waarbij de afwezigheid van de werknemer buiten zijn schuld noodzakelijk is en in redelijkheid niet van hem gevergd kan worden.

Artikel 11

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar. Een werknemer heeft met behoud van salaris per kalenderjaar recht op vakantie van ten minste het aantal werkdagen dat in de hierna volgende tabel wordt vermeld:

t/m 39 jaar	21 dagen (189 uur)
van 40 t/m 49 jaar	22 dagen (198 uur)
van 50 t/m 54 jaar	23 dagen (207 uur)
van 55 jaar en ouder	24 dagen (216 uur)

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die op 1 januari van het desbetreffende jaar wordt bereikt.

2. Van het totaal aantal vakantiedagen dient er ten minste 3 weken aaneengesloten dan wel gespreid in het jaar tweemaal twee weken aaneengesloten te worden opgenomen. Voor de overige vakantiedagen geldt dat niet minder dan een halve dag (4½ uur) kan worden opgenomen. De werknemer die in deeltijd werkt dient de vakantiedagen zodanig op te nemen dat hij de gehele werkdag, dan wel de gehele ochtend of middag vrij is.
3. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen dat hiervoor in lid 1 is genoemd.
4. Voor de berekening van de vakantiedagen wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
5. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
6. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantiedagen.
7. De werknemer die in deeltijd werkt heeft recht op vakantiedagen volgens het bepaalde naar evenredigheid van het aantal vakantiedagen voor werknemers die fulltime werken. De berekening van de vakantiedagen als vorenbedoeld geschiedt maandelijks.
8. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mee te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) heeft verworven maar nog niet heeft genoten, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.

9. Het al dan niet opbouwen van vakantierechten gedurende een onderbreking van de werkzaamheden:
- A. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - B. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid door ziekte, die is veroorzaakt buiten de opzet van de werknemer worden vakantiedagen alleen gedurende het eerste half jaar opgebouwd, daarna stopt te opbouw. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers bouwen het eerste half jaar 100% vakantiedagen op en daarna alleen naar rato over de gewerkte uren;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een bijeenkomst die door de vakvereniging van de werknemer is georganiseerd;
 - f. tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 B.W. (politiek verlof).

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a de tijdvakken worden samengeteld als ze elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

De opbouw van vakantierechten bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt. Dit geldt ook voor de tijd waarin de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke reden geen passend werk verricht.

- C. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid B onder a en b van dit artikel in meer dan één kalenderjaar valt, wordt het deel van de onderbreking dat in een vorig jaar valt mee in aanmerking genomen bij de berekening van de periode van afwezigheid.
Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor genoemde onderbreking is hetgeen in lid 3 van dit artikel is bepaald van overeenkomstige toepassing.
- D. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

10. Als de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie is ontstaan, behoudt de werknemer aanspraak op de hierdoor gemiste vakantiedagen, mits hij zijn werkgever terstond van zijn arbeidsongeschiktheid schriftelijk in kennis heeft gesteld en zich aan de voorschriften terzake heeft gehouden. Daartoe behoort het raadplegen van een arts en het overleggen van een medische verklaring over de aard en duur van de ziekte. Kan in uitzonderingsgevallen een dergelijke medische verklaring niet worden verkregen, dan moeten aard en duur van de ziekte blijken uit bijvoorbeeld nota's voor geneeskundige behandeling.
11. De vakantiedagen moeten worden opgenomen in hetzelfde kalenderjaar als waarin de rechten worden opgebouwd. Indien dit niet geschiedt, is de werkgever bevoegd de resterende vakantiedagen verplicht toe te wijzen in het daaropvolgende jaar. In gevallen waarin dit leidt tot onredelijke situaties heeft de werkgever de mogelijkheid om hiervan ten gunste van de werknemer af te wijken. In overleg met de werknemer wordt dan bepaald of dit restant aan vakantiedagen alsnog in het lopende jaar wordt opgenomen.

