

# CAO Vermo

Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties

vermo  
••••• cao



## CAO geldig van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023

Aldus overeengekomen te Amersfoort op 4 februari 2022,

Werkgeversvereniging Vermo

w.g.

M.C. Bloemsma

FNV Sport en Bewegen  
Onderdeel van FNV  
Overheid

w.g.

I.A.C.M. Koppelman

CNV Overheid en Publieke Diensten,  
onderdeel van CNV Connectief

w.g.

C. Cuperus

KVK : 57741425  
Datum akte van oprichting : 16 april 2013

Voor actuele gegevens rondom de werkgeversvereniging en het bestuur kijk op [www.caovermo.nl](http://www.caovermo.nl).

## **CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (Vermo)**

1 januari 2022 - 1 januari 2023

### **CONSIDERANS**

Voor u ligt de CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (CAO Vermo), waarin de rechtspositie is geregeld van medewerkers van de bedrijven die zijn aangesloten bij de werkgeversvereniging Vermo.

### **Werkingsfeer**

De CAO Vermo is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met de werkgever die in een concernrelatie verbonden is met één of meer gemeenten, en in opdracht van die gemeente(n) activiteiten uitvoert op het gebied van exploitatie en/of beheer van accommodaties voor (dag)recreatie, sport, natuur, educatie en zwembaden. Onder deze aan één of meer gemeenten verbonden partijen wordt verstaan een publiekrechtelijke instelling zoals bedoeld in artikel 1.1 van de Aanbestedingswet 2012. De CAO Vermo is niet van toepassing op de medewerkers die al onder de werkingsfeer van een andere cao vallen.

## Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen	5
Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst	8
Hoofdstuk 3 Beloning	11
Hoofdstuk 4 Vergoedingen	14
Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden	16
Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof	20
Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid	25
Hoofdstuk 8 Overleg met werknemersorganisatie	29
Hoofdstuk 9 Rechten en plichten	32
Hoofdstuk 10 Duurzame inzetbaarheid	34
Hoofdstuk 11 Overig	37
Bijlagen	38

## Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

### Artikel 1:1 Definities

Aanloopschaal: een lagere salarisschaal waarin een medewerker die bij aanstelling niet over voldoende ervaring en/of opleiding beschikt tijdelijk kan worden geplaatst tot hij het bij de functie behorende niveau heeft bereikt.

ABP: Stichting Pensioenfonds ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds)

Arbeidsduur: het vooraf vastgestelde aantal uren van de medewerker per week, per vier weken, per maand of per jaar.

Arbeidsongeschiktheid: de gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid om (delen van) eigen en/of passende werkzaamheden te verrichten.

Beloning: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende toelagen - niet zijnde kostenvergoedingen - als omschreven in de door Werkgever vast gestelde beloningsregeling;

Bovenrooster uren: de uren die in opdracht van de werkgever meer worden gewerkt dan het weekrooster.

CAO: CAO Vermo.

Consumenten prijsindex / CPI alle huishoudens afgeleid: De consumentenprijsindex alle huishoudens, afgeleid, exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van productgebonden belastingen (bijvoorbeeld BTW en accijns op alcohol en tabak) en subsidies. Toepassing op basis van artikel 1.6.

Dienstverband: de werkzaamheden die door de medewerker op grond van de arbeidsovereenkomst worden verricht.

Feitelijke arbeidsduur: het daadwerkelijk gewerkte aantal uren per periode.

Flexschaal: Salarisschaal waar jongeren tot 23 jaar ingeschaald in worden wanneer er sprake is van oproepkrachten of medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en flexibele inzet om pieken (vakanties, weekenden, evenementen) op te kunnen vangen.

Fulltime dienstverband: een dienstverband waarbij de formele arbeidsduur maximaal 36 uur per week en – gecorrigeerd voor de feestdagen - per jaar 1834 uur bedraagt.

Jaarrooster: het rooster dat voor een individuele medewerker voor een periode van 365 dagen wordt vastgesteld.

Medewerker: de natuurlijke persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij werkgever.

Organisatiebelang: het belang van werkgever bij een goede bedrijfsvoering, waaronder op efficiënt werken, noodzakelijke bezetting, mogelijkheid tot het bijwonen overleggen, belangen van andere medewerkers, dienstverlening aan publiek, vastgestelde bloktijden, etc.

Overuren: uren die in een volledig kalenderjaar in opdracht van werkgever zijn gewerkt die het aantal van 1834 te boven gaan.

Parttime dienstverband: een dienstverband van minder dan 36 uur per week bedraagt.

Pensioen: een pensioen zoals bedoeld in het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Persoonlijk belang: zaken die van invloed zijn op de privésfeer van de medewerker zoals onder meer zorgtaken, vrijetijdsbesteding, familieverplichtingen, studie en veiligheid/gezondheid.

Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur of, indien voor het dienstverband een vast bedrag geldt, dit bedrag;

Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.1 ter bepaling van het salaris, waaronder ook begrepen de bedragen die gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van dienstjuitloop;

Uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een fulltime dienstverband herberekende - salaris van de medewerker per maand.

Vakbonden: FNV en CNV.

Weekrooster: het rooster dat voor een individuele medewerker wordt vastgesteld, uiterlijk 4 weken voor ingang van de week waarop het rooster betrekking heeft.

Werkdag: een dag waarop de medewerker arbeid moet verrichten.

Werktijd: de door de werkgever vastgestelde tijdstippen waar op binnen door de medewerker arbeid moet worden verricht.

Werkgever: de werkgevers die aangesloten zijn bij de werkgeversvereniging Vermo.

### **Artikel 1:2 Verstrekking geldende CAO**

De medewerker kan digitaal en kosteloos een exemplaar van deze CAO aanvragen bij werkgever. Over wijzigingen in de CAO worden medewerkers apart geïnformeerd over.

### **Artikel 1:3 Omvang van het dienstverband**

Bij de berekening van uren, onder meer bij het bepalen van de omvang van het dienstverband, worden deze op twee decimalen afgerond.

### **Artikel 1:4 Bruto bedragen**

De in deze CAO vermelde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.

**Artikel 1:5 Deelname ABP**

Werkgever is aangesloten bij het ABP en alle medewerkers zijn verplicht deelnemer van het ABP, tenzij deelname in het Pensioenreglement wordt uitgesloten.

**Artikel 1.6 Loonontwikkeling**

1. Werkgevers verhogen per 1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024 de salarissen met de consumenten prijsindex (CPI alle huishoudens afgeleid) dat berekend wordt over het gewogen gemiddelde over voorafgaande periode 1 april tot en met 31 maart.
2. Per 1 december 2021 verhogen Werkgevers de salarissen met 1,5%, per 1 januari 2022 verhogen Werkgevers de salarissen met het percentage van 2.4%. De salaristabellen worden via [www.caovermo.nl](http://www.caovermo.nl) gepubliceerd.
3. Werkgevers hebben de intentie uitgesproken om (ook) na 2024 voor wat betreft loonstijging aan te sluiten bij het CPI alle huishoudens afgeleid conform art 1.6.1.
4. Slechts in hoge uitzondering – bij een zwaarwegend bedrijfsbelang- (bijv. als Nederland in een zware recessie komt) kunnen Werkgevers minder dan de inflatie vergoeden. Maar als een dergelijke situatie zich voordoet zullen Werkgevers in goed overleg met de vakbonden treden om te komen tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. Dit is ook van toepassing als zich bij hoge uitzondering een negatief inflatiecijfer voordoet.

**Artikel 1:7 Karakter van de CAO**

Afwijken van deze cao is alleen mogelijk als dit in het voordeel is van de medewerker, tenzij in een artikel anders is bepaald.

## Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

### Artikel 2:1 Sluiten van de arbeidsovereenkomst

- 1 De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.
- 2 Wanneer de functie of het dienstverband van de medewerker blijvend en duidelijk aanwijsbaar wijzigt wordt dit schriftelijk aan de medewerker bevestigd, onder vermelding van de datum waarop de wijziging ingaat, en welke onderdelen van de arbeidsovereenkomst hierdoor wijzigen.

### Artikel 2:2 Proeftijd

In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan 6 maanden en minder dan twee jaar geldt een proeftijd van 1 maand. In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer, of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden als proeftijd.

### Artikel 2:3 Verlenging van de arbeidsovereenkomst

In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt dat wanneer bedrijven of bedrijfsonderdelen van werkgever een deel van het jaar gesloten of beperkt open zijn, in een periode van drie jaar maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd per jaar mogen worden afgesloten, met een tussenpoos van ten hoogste drie maanden zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Van deze regeling kan slechts gebruik worden gemaakt voor de medewerker met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die uitsluitend seizoensmatige arbeid verricht. Onder seizoensarbeid wordt verstaan arbeid, die voor deze medewerker slechts tijdelijk in deze onderneming beschikbaar is, gedurende één of meer bepaalde jaarlijks terugkerende perioden. Dit moet ook in de arbeidsovereenkomst worden bevestigd.

### Artikel 2:4 opzegging van de arbeidsovereenkomst

- 1 Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever gelden de wettelijke opzegtermijnen. De opzegtermijn is bij een dienstverband van:
  - a korter dan vijf jaar: één maand;
  - b vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;
  - c tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
  - d vijftien jaar of langer: vier maanden.
- 2 Voor de medewerker in een functie tot salarisschaal 8 geldt een opzegtermijn van 1 maand. Voor de medewerker in de salarisschaal 8 en hoger geldt een opzegtermijn van 2 maanden.

### Artikel 2:5 Aanpassing arbeidsduur

- 1 De medewerker heeft het recht om werkgever te verzoeken om de formele arbeidsduur per week te verminderen of uit te breiden. Werkgever zal dit verzoek honoreren, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten.
- 2 Werkgever kan afwijken van het gestelde in het eerste ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van een gesubsidieerde arbeidsplaats, indien dit zou leiden tot een verlies van de subsidie.

### Artikel 2:6 Verruiming formele arbeidsduur

- 1 Op verzoek van werkgever kan de formele arbeidsduur van een medewerker met een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Werkgever meldt de uitbreiding van de arbeidsduur vooraf aan de OR. Daarnaast bespreekt werkgever het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid met de OR.



- 2 Bij een verruiming van de formele arbeidsduur geldt dat:
  - a de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
  - b het salaris evenredig wordt verhoogd;
  - c de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
  - d de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
  - e de minimum vakantiebijslag evenredig wordt verhoogd;
  - f de (minimale) eindejaarsuitkering wordt verhoogd;
  - g instemming van de medewerker vereist is;
  - h het in de bepaalde periode niet mogelijk is om geld uitwisselen tegen vakantie-uren.

#### **Artikel 2:7 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten**

Als een arbeidsovereenkomst van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en niet is vastgelegd op welke tijdstippen het werk moet worden gedaan, moet aan de medewerker iedere keer dat hij minder dan drie uur werkt, het salaris over drie uur werk worden betaald. Dit moet ook als een oproepovereenkomst is overeengekomen.

#### **Artikel 2:8 Inhoud oproepovereenkomst**

- 1 In de oproepovereenkomst kan het volgende worden afgesproken:
  - a dat de werkgever verplicht is om werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
  - b de oproepkracht is in beginsel gehouden om de werkzaamheden - als hij daarvoor opgeroepen - te verrichten;
  - c de werkgever moet de oproepkracht ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden oproepen. Daarbij moet de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aangeven;
  - d De werkgever kan een oproep afzeggen en de oproepkracht kan een oproep weigeren, tot uiterlijk twaalf uur voordat de feitelijke werkzaamheden starten. Als de werkgever binnen de termijn van twaalf uur afzegt moet hij het loon aan de oproepkracht betalen dat hij zou hebben verdiend als de oproep wel had plaatsgevonden. Als de werknemer binnen de termijn van twaalf uur de oproep weigert is dit plichtsverzuim;
  - e als de oproepkracht drie van de acht oproepen geweigerd heeft, en geen sprake was van ziekte van de oproepkracht, kan dit gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht wegens werkweigering.
- 2 Het salaris van de oproepkracht is een uurloon exclusief vakantiebijslag.
- 3 Als de oproepkracht arbeidsongeschikt wordt, betaalt de werkgever tijdens de eerste 26 weken alleen salaris over
  - a de uren die daadwerkelijk zijn gewerkt, of;
  - b de uren waarvoor de oproep al is aanvaard, of;
  - c de uren waarop de oproepkracht vast is ingeroosterd.
- 4 Wanneer de oproepkracht na de eerste 26 weken arbeidsongeschikt wordt, wordt voor de berekening van de uitkering uitgegaan van 90% van het gemiddeld genoten inkomen in de drie maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 2:9 Verklaring omtrent het gedrag**

Indien de werkgever daarom verzoekt, zal de medewerker een Verklaring Omtrent het Gedrag aanvragen. De medewerker zal pas in dienst kunnen treden bij werkgever nadat hij de bedoelde verklaring omtrent het gedrag, heeft overhandigd aan werkgever.

**Artikel 2:10 Vacatures**

- 1 De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 2 Vacatures zullen eerst intern bekend worden gemaakt.
- 3 Aan interne kandidaten die overtollig zijn wordt voorrang verleend.
- 4 Indien zowel een interne als externe kandidaat geschikt is voor een vacature, zal de voorkeur worden gegeven aan de interne kandidaat.

## Hoofdstuk 3 Beloning

### Artikel 3:1 Beloning

- 1 Aan de werknemer wordt een salaris toegekend, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal. De actuele salaristabel en schaalindeling staat op [www.caovermo.nl](http://www.caovermo.nl);
- 2 De uitbetaling van salaris, salaristoelage(n), vergoedingen en uitkeringen vindt maandelijks plaats, tenzij in deze cao anders is bepaald;
- 3 Voor de medewerker die parttime werkt wordt het salaris naar rato vastgesteld.
- 4 In het kader van seniorenbeleid en duurzame inzetbaarheid kunnen de werkgever en de medewerker overeenkomen dat de medewerker van 55 jaar of ouder een andere functie gaat uitoefenen waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

### Artikel 3:2 Aanvang beloning

Het recht op beloning gaat in op de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Wanneer in de arbeidsovereenkomst geen ingangsdatum is vermeld, gaat het recht op beloning in op de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.

### Artikel 3:3 Berekening salaris c.a. over gedeelte van een maand

Wanneer het salaris, een vergoeding of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal kalenderdagen van die maand.