Artikel 12

VAKANTIETOESLAG

1. De vakantietoeslag wordt berekend over de periode 1 juni tot en met 31 mei. De vakantietoeslag wordt jaarlijks aan de werknemer uitbetaald tegelijkertijd met de salarisbetaling van de maand mei, na aftrek van de wettelijk vastgestelde inhoudingen en/of opgenomen voorschotten.
2. De vakantietoeslag per jaar bedraagt 8% van het betaalde bruto jaarsalaris. Voor zover dit voor een vol jaar tot een bedrag leidt dat minder is dan € 1595,- bruto, zal de werkgever de vakantietoeslag aanvullen tot een bedrag van € 1595,- bruto, gebaseerd op een voltijds dienstverband.
3. De werknemer die op het moment van uitbetaling geen volledig jaar in dienst is geweest, ontvangt de vakantietoeslag naar rato van het dienstverband.
4. Bij beëindiging van een dienstverband gedurende het vakantiejaar, ontvangt de betrokken werknemer een vakantietoeslag die in verhouding staat tot het aantal dagen dienstverband in dat kalenderjaar, voor zover de vakantietoeslag niet reeds eerder zou zijn uitbetaald.

Artikel 13

FUNCTIEBESCHRIJVING EN -WAARDERING

Concrete afspraken over het traject van functiebeschrijvingen en waardering (informatie en beslismomenten) n.a.v. de beschrijvingen in de nieuwe organisatiestructuur worden nog gemaakt tussen de werkgever, de Vakbond en de Ondernemingsraad (zie artikel 14).

Artikel 14

BELONINGSBELEID

Het huidige beloningsbeleid is verankerd in salarisschalen met een vastgesteld aantal doorlooperperiodieken op basis van anciënniteit. Dit systeem is niet meer in overeenstemming met de personele visie, die zijn basis heeft in de strategie van de Staatsloterij. Uitgangspunt voor een nieuw systeem is dat de behaalde resultaten van medewerkers op een of andere manier leidend moeten zijn voor hun beloning. Nadat de nieuwe systematiek van outputgerichte functiebeschrijvingen operationeel is, zal de vraag van koppeling van die systematiek aan een individuele flexibele beloningsstructuur worden gezien. De keuze voor het systeem wordt tussen partijen overeengekomen en de ontwikkeling van een regeling voor de uitvoering ervan wordt ontwikkeld in samenwerking met de ondernemingsraad. Tijdens de looptijd van deze CAO is er dus vooralsnog geen sprake van individueel flexibel belonen (zie artikel 13).

Artikel 15

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 B.W. (zie bijlage 3), de Ziektewet en de Wet WIA, voorzover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV). Het eerste jaar wordt aangevuld tot 100% van het laatstverdiende salaris en het tweede jaar tot 70%. Waar sprake is van reïntegratie zal 100% over de gewerkte uren worden betaald. Medewerkers die naar oordeel van de bedrijfsarts (uitkeringsinstantie) volledig arbeidsongeschikt zijn volgens de bepalingen van de IVA, ontvangen gedurende de eerste twee jaar volledige aanvulling tot 100%.
3. Onder maandinkomen in dit artikel wordt bedoeld het brutosalaris dat voor de werknemer bepaald is op het moment dat hij arbeidsongeschikt wordt. Voor de berekening van dit maandinkomen gedurende de uitkeringsperiode worden de algemene salarisverhogingen meegenomen.
4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing van de belastbaarheidseisen die voor de functie zijn opgestelde niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke reden geen passend werk verricht;
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer, die:
 - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- f. weigert medewerking te verlenen aan een second opinion van de uitvoeringsinstelling die door de werkgever is gevraagd;
- g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- h. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking hiervan vindt plaats in sanctieregels die met de ondernemingsraad worden opgesteld.

6. In de eerste helft van 2005 is in overleg met de ondernemingsraad een nieuw ziekteverzuimbeleid vastgesteld . Naast dit beleid zal er in 2006 een gezondheidsbeleid worden opgesteld. Met de OR zal de gewenste rapportage ten aanzien van ziekteverzuim worden afgesproken.