### Artikel 3:4 Salaris bij indiensttreding

- 1 Bij indiensttreding kent werkgever de medewerker het salaris toe dat in de voor hem geldende aanloopschaal is vermeld achter salarisnummer 0.
- 2 Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris in de aanloopschaal of de functieschaal op grond van opleiding en/of ervaringsjaren, indien daarvoor naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat.
- 3 De medewerker kan een lagere salarisschaal dan de aanloopschaal of functieschaal worden toegekend. Dat kan als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid van de functie.
- 4 Werkgever kan bij een indiensttreding een vaste toelage toekennen.

### Artikel 3:5 Verhoging salaris

- 1 Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
  - a voldoende functioneert; en
  - b het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt;
- 2 De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
- 3 De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.
- 4 Indien de medewerker vóór 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst is getreden of promotie kreeg, dan kan de periodieke verhoging in de maand januari van het daarop volgende jaar worden toegekend. Indien de medewerker na 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst is getreden of promotie kreeg, dan komt de medewerker eerst in de maand januari van het tweede volgende jaar in aanmerking voor een periodieke verhoging.

### **Artikel 3:6 Vakantiebijslag**

- 1 De vakantiebijslag bedraagt 8% van de beloning per maand.
- 2 De vakantiebijslag wordt jaarlijks in mei uitbetaald, danwel naar rato indien het dienstverband van de medewerker eindigt.

### **Artikel 3:7 Salaristoelagen**

#### **Waarnemingstoelage**

- 1 De werkgever kan aan de medewerker een waarnemingstoelage geven als de werknemer tijdelijk de functie waarneemt van een medewerker, die in een hogere functieschaal is ingedeeld.
- 2 De hoogte van de toelage zal minimaal gelijk zijn aan het verschil tussen het salaris van de medewerker en het salaris dat deze zou toekomen bij bevordering naar de waargenomen functie.
- 3 De toelage geldt slechts voor de duur dat aan de voorwaarden voor toekenning wordt voldaan.

#### **Functioneringstoelage**

- 4 De werkgever kan aan de medewerker een functioneringstoelage geven als de werknemer extra, buiten de functie gelegen werkzaamheden verricht, blijk geeft van buitengewone geschiktheid, bekwaamheid en/of ijver danwel indien een naar verhouding meer dan gemiddelde flexibiliteit wordt gevraagd.
- 5 De hoogte van de toelage is ter beoordeling aan werkgever, waarbij een redelijke verhouding tussen de toelage en het gehele salarisgebouw als uitgangspunt geldt.
- 6 De toelage geldt slechts voor de duur dat aan de voorwaarden voor toekenning wordt voldaan.

#### **Arbeidsmarkttoelage**

- 7 De werkgever kan aan de medewerker een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
- 8 De hoogte van de arbeidsmarkttoelage wordt bepaald door de werkgever en duurt maximaal 36 maanden.

### **Artikel 3:8 Ambtsjubileumgratificatie**

- 1 Aan de medewerker die gedurende 25, 40, respectievelijk 50 jaar een dienstverband bij de overheid en/of een dienstverband bij werkgever heeft vervuld, wordt een ambtsjubileumgratificatie toegekend. Voor de bepaling van de hoogte van de gratificatie is de maand waarin het jubileum wordt bereikt leidend, tenzij de medewerker minder dan twaalf maanden voorafgaand aan het jubileum de omvang van het dienstverband heeft gewijzigd. In dat geval zal de gratificatie worden berekend aan de hand van de omvang voorafgaand aan de wijziging.
- 2 De medewerker die 25 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een netto uitkering van de helft van zijn maandloon vermeerderd met vakantiebijslag.
- 3 De medewerker die 40 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een netto uitkering van één maandloon vermeerderd met vakantiebijslag.
- 4 De medewerker die 50 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een bruto uitkering van één maandloon vermeerderd met vakantiebijslag.
- 5 Indien het dienstverband van een medewerker eindigt wegens een reorganisatie of arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, en indien het dienstverband niet zou zijn geëindigd binnen 5 jaren een jubileumgratificatie zou zijn toegekomen, wordt aan die medewerker een proportionele gratificatie toegekend.
- 6 Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal

dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen. Deze bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.

- 7 Bij een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

### **Artikel 3:9 Eindejaarsuitkering**

- 1 De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering, ter hoogte van 8,33% van het salaris op jaarbasis. De uitkering bij een volledig dienstverband bedraagt minimaal € 1.750. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit minimum bedrag naar rato vastgesteld.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
- 3 Wanneer het dienstverband start of eindigt gedurende het kalenderjaar wordt de eindejaaruitkering naar rato berekend.

### **Artikel 3:10 Bijzondere beloningen**

- 1 Werkgever kan aan medewerkers die zich op een bijzondere manier verdienstelijk hebben gemaakt een bijzondere beloning toekennen. Toekenning van de bijzondere beloning geschiedt één keer per jaar, bij voorkeur in de maand december.
- 2 Een bijzondere beloning kan alleen na voordracht van de leidinggevende door de directeur aan de medewerker worden toegekend. De medewerker wordt van de voordracht op de hoogte gesteld. Indien een medewerker van mening is dat de toekenning van een bijzondere beloning is gerechtvaardigd en hij niet is voorgedragen, kan hij zichzelf schriftelijk en gemotiveerd voordragen.
- 3 Werkgever kan een gratificatie toekennen indien blijkt dat de medewerker zich meer heeft ingespannen voor de organisatie dan van hem mag worden verwacht. De hoogte van de gratificatie is ter beoordeling aan werkgever. De duur van de extra inspanningen geldt als indicatie voor de vaststelling van de hoogte van de gratificatie, waarbij de volgende bruto bedragen als richtlijn kunnen worden gehanteerd:
  - a 2 weken tot en met 1 maand € 100,00;
  - b 2 tot en met 3 maanden € 250,00;
  - c 4 tot en met 6 maanden € 500,00;
  - d 7 tot en met 9 maanden € 750,00;
  - e meer dan 9 maanden € 1.000,00.
- 4 Aan de genoemde bedragen in de richtlijn kunnen geen rechten worden ontleend. De hoogte van de bijzondere beloning is mede afhankelijk van het beschikbare budget. Werkgever zal het budget naar evenredigheid van de toegekende beloningen verdelen indien het budget niet toereikend is.
- 5 Jaarlijks wordt er een overzicht verstrekt aan de OR betreffende de uitgekeerde bijzondere beloningen per groep medewerkers onder vermelding van de reden van toekenning.