Artikel 16

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze is ingeval van overlijden ten gevolge van een ongeluk gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus een bedrag ter waarde van twee bruto jaarsalarissen . Bij overlijden niet als gevolg van een ongeluk is het bedrag gelijk aan het bedrag van het aan de werknemer laatstelijk rechtens toekomend bruto maandsalaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus een bedrag ter waarde van een half bruto jaarsalaris.
2. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht datgene wat de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de Algemene arbeidsongeschiktheidswet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij afwezigheid van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, minderjarige pleegkinderen die langdurig als eigen kinderen zijn opgevoed;
 - c. bij afwezigheid van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag.
5. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 B.W. (zie bijlage 3) geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 B.W. (zie bijlage 3) of als door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.

Artikel 17

ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

0. Tot 1 januari 2006 geldt punt 1 t/m 5 van dit artikel. (17) na 1 januari 2006 geldt punt 6.
1. Ten behoeve van die werknemers die door het overschrijden van de loongrens niet volgens de Ziekenfondswet zijn verzekerd, heeft de werkgever een collectieve ziektekostenregeling afgesloten.
2. De werkgever vergoedt aan de werknemer die deelneemt aan de collectieve verzekering 50% van de door de werknemer te betalen premie voor de standaard ziektekostenverzekering in de laagste klasse.
3. Als de te betalen ziektekosten over een kalenderjaar, hoger zijn dan 5% van zijn bruto jaarinkomen (12 x het bruto maandsalaris plus de vakantietoeslag over dat jaar) zal de Staatsloterij de meerkosten vergoeden, conform een vooraf vastgestelde vergoedingenlijst, tenzij de medewerker deze meerkosten elders kan declareren.
4. Voor medewerkers in de VUT , met prepensioen of gepensioneerd blijft het recht op een vergoeding van 50% van de premie in de collectieve ziektekosten bestaan.
5. De bedoelde vergoeding kan niet hoger zijn dan de maandelijkse premie die de werknemer moet betalen.
6. Met ingang van 1 januari 2006 treedt het nieuwe zorgstelsel in werking waarbij het onderscheid tussen ziekenfonds en particulier verzekerden vervalft. De gevolgen van deze stelselwijziging zijn op moment van afsluiten van deze CAO nog niet te overzien. Partijen zijn overeengekomen dat ABVAKABO FNV door de Staatsloterij maximaal geïnformeerd wordt over de wijze waarop het nieuwe stelsel zal worden ingevuld door de Staatsloterij. Implementatie van het nieuwe stelsel zal voor de Staatsloterij budgettair neutraal geschieden, eventuele kostenvoordelen voor de werkgever zullen worden aangewend om medewerkers tegemoet te komen t.a.v. de ziektekosten. Uiteraard zal e.e.a. plaatsvinden binnen de gestelde fiscale en wettelijke kaders. Indien door de overheid beperkingen worden aangewend dan zal het kostenvoordeel voor de Staatsloterij op een andere wijze worden ingezet voor optimalisering van het gezondheidsbeleid in de meest ruime zin. In overleg met ABVAKABO FNV zal worden bepaald op welke manier het kostenvoordeel wordt ingezet.

Artikel 18

SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer uitsluitend schorsen wanneer het vermoeden bestaat van een zodanig ernstig vergrijp, dat dit na onderzoek zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 B.W. (zie bijlage 3).
2. Deze schorsing kan slechts plaatsvinden voor de tijd van ten hoogste 14 dagen met behoud van salaris.
3. Het besluit tot schorsing wordt de werknemer terstond schriftelijk en met redenen omkleed medegedeeld.
4. Indien het vermoeden, dat tot de schorsing heeft geleid, onjuist blijkt te zijn, zal zowel mondeling als schriftelijk een volledige rehabilitatie van de werknemer volgen. De inhoud zowel als de wijze van de rehabilitatie zal in overleg met de werknemer geschieden. Een ieder die op enigerlei wijze van de schorsing op de hoogte kan zijn, dient van deze rehabilitatie kennis te kunnen nemen.