### **Artikel 3:11 Werkgeversbijdrage levensloop**

Vervallen per 1 januari 2022

## Hoofdstuk 4 Vergoedingen

### Artikel 4:1 Woon-werkverkeer

- 1 Definities:
  - a woon-werkverkeer: het reizen tussen woonadres en standplaats;
  - b standplaats: de werklocatie waarop de medewerker normaliter zijn werkzaamheden verricht; zijn er meerdere werklocaties, dan zal werkgever een van deze locaties als standplaats aanwijzen;
  - c alle in dit artikel genoemde vergoedingen zijn bruto bedragen. Alle fiscale gevolgen van de in dit artikel genoemde vergoedingen zijn voor rekening van de medewerker.
- 2 Reiskosten in het kader van woon-werkverkeer kunnen worden vergoed op basis van de volgende uitgangspunten:
  - Bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer enkele reis tussen woonadres en standplaats worden reiskosten niet vergoed. Bij een reisafstand van meer dan 10 kilometer tussen woonadres en standplaats wordt over de eerste 10 kilometer geen vergoeding toegekend.
  - Per enkele reis wordt maximaal 30 kilometer vergoed.
  - De woon-werkregeling kent voor medewerkers van N.V. SRO en Sportbedrijf Deventer een maximale looptijd van 2 jaar. Sportbedrijf Lelystad kent geen vergoeding t.b.v. woon-werkverkeer.
  - Bij arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding vanaf de derde week ziekte stopgezet, tenzij de medewerker ten behoeve van het woon-werkverkeer een OV- abonnement heeft afgesloten dat niet tussentijds kan worden beëindigd. In dat geval eindigt de vergoeding na afloop van de looptijd van het abonnement, maar uiterlijk één jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

### Artikel 4:2 Dienstreizen

- 1 Dienstreizen die na toestemming van de leidinggevende worden gemaakt met het openbaar vervoer kunnen tegen werkelijk gemaakte kosten, na overlegging van een geldig plaatsbewijs, worden gedeclareerd. Voor medewerkers die voor woon-werkverkeer geen reiskostenvergoeding ontvangen geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.
- 2 Dienstreizen die, na toestemming van de leidinggevende, worden afgelegd met eigen vervoer kunnen tegen € 0,40 per gereden kilometer worden gedeclareerd. Voor medewerkers die voor woon-werkverkeer geen reiskostenvergoeding ontvangen geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.
- 3 De hiervoor bedoelde vergoedingen worden niet gegeven over woon-werkverkeer dat al wordt vergoed. Voor woon-werkverkeer gelden ook tijdens dienstreizen de maximale vergoedingen van woon-werkverkeer.
- 4 Wanneer het voor een dienstreis noodzakelijk is om verblijfskosten te maken, worden deze vergoed naar redelijkheid op basis van de werkelijk gemaakte kosten vergoed, waarbij de richtlijnen voor onbelaste vergoedingen van de fiscus worden gevolgd.
- 5 Voor het vergoeden van reiskosten kan werkgever nadere regels stellen.

### Artikel 4:3 Verhuiskosten:

- 1 Medewerkers die binnen de eerste twee jaar van hun dienstverband verhuizen komen in aanmerking voor een verhuiskostenvergoeding indien:
  - de medewerker door de verhuizing binnen een straal van tien (10) kilometer van zijn standplaats komt te wonen; en

- de enkele reisafstand tussen woonadres en standplaats minimaal wordt gehalveerd, met een minimum van tien (10) kilometer.

Medewerkers voor wie het, gelet op de aard van hun werkzaamheden, noodzakelijk is dat zij nabij hun standplaats wonen en op grond daarvan dienen te verhuizen, kunnen, ongeacht het voorgaande, in aanmerking komen voor een vergoeding.

2 In het kader van tegemoetkoming van kosten verband houdende met verhuizing, bestaan de volgende regelingen indien werkgever heeft verzocht om verhuizing:

- vergoeding voor dubbele woonlasten, tot een maximum van € 275,- per maand, gedurende maximaal drie (3) maanden, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- vergoeding voor de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- vergoeding voor overige verhuis- en inrichtingskosten ter grootte van maximaal 12% van het fiscaal jaarloon (afhankelijk van het fiscale regime) met een maximum van € 5.445,-.

#### **Artikel 4:4 Hardheidsclausule**

Werkgever kan ten gunste van de medewerker afwijken van de hierboven genoemde regels, indien zij daarvoor aanleiding ziet.

## Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 5:1 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1834 uur per jaar. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
- 2 Voor de medewerker onder schaal 10 wordt door werkgever aan het begin van de referentieperiode (seizoen dan wel kalenderjaar) het jaarrooster vastgesteld. Hierbij worden de voorschriften uit de Arbeidstijdenwet in acht genomen.
- 3 Werkgever zal medewerker zo inroosteren dat een optimale afstemming tussen werkaanbod en personeelsinzet ontstaat. Dat houdt in dat medewerkers in drukke perioden meer, en in rustige perioden minder ingeroosterd kunnen worden.
- 4 De medewerker ontvangt periodiek een overzicht van de door hem in die periode gewerkte uren.

### Artikel 5.2 Zon- en feestdagen

- 1 De medewerker die in opdracht en/of volgens rooster werkt op zon- en feestdagen krijgt hiervoor een toelage. De toelage is een percentage van uurloon van de medewerker. Voor werk op zondag is dit 50%, voor werk op feestdagen is dit 100%. Wanneer de feestdag op een zondag valt, wordt alleen de feestdagentoeslag toegekend. De toeslag wordt uitbetaald op basis van nabetaling, tenzij wordt overeengekomen dat compensatie plaatsvindt in tijd en wordt toegevoegd aan het verlof.  
De volgende dagen hebben als feestdag te gelden:
  - Nieuwjaarsdag;
  - eerste en tweede Paasdag;
  - Koningsdag;
  - 5 mei in de lustrumjaren
  - Hemelvaartsdag;
  - eerste en tweede Pinksterdag;
  - eerste en tweede Kerstdag.
- 2 De medewerkers waarvan de functie is ingeschaald in schalen van schaal 10 en hoger zijn uitgesloten van deze regeling.

### Artikel 5.3 Bovenrooster- en meeruren

- 1 **Bovenrooster uren:** Bovenrooster uren zijn de uren die de medewerker in opdracht van de werkgever meer dan zijn formele arbeidsduur en in afwijking van het weekrooster werkt, waarbij geen sprake is van een spoedoproep;
- 2 **Meeruren:** Meeruren zijn de uren die de medewerker bij een parttime dienstverband in opdracht van de werkgever aan het eind van de jaarrooster periode meer dan zijn formele arbeidsduur, en maximaal 1834 uur heeft gewerkt.
- 3 Bovenrooster uren en meeruren worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra compensatiepercentage geldt. Werkgever bepaalt wanneer de opgebouwde compensatie-uren dienen te worden opgenomen.
- 4 **Overuren:** Overuren zijn de uren die over het volledig kalenderjaar in opdracht van de werkgever zijn gewerkt voor zover zij het aantal van 1834 te boven gaan.
- 5 Overuren worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra percentage geldt, tenzij werkgever van mening is, dat de bedrijfsvoering compensatie in vrije tijd niet toestaat. In dat geval worden gewerkte overuren (of gedeelten daarvan) tegen 125% van het



uurloon uitbetaald. Wordt op zondag overgewerkt en heeft de medewerker aanspraak op uitbetaling van dit overwerk, dan wordt zowel het overwerk- (25%) als het zondagwerk percentage (50%) toegepast. Voor feestdagen geldt deze regeling niet, daarin voorziet uitsluitend de feestdagtoeslag.

- 6 Indien werkgever besluit de overuren uit te betalen, gebeurt dit eens per jaar, uiterlijk binnen een maand volgend op de jaarrooster periode.
- 7 **Spoedoproep:** Spoedoproep -uren zijn de uren die in opdracht van de werkgever, in afwijking van het weekrooster worden gewerkt, waarbij de medewerker minder dan 72 uur voor de aanvang van het weekrooster wordt opgeroepen.
- 8 Spoedoproep-uren worden 100% financieel gecompenseerd. Uren spoedoproep waarbij de werkzaamheden tussen 23.00 en 06.30 plaatsvinden worden 125% financieel gecompenseerd. Uitbetaling vindt plaats bij de eerste mogelijke salarisronde.
- 9 Bij medewerkers, ingeschaald in schaal 10 en hoger, worden meeruren en overwerk geacht in het salaris te zijn begrepen, zodat deze medewerkers zijn uitgesloten van deze regeling.

#### Artikel 5:4 Storingsdienst

- 1 De medewerker, die zich buiten zijn rooster beschikbaar moet houden (de zogenaamde storingsdienst) krijgt een storingsdienstvergoeding. Indien de storingsdienst leidt tot een oproep, worden deze gewerkte uren vergoed als overuren.
- 2 De storingsdiensttoelage is een percentage van het uurloon van de medewerker.

Storingsdienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	6%
Zaterdag, zondag en feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

#### Artikel 5:5 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De werkgever stelt een werktijden- en pauzeregeling vast voor de medewerkers in de organisatie, waaronder mogelijk ook een bloktijdenregeling. Indien sprake is van extreme weersomstandigheden kan de werkgever een afwijkende werktijdenregeling vaststellen.
- 2 De arbeidsduur bedraagt in principe maximaal 8 uur per dag en 40 uur per week, tenzij daarvan op verzoek van of in overleg met de medewerker wordt afgeweken.
- 3 De werktijden worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Daarbij wordt een afweging gemaakt tussen persoonlijk belang en organisatiebelang. Wijzigingen in de (vaste) roosters worden één maand voor ingang daarvan in het werkoverleg met de betreffende medewerker besproken. Met eventuele wensen van de medewerker wordt indien mogelijk, rekening gehouden.
- 4 Een medewerker die op eigen verzoek op zon- en feestdagen werkt, ontvangt hiervoor geen toelage voor werk op zon- en feestdagen.
- 5 Op 5, 24 en 31 december kan de medewerker het werk om 16.00 uur beëindigen, tenzij het organisatiebelang zich daartegen verzet. Bij toepassing van verlof- en toeslagenregelingen op deze dagen geldt de feitelijke arbeidsduur op die dag.

#### Artikel 5:6 Zon en feestdagen

- 1 De aard van de arbeid bij de werkgever brengt met zich mee dat de medewerker ook op zondag (en daarmee gelijkgestelde dagen) werkt, en op alle zondagen kan worden ingeroosterd als dit voor het belang van de organisatie noodzakelijk is;

- 2 Bij de vaststelling van de werktijden van de medewerker wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.

#### **Artikel 5:7 Vakantie- en verlofuren sparen**

- 1 De medewerker kan verzoeken om uren te sparen, om deze daarna aaneengesloten op te nemen.
- 2 Gespaarde uren kunnen bestaan uit:
  - tijdelijk maximaal 42 uur per week gewerkte uren, waarvoor de medewerker geen vergoeding en/of salaris ontvangt;
  - bovenwettelijke vakantie-uren;
  - extra aangeschafte vakantie-uren.
- 3 De spaarperiode is de vooraf vastgestelde periode waarin het sparen van uren plaatsvindt. Per week kan de medewerker gemiddeld maximaal 1/9 deel van de formele arbeidsduur sparen. De medewerker kan in totaal maximaal 50 maal de arbeidsduur per week sparen, verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.
- 4 De werkgever bevestigt schriftelijk de hierover gemaakte afspraken aan de medewerker.

#### **Artikel 5:8 Spaarmogelijkheid bij arbeidsongeschiktheid**

- 1 Het opbouwen van spaaruren tijdens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is niet mogelijk. Indien de medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens de spaarperiode, wordt deze opgeschort totdat de medewerker volledig is hersteld.
- 2 Wanneer de medewerker geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, wordt de opname van de roostervrije tijd opgeschort tot het moment van volledig herstel.
- 3 Indien de medewerker gedurende de opname van de gespaarde uren geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, schort het opnemen van de gespaarde uren op vanaf het moment dat de arbeidsongeschiktheid een aaneengesloten periode van zes weken heeft geduurd, tot het moment van volledig herstel.

#### **Artikel 5:9 Bij einde dienstverband**

- 1 Tenzij het organisatiebelang zich hiertegen verzet, wordt in het geval van beëindiging van het dienstverband de medewerker de keuze gegeven om voorafgaand aan de beëindiging gespaarde uren op te nemen danwel om deze gespaarde uren uit te laten betalen.
- 2 Indien het dienstverband eindigt wegens arbeidsongeschiktheid worden de reeds gespaarde spaaruren uitbetaald.
- 3 In het geval van overlijden van de medewerker worden de reeds gespaarde spaaruren aan de nabestaanden uitbetaald.
- 4 Indien de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk eindigt zullen de medewerker en werkgever nadere afspraken maken over de opname van de reeds gespaarde spaaruren. Na de gedeeltelijke beëindiging wordt het maximaal te sparen uren per week opnieuw vastgesteld.

#### **Artikel 5:10 Vakantie-uren verkopen**

- 1 De medewerker kan aan werkgever verzoeken om (een deel van) de bovenwettelijke vakantiedagen terug te kopen. Tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten, zal werkgever dit verzoek toewijzen.
- 2 De medewerker kan maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week aan vakantie-uren per jaar verkopen.

- 3 De afrekening van de verkochte vakantiedagen vindt plaats op basis van het loonniveau van de start van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen worden uitbetaald.

**Artikel 5:11 Extra vakantie-uren kopen**

- 1 De medewerker kan aan werkgever verzoeken om maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week extra vakantie-uren te kopen. Tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten, zal werkgever dit verzoek toewijzen.
- 2 De afrekening van de gekochte vakantiedagen vindt plaats op basis van het loonniveau van de start van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen worden afgerekend, en vindt plaats in overleg.

**Artikel 5:12 Inhouding op salaris, eindejaarsuitkering, vakantiebijslag of urenvergoeding**

Mits dit fiscaal mogelijk is kan de medewerker aan werkgever verzoeken om de voor hem betaalde vakbondscontributie in mindering te brengen op zijn brutoloon, eindejaarsuitkering, vakantiebijslag of door hem verkochte vakantiedagen.

## Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

### Artikel 6:1 vakantie

Per kalenderjaar heeft iedere medewerker met een fulltime dienstverband recht op 172,80 uur vakantie met behoud van salaris (144 uur wettelijk verlof en 28,8 uur bovenwettelijk verlof). Bij een parttime dienstverband en wanneer het dienstverband tijdens het kalenderjaar start of eindigt, wordt het aantal vakantiedagen of -uren naar rato berekend.