Artikel 19

WERVING EN SELECTIE

1. De werkgever zal de bepalingen zoals vastgelegd in de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen in acht nemen.
2. De werkgever zal gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie bieden ongeacht de leeftijd, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze, één en ander op zodanige wijze dat er geen strijdigheid ontstaat met de objectieve vereisten van de functie.
3. Indien een sollicitant in het kader van een sollicitatieprocedure deelneemt aan een onderzoek bij een psychotechnisch onderzoeksbureau, heeft de betrokkene het recht geïnformeerd te worden over het advies dat over hem zal worden uitgebracht, voordat dit aan de werkgever wordt overhandigd. De betrokkene heeft het recht zich naar aanleiding van het advies als sollicitant terug te trekken en kan daarmee de verzending van het advies aan de werkgever/opdrachtgever tegenhouden.

Artikel 20

WERKGELEGENHEID

1. Voorgenomen activiteiten respectievelijk ontwikkelingen die belangrijke gevolgen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve of kwalitatieve zin of die een aantasting van de bestaande rechtspositie van een groep of categorie van werknemers met zich meebrengen zullen tijdig, onverkort de rechten van de ondernemingsraad, aan de vakorganisaties worden gemeld.

De meldingen dienen op een zodanig tijdstip te geschieden dat, alvorens tot uitvoering wordt overgegaan, over de voorgenomen activiteiten zinvol overleg mogelijk is. Onder zinvol wordt in ieder geval verstaan de mogelijkheid voor de vakorganisaties tot het raadplegen van hun leden.

De door de werkgever te verstrekken informatie zal de vakorganisaties en ondernemingsraad inzicht moeten geven in de motieven die aan de voorgenomen activiteiten ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats ervan, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en/of de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers.

Er zal naar gestreefd worden de eventuele nadelige gevolgen voor de individuele werknemer zoveel mogelijk te voorkomen, respectievelijk te beperken door een met de vakorganisaties overeen te komen sociaal plan. Er zal daarbij tevens gestreefd worden om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen. Een overeen te komen sociaal plan zal daarbij onder meer afspraken dienen te bevatten over:

- de informatieverschaffing gedurende de looptijd van het sociaal plan;
- de aard en frequentie van het overleg tussen partijen gedurende de looptijd van het sociaal plan.

In deze CAO periode worden geen vergaande stappen gezet rondom het thema outsourcing.

2. Afspraken met betrekking tot de ontwikkelingen bij de Staatsloterij:
 - a. In de onderneming zal regelmatig overleg plaatsvinden over de economische toestand en de vooruitzichten van het bedrijf, in het bijzonder ten aanzien van de werkgelegenheid.
 - b. Dit overleg heeft tot doel de partijen bij de CAO informatie te verstrekken met een meer continu en systematisch karakter, teneinde de werkgelegenheidsontwikkeling nauwgezet te kunnen volgen.
 - c. Teneinde het beoogde overleg zo optimaal mogelijk te kunnen voeren, neemt partij ter ene zijde op zich zodanige gegevens te verstrekken dat een zinvolle bespreking van de werkgelegenheidssituatie mogelijk wordt.
3. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer, die gedeeltelijk blijvend arbeidsongeschikt is geworden, zoveel mogelijk binnen het bedrijf te herplaatsen. Bij de herplaatsing zal rekening worden gehouden met de adviezen die zijn uitgebracht door de keurende instantie en de restcapaciteit die bij de uiteindelijke keuring is bepaald.

Artikel 21

KINDEROPVANG

De werkgever is er een voorstander van dat zijn medewerkers in de gelegenheid zijn om arbeid en zorgtaken te combineren. Om die reden heeft de Staatsloterij een kinderopvangregeling voor kinderen tussen de 0 en 4 jaar. Daarnaast is er een regeling voor buitenschoolse opvang voor kinderen van 4 jaar en ouder. Deze regelingen staan beschreven in het Handboek Personeel. De regeling is conform de nieuwe wetgeving. Door de Staatsloterij wordt 1/6 bijgedragen in de kosten. Daar waar de werkgever van de partner geen bijdrage levert of er geen partner is of deze een uitkering dan wel geen inkomen heeft, dan vergoed de Staatsloterij 1/3 van de opvangkosten.

Artikel 22

EMPLOYABILITY

De noodzakelijke omslag in het denken en doen van de organisatie als geheel en individuele medewerkers in het bijzonder vereist een enorme opleidingsinvestering (zowel in “tijd” als in “geld”). Bovendien onderschrijven partijen het belang om de medewerkers steeds voldoende toe te rusten met kennis en vaardigheden voor loopbaanontwikkeling binnen en buiten de organisatie. Deze investering in de kwaliteit van de medewerkers bedraagt gemiddeld € 3500,- per medewerker. Voorcorporate opleidingen is extra geld beschikbaar. De uitkomsten van de studie functie beschrijving en –waardering en de studie beloningsbeleid zal nadrukkelijk ruimte moeten laten voor een persoonlijk ontwikkelingsplan (loopbaanadvies, opleiding etc.) binnen een systeem van functionerings – en ontwikkelingsgesprekken. De personeelsgesprekken worden verbeterd in 2006 waarbij er meer aandacht zal worden besteed aan de persoonlijke ontwikkeling en ambities van de medewerkers.

De regeling omtrent de vergoeding van opleidingskosten en de regeling omtrent de terugbetaalverplichting staan beschreven in het Handboek.

In 2006 wordt er een nieuw opleidingsbeleid en activerend ouderenbeleid opgesteld.

Artikel 23

PENSIOEN, PREPENSIOEN EN VUT

Bij de Staatsloterij bestaat een pensioen-, prepensioen- en een VUT regeling. Over deze regelingen zijn gedurende de looptijd van deze CAO geen nieuwe afspraken gemaakt en daarom volstaat de verwijzing naar het Handboek Personeel, waarin de regelingen beschreven staan. Er is wel een studieafpraak gemaakt (zie onderstaand).

Bij de inwerkingtreding van het nieuwe belastingstelsel 21^e eeuw op 1 januari 2001 is de overhevelingstoeslag van 1,9% afgeschaft en geïncorporeerd in de salarissen en salarisschalen, zonder dat dit doorwerkte in de pensioengrondslag. Partijen hebben afgesproken dat deze toeslag met ingang van 1 januari 2002 pensioendragend is.

STUDIEAFSPRAAK:

In het kader van de veranderingen met betrekking tot het prepensioen en levensloopregeling welke in gaan per 1 januari 2006, is er een studie afspraak gemaakt. Er zal een begin gemaakt moeten worden met de vormgeving van een levensloopregeling. Uitgangspunt daarbij is dat de bijdrage van de werkgever aan prepensioen (2,1%) in de levensloopregeling zal worden meegenomen. Gedurende de looptijd van de CAO blijven de extra verlofdagen voor “oudere” medewerkers en het buitengewoon verlof gehandhaafd. In de studie naar de levensloopregeling zal de mogelijkheid onderzocht worden om deze verlofdagen te kapitaliseren ter financiering van de levensloopregeling. Ten aanzien van het prepensioen geldt dat er voor medewerkers die op 1 januari 2005 de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt , niets veranderd. De Staatsloterij zal met de vakbond afspraken maken over de wijze waarop premiedeling tussen de werkgever en werknemer bij einde looptijd van deze CAO zal worden ingezet. Onderzocht zal worden of er van een eindloonregeling naar een (voorwaardelijk geïndexeerde) middelloonregeling zal worden gegaan.

Artikel 24

SPORTFACILITEITEN

Momenteel sponsort de Staatsloterij het running team, een squashploeg en het hockey- en voetbalelftal.