- 1 De tijd waarin de vakantie opgenomen zal worden, dient tijdig door de medewerker in overleg met en met toestemming van de werkgever te worden vastgesteld. Tenzij de werkgever hiervoor goede redenen heeft, waaronder dat de organisatiebezetting het niet toelaat, keurt de werkgever een verzoek van de medewerker goed. De medewerker dient het verzoek om vakantie uiterlijk zes weken voor aanvang van de periode waarin hij vakantie wil opnemen in.
- 2 Voor vakantie in de zomerperiode dient de medewerker zijn verzoek uiterlijk de laatste dag voordat het jaarrooster ingaat in te dienen. Doet de medewerker dit niet, kan de werkgever de vakantieperiode vaststellen.
- 3 Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. Na afstemming met werkgever mogen uren meegenomen worden naar het daarop volgende jaar, waarbij de wettelijke regels van verval van vakantiedagen gelden.
- 4 Daarnaast gelden de volgende regeling afhankelijk van de leeftijd van de medewerker. De extra dag(en) worden toegekend in het kalenderjaar waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt:

18 jaar	3 vakantiedagen extra
19 jaar	2 vakantiedagen extra
20 jaar	1 vakantiedag extra
35 jaar t/m 39 jaar	1 vakantiedag extra
40 jaar t/m 44 jaar	2 vakantiedagen extra
45 jaar t/m 49 jaar	3 vakantiedagen extra
50 jaar en ouder	4 vakantiedagen extra

- 5 Een vakantiedag bedraagt 7,2 uren. Voor medewerkers met een parttime dienstverband wordt het aantal extra vakantie-uren naar rato berekend.
- 6 Voor medewerkers van Accres Apeldoorn B.V. of N.V. SRO, die op 30 juni 2004 (SRO) en 1 januari 2007 (Accres) bij werkgever in dienst waren en waarvan het dienstverband sinds die tijd zonder onderbreking is voortgezet, wordt het aantal vakantie-uren verhoogd met 12,96 uren. Volgend uit de jaarurensystematiek, omdat 5 mei en goede vrijdag per 7 jaar tweemaal in het weekeinde vallen, wordt gerekend met 10,29 uur per jaar.
- 7 De medewerker dient per kalenderjaar ten minste twee werkweken aaneengesloten vakantie op te nemen.
- 8 Een medewerker kan in kalenderjaar niet meer vakantie-uren opnemen dan anderhalf maal het hem toekomende aantal vakantie-uren.
- 9 Waar dit in redelijkheid mogelijk is, kan de medewerker vakantie opnemen op officiële feestdagen, die samenhangen met diens geloof en/of culturele achtergrond, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

### Artikel 6:2 Vakantieopbouw bij niet volledige beschikbaarheid, o.a. wegens arbeidsongeschiktheid

- 1 De medewerker die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid alleen wettelijke vakantieverlof op.

- 2 Tijdens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de medewerker in gelegenheid gesteld en geacht vakantieverlof op te nemen. De medewerker die tijdens arbeidsongeschiktheid minder salaris ontvangt, zal over de opgenomen vakantie-uren volledig worden doorbetaald.
- 3 Indien de medewerker vakantie opneemt op werkdagen, waarop hij wegens arbeidsongeschiktheid slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, neemt hij vakantie-uren op alsof er geen sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid.
- 4 Voor vakantie-uren waarop de medewerker aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de medewerker voor elk niet verleend vakantie-uur.

#### **Artikel 6:3 Niet genoten vakantie wegens organisatiebelang**

Wanneer de medewerker in een kalenderjaar zijn vakantie niet of niet geheel kon opnemen vanwege het organisatiebelang, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

#### **Artikel 6:4 Intrekking**

- 1 Een al verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van organisatiebelang dit noodzakelijk maken. Wanneer de medewerker daardoor op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, tellen de genoten vakantie-uren van die werkdag niet mee bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
- 2 Wanneer de medewerker financiële schade lijdt als gevolg van de intrekking van de vakantie, zal de werkgever deze schade vergoeden.

#### **Artikel 6:5 Ziek tijdens vakantie**

Wanneer de medewerker ziek wordt tijdens een vakantie en zich bij de werkgever ziek meldt volgens de geldende procedure, geldt de ziektedag niet als een vakantiedag. De medewerker is gehouden zich aan de procedure daarvoor te houden, en indien gewenst aan de werkgever bijvoorbeeld een verklaring van een lokale arts te verstrekken.

#### **Artikel 6:6 WAZO**

- 1 De medewerker die op grond van de WAZO recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn beloning.
- 2 De medewerker heeft recht op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZO, voor maximaal 2 keer de arbeidsduur per week in elk kalenderjaar.
- 3 Het kortdurend zorgverlof komt voor 50% voor rekening van de medewerker en voor 50% voor rekening van de werkgever.
- 4 De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het verlof overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.
- 5 **(Betaald) ouderschapsverlof**  
De medewerker heeft op grond van de WAZO recht op onbetaald ouderschapsverlof.
- 6 Tijdens het ouderschapsverlof wordt gedurende 13 keer de formele arbeidsduur per week 50% van het salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 7 Over betaald en onbetaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen vakantie-uren en vakantiebijslag op.
- 8 De medewerker mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Werkgever kan hierover nadere regels stellen.
- 9 Wanneer werkgever van mening is dat het ouderschapsverlof wordt opgenomen vanwege een reden die niet overeenstemt met de doelstelling van ouderschapsverlof (zoals het genieten van

- vakantie), is werkgever gerechtigd om de vergoeding tijdens ouderschapsverlof te weigeren/in te trekken.
- 10 Als de medewerker ouderschapsverlof wil opnemen verzoekt hij dit schriftelijk aan de werkgever, ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum. Het ouderschapsverlof moet zijn opgenomen voordat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
  - 11 Als de medewerker een twee- of meerling krijgt, heeft hij voor al de kinderen recht op ouderschapsverlof. Hij heeft slechts voor één kind recht op betaald ouderschapsverlof.
  - 12 Wanneer de medewerker tijdens het ouderschapsverlof arbeidsongeschikt wordt, wordt het ouderschapsverlof niet opgeschort.
  - 13 Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de medewerker tijdens ouderschapsverlof langer dan 28 kalenderdagen duurt, wordt aan hem met ingang van de 29<sup>e</sup> kalenderdag het overeengekomen salaris weer betaald, en bouwt hij weer vakantie-uren en vakantiebijslag op over de volledige arbeidsduur.
  - 14 De medewerker betaalt het salaris en salaristoelage(n), die hij tijdens het ouderschapsverlof heeft gekregen, terug als hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt of ontslagen wordt op staande voet of wegens verwijtbaar handelen. Deze verplichting geldt niet als de opzegdatum minimaal 6 maanden later is dan de datum waarop het ouderschapsverlof is geëindigd.
  - 15 De medewerker heeft een terugbetalingsverplichting als hij tijdens het betaald ouderschapsverlof of binnen 3 maanden daarna op zijn verzoek een andere functie aanvaardt met minder uren dan hij direct voor ingang van het ouderschapsverlof vervulde. De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n) die hij op grond van dit artikel heeft gekregen over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug.
  - 16 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting.

#### Artikel 6:7 Buitengewoon verlof

- 1 Aan de medewerker wordt in de volgende gevallen verlof verleend met behoud van zijn salaris, tenzij de belangen van werkgever zich hiertegen verzetten:

Bevalling van de partner	5 dagen (*)
Overlijden van echtgenoot, levenspartner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen	4 dagen
Overlijden van kleinkinderen, grootouders, broers, zussen, schoonzussen en zwagers.	2 werkdagen
Verhuizing van de medewerker	2 aaneengesloten werkdagen
Ondertrouw van de medewerker, mits dit op een werkdag van medewerker plaatsvindt	1 werkdag
Huwelijk van de medewerker	4 aaneengesloten werkdagen
Bijwonen van huwelijk van (pleeg)kind, pleeg- of (schoon/stief)ouders	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop de viering van het jubileum valt
Jubileumviering van 25, 40, 50 of 60-jarig huwelijk van medewerker, (pleeg)kind, pleeg- of (schoon/stief)ouders	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop de viering van het jubileum valt
Jubileumviering van 25, 40 of 50- jarig ambtsvervulling van de medewerker	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop het betreffende jubileum valt
Bezoek aan huisarts, specialist, tandarts, fysiotherapeut en dergelijke	Eigen tijd van de medewerker **

Onder huwelijk wordt tevens verstaan het geregistreerd partnerschap.