Artikel 25

DUUR, WIJZIGING EN OPZEGGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2005 tot en met 30 juni 2006.
2. De CAO eindigt van rechtswege en partijen treden in overleg over mogelijke wijzigingen ten behoeve van een nieuwe CAO.
3. Wordt de overeenkomst van rechtswege beëindigd, dan blijven tot het tijdstip van inwerkingtreding van een nieuwe overeenkomst de bepalingen van de beëindigde overeenkomst van toepassing.
4. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
5. In geval tussen de partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen vier weken advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Dit advies is bindend voor de partijen.
6. In het geval dat de Stichting van de Arbeid zich niet competent acht om een dergelijke uitspraak te doen, kunnen de partijen overgaan tot het instellen van een arbitragecommissie. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan er één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakvereniging. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen één maand na haar instelling zal de arbitragecommissie een bindend advies aan de partijen uitbrengen over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
7. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van één maand per aangetekend schrijven aan de andere partij op te zeggen.

Artikel 26

BEROEPSRECHT EN BEROEPSPROCEDURE

De werknemer, die bezwaren heeft tegen de wijze, waarop in zijn geval een onderdeel van deze CAO is of wordt toegepast, heeft een beroepsrecht. Het beroepschrift kan worden ingediend na het volgen van de procedure tot verkrijging van een voor beroep vatbaar besluit, zoals neergelegd in dit artikel. Deze beroepsprocedure staat beschreven in het handboek.

BIJLAGEN

1. SALARISSCHALEN	40
2. WETSARTIKEL BW 628	41
3. WETSARTIKEL BW 629	42
4. WETSARTIKEL BW 672	44
5. WETSARTIKEL BW 678	45
6. WETSARTIKEL BW 679	46

BIJLAGE 1

.

BIJLAGE 2

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

BIJLAGE 3

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in [artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering](#), behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in [hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#).
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is

gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling 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 overeenkomstig [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#), buiten beschouwing.

11. Het tijdvak, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in [artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet](#) later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in [artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#), indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;

c. met de duur van het tijdvak dat het Landelijk instituut sociale verzekeringen op grond van [artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#) heeft vastgesteld.

12. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in [hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#), omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.

3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in [artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering](#) veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in [hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#) wordt aangewezen.

Artikel 629b
[Vervallen.]

BIJLAGE 4

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in [artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945](#) is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

BIJLAGE 5

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;

c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;

e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;

g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;

i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;

k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

BIJLAGE 6

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;

b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd;

c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;

d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;

g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;

h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;

i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;

j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

**SALARISSCHAAL PER 1 JULI 2005
VAN TOEPASSING VOOR WERKNEMERS DIE NA 14 JUNI 1992 IN DIENST WAREN**

SCHAAL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
LFTD 16	450	468	479	511										
LFTD 17	514	520	536	582										
LFTD 18	592	615	636	675	714	778								
LFTD 19	684	710	732	778	827	901								
LFTD 20	800	832	859	910	966	1052								
LFTD 21	942	981	1010	1072	1140	1244								
LFTD 22	1106	1150	1186	1263	1329	1458								
AANL.-2			1252	1329	1412	1544	1685	1837						
AANL.-1		1299	1329	1396	1478	1619	1778	1932						
ANC.0	1299	1353	1396	1478	1569	1717	1873	2047	2202	2521	2898	3324	3654	4432
ANC.1	1329	1396	1436	1522	1619	1766	1932	2111	2303	2615	3000	3439	3818	4612
ANC.2	1353	1436	1478	1569	1666	1820	1989	2172	2371	2707	3107	3562	3950	4788
ANC.3	1396	1478	1522	1619	1717	1873	2047	2237	2444	2803	3209	3690	4108	4979
ANC.4	1436	1522	1569	1666	1766	1932	2111	2303	2521	2898	3324	3818	4264	5175
ANC.5			1619	1717	1820	1989	2172	2371	2615	3000	3439	3950	4432	5379
ANC.6					1873	2047	2237	2444	2707	3107	3562	4083	4612	5588
ANC.7									2803	3209	3690	4227	4786	5814
ANC.8										3324	3818	4370	4979	6040
ANC.9													5175	6278