\* Met ingang van 1 juli 2020 geldt een aanvullend kraamverlof voor partners van vijf weken. Dit verlof moet worden opgenomen in het eerste halfjaar na geboorte. Tijdens het verlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV, tegen 70% van het dagloon (tot ten hoogste 70% van het maximumdagloon).

\*\* Werkgever kan in bijzondere gevallen aanvullende afspraken maken met medewerker over verlof met behoud van beloning.

- 2 Tenzij er sprake is van dringende gevallen waardoor dit niet mogelijk is, dient verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij de leidinggevende. Wanneer de medewerker dit niet heeft gedaan zal de afwezige tijd in mindering worden gebracht op zijn vakantie-uren.

#### **Artikel 6:8 Vakbondsverlof**

- 1 Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan de vakbonden FNV en CNV.
- 2 Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de medewerker met een fulltime dienstverband, die kaderlid is van de onder lid 1 genoemde vakbonden, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend om activiteiten te verrichten en/of vergaderingen bij te wonen ten behoeve van het lidmaatschap van de betreffende vakbond.
- 3 Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de medewerker met een fulltime dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
  - a om, indien hij daartoe door een vakbond als bedoeld in het eerste lid is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze vakbond te ondersteunen;
  - b voor het - op uitnodiging van de vakbond als bedoeld in het eerste lid - als cursist deelnemen aan een cursus, welke door of ten behoeve van de leden van die vakbond wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
- 4 Het verlof, als genoemd in voorgaande leden van dit artikel, bedraagt alles tezamen ten hoogste 216 uren per kalenderjaar. Voor medewerkers met een parttime dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
- 5 Werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen en kan derhalve afwijken indien dit in het belang van werkgever is.

#### **Artikel 6:9 Zwangerschap- en bevallingsverlof**

- 1 De medewerker met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. De medewerker werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering.
- 2 De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het volledige salaris en salaristoelage(n).
- 3 Handelingen of nalaten van handelingen door de medewerker kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de medewerker, dan wordt de volledige Wazo-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

#### **Artikel 6:10 Borstvoeding**

De medewerker die haar kind borstvoeding geeft, krijgt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid haar kind te zogen dan wel om de borstvoeding te kolven.

### **Artikel 6:11 Adoptie- en pleegzorgverlof**

- 1 De medewerker met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 De medewerker werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de Wazo-uitkering.
- 3 De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de medewerker in lid 1 recht heeft.
- 4 Handelingen of nalaten van handelingen door de medewerker kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de medewerker, dan wordt de volledige WAZO-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.
- 5 Is de medewerker tijdens adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijn van loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid niet op.

### **Artikel 6:12 Onbetaald verlof**

- 1 De medewerker die minimaal 12 maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
- 2 Het onbetaalde verlof:
  - a duurt minimaal 1 maand en maximaal 18 maanden in een periode van 5 jaar;
  - b wordt voor maximaal 1 periode per kalenderjaar gegeven.
- 3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
- 4 De medewerker dient het verzoek minimaal 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De werkgever beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek en bevestigt dit schriftelijk.
- 5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
- 6 Over onbetaald verlof bouwt de medewerker geen vakantie-uren en vakantiebijslag op.
- 7 Indien de medewerker betaalde arbeid tijdens zijn onbetaalde verlof, kan de werkgever het verlof intrekken.
- 8 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor het pensioen ingaat, kan maximaal 36 maanden onbetaald verlof worden gegeven.
- 9 Tijdens onbetaald verlof heeft de medewerker geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
- 10 Tijdens onbetaald verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de bijdrages als bedoeld in het FPU-reglement gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de werknemer zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
- 11 Wanneer de medewerker gedeeltelijk met onbetaald verlof is en arbeidsongeschikt wordt, eindigt het onbetaalde verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag;
- 12 Wanneer de medewerker volledig met onbetaald verlof is en langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt is, kan werkgever in schrijnende gevallen besluiten om het onbetaalde verlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.
- 13 Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschap- en bevallingsverlof.



## Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

### Artikel 7:1 Geneeskundig onderzoek

- 1 De werkgever kan de arbodienst opdracht geven de medewerker geneeskundig te onderzoeken als:
  - a de werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan een goede gezondheidstoestand van de medewerker;
  - b de medewerker niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie.
- 2 Wordt bij het onderzoek een zodanige gezondheidstoestand vastgesteld dat de belangen van de medewerker of andere medewerkers, zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, dan wordt de werknemer ziek gemeld.
- 3 De medewerker in lid 2 wordt niet ziek gemeld als hij tijdelijk andere beschikbare werkzaamheden kan verrichten. De gezondheidstoestand van de medewerker moet dit toelaten.
- 4 De medewerker heeft het recht om een arbodeskundige te raadplegen voor gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.
- 5 De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, of voor een goede verrichting van zijn werkzaamheden aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht aan een periodiek geneeskundig onderzoek mee te werken, indien de werkgever dit, na overleg met de arbodienst, noodzakelijk vindt.

### Artikel 7:2 Recht op doorbetaling van de beloning

- 1 De medewerker die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) tijdens 6 maanden doorbetaald.
- 2 Blijft de medewerker arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de medewerker in:
 

maand	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
7 tot en met de 12	90 %
13 tot einde dienstverband	75%

De medewerker heeft recht op ten minste het minimumloon, naar rato van zijn arbeidsduur.
- 3 De medewerker krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:
  - a zijn arbeid verricht;
  - b passende arbeid verricht;
  - c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
  - d scholing volgt in het kader van re-integratie.

De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.
- 4 Wanneer een medewerker definitief wordt herplaatst in een andere functie, eindigt de loon(door)betaling tijdens ziekte.
- 5 De medewerker houdt na afloop van de termijn van 6 maanden recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werkgever kan een medewerker met een terminale ziekte na de periode van 6 maanden in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.
- 8 De periode van 24 maanden arbeidsongeschiktheid wordt berekend vanaf de eerste dag van ongeschiktheid op dezelfde wijze als in artikel 7.670 lid 1 en 11 BW.

**Artikel 7:3 Arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden**

- 1 Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
  - a de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of
  - b een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
  - c en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden krijgt de medewerker zijn volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. De vermindering van het salaris tijdens arbeidsongeschiktheid wordt in die gevallen niet toegepast.
- 3 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden krijgt de medewerker een aanvullende uitkering. Dit krijgt de medewerker alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.
- 4 De hoogte van de uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de WGA- of IVA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de medewerker aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en salaristoelage(n) in het jaar voorafgaand aan het ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en is bij een arbeidsongeschiktheid van:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
80% of meer:	95%
65 tot 80%:	68,875%
55 tot 65%:	57%
45 tot 55%:	47,5%
35 tot 45%:	38%
25 tot 35%:	28,5%
15 tot 25%:	19%

- 5 De uitkering eindigt:
  - a als de oud-medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
  - b met ingang van de dag waarop de oud-medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 6 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-medewerker dit direct aan de werkgever.
- 7 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.
- 8 Wanneer de medewerker overlijdt die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van de werkzaamheden, en als zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid die in en door de dienst is ontstaan, krijgen de nabestaanden van de medewerker die een nabestaandenpensioen ontvangen, een uitkering van 18% van dit nabestaandenpensioen. Voor deze uitkering gelden de bepalingen over de inbouw van AOW/ANW en bepalingen over vermindering met de franchise niet.
- 9 Deze uitkering eindigt:
  - a op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de pensioengerechtigde leeftijd zou hebben bereikt;

- b indien de weduwe of weduwnaar die een nabestaandenpensioen ontvangt hertrouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgende op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

#### **Artikel 7:4 Nevenwerkzaamheden**

De medewerker mag geen nevenwerkzaamheden uitoefenen die in strijd zijn met de belangen van werkgever of met de goede vervulling van zijn functie, tenzij Werkgever hiervoor vooraf schriftelijke toestemming heeft gegeven. Om de toestemming te verkrijgen kan medewerker voordat de werkzaamheden starten een schriftelijk verzoek doen aan werkgever.

#### **Artikel 7:5 Aanvaarden andere functie**

- 1 De medewerker is verplicht om een andere passende functie te aanvaarden die werkgever opdraagt. Bij de beoordeling of een functie passend is beoordeelt werkgever of de medewerker de functie kan vervullen in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten.
- 2 Wanneer werkgever dit belangrijk vindt is de medewerker verplicht om:
  - a tijdelijk werkzaamheden te verrichten die niet tot zijn functie behoren, dan wel om tijdelijk een andere functie waar te nemen;
  - b tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden of op een andere standplaats;
  - c gedurende onbepaalde tijd, periodiek in beschikbaarheidsdiensten te werken.Hiervoor wordt de medewerker schriftelijk aangewezen, wanneer deze diensten op ten minste gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden moeten worden verricht. Dit moet uit de schriftelijke aanwijzing of functiebeschrijving blijken.
- 3 Wanneer de medewerker meent dat hij in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de passende werkzaamheden niet kan uitvoeren, laat hij dit per direct weten aan zijn leidinggevende, die hierover zo spoedig mogelijk een beslissing neemt. Totdat de beslissing is genomen, is de medewerker verplicht om de passende functie uit te voeren.
- 4 Wanneer bij een werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, kan medewerker niet worden verplicht ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of medewerkers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn. Dit geldt niet wanneer werkgever meent dat het maatschappelijk belang in het kader van veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van door werkgever uitgevoerde taken van openbare dienst het noodzakelijk maakt dat de medewerker zijn werkzaamheden wel verricht.

#### **Artikel 7:6 Terugkeer in functie na ziekte**

De werkgever kan bepalen dat de medewerker die arbeidsongeschikt was, zijn werkzaamheden alleen weer mag hervatten, als werkgever daar toestemming voor geeft. De werkgever zal hierbij onder andere het advies van de arbodienst of UWV in acht nemen.

#### **Artikel 7:7 Inkomsten uit of in verband met arbeid**

Wanneer de werknemer inkomsten geniet uit passende arbeid of uit werkzaamheden in verband met de re-integratie, zoals bijvoorbeeld een (herplaatsings)toelage, zal de werkgever deze inkomsten in mindering gebracht op de beloning die de werkgever aan hem betaalt.

**Artikel 7:8 Samenloop van de beloning bij ziekte met ZW-uitkering**

- 1 Wanneer de medewerker arbeidsongeschikt is en daardoor recht heeft op een ZW-uitkering, vult de werkgever deze uitkering aan tot het volledige loon.
- 2 Als de medewerker door zijn schuld of toedoen geen of een lagere ZW-uitkering ontvangt, door zijn handelen, nalaten of doordat hij niet of niet op tijd een ZW-uitkering heeft aangevraagd, wordt voor de periode dat hij daardoor geen ZW-uitkering ontvangt, rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
- 3 De medewerker verleent op verzoek van werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
- 4 Wanneer de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag van de volledige beloning van de medewerker, wordt het meerdere aan de medewerker uitbetaald.

**Artikel 7:10 Ziektekostenregeling**

- 1 Werkgever sluit een collectieve ziektekostenverzekering af waar medewerkers aan deel kunnen nemen. Gezinsleden van de medewerker kunnen ook aan de collectieve ziektekostenverzekering deelnemen, voor zover zij op hetzelfde adres wonen als de medewerker.
- 2 *alleen van toepassing voor medewerkers die voor 1 januari 2013 in dienst waren bij Werkgever.*
  - a Werkgever betaalt een vrijwillige werkgeversbijdrage aan een medewerker die zowel de collectieve basis ziektekostenverzekering als de aanvullende verzekering deelneemt bij IZA (Accres, BV Sport, Sportbedrijf Deventer) of VGZ (SRO);
  - b Voor de medewerker die aan de criteria voldoet, is de tegemoetkoming in de ziektekosten € 168,= per jaar. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de medewerker maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6. Het betreft een vaste bijdrage die niet naar rato wordt vastgesteld voor deeltijdmedewerkers;
  - c De bijdragen worden voor een kalenderjaar achteraf, bij wijze van nabetaling, betaald in de maand december;
  - d Werkgevers zorgen ervoor dat een goede collectieve ziektekostenverzekering en bedrijfszorgpakket worden aangeboden.
- 3 Als peildatum voor het vaststellen van de vergoeding geldt de hoogte van de beloning van december van het kalenderjaar daarvoor.
- 4 Wanneer een medewerker meerdere dienstverbanden heeft, bedraagt de totale bijdrage nooit meer dan de hiervoor genoemde bedragen.
- 5 Voor de inkomensafhankelijke verplichte werkgeversbijdrage volgt werkgever de wettelijke bepalingen.

## Hoofdstuk 8 Overleg met werknemersorganisaties

### Artikel 8:1 Overleg met vakbonden

- 1 Regelmatig, en ten minste eenmaal per jaar, zullen de werkgeversvereniging en de vakbonden FNV en CNV overleggen over de economische situatie, de economische vooruitzichten van de bedrijfstak en de onderneming, in het bijzonder over de werkgelegenheid en de CAO. Het doel van dit overleg is om met relevante informatie de ontwikkelingen van de werkgelegenheid en het arbeidsvoorwaardenbeleid continu en systematisch te volgen. Ook andere onderwerpen die van belang zijn kunnen onderwerp van bespreking zijn.
- 2 De vakbonden zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie voeren of bevorderen, die als doel heeft deze overeenkomst te wijzigen, zonder dat partijen daarover eerst uitvoerig hebben overlegd.
- 3 Een andere representatieve vakbond kan deelnemen aan het overleg. Een verzoek om deel te nemen wordt in het overleg besproken. Een vakbond moet ten minste 5 leden onder de medewerkers van werkgever hebben om representatief te kunnen zijn.
- 4 Wanneer een vakbond niet langer representatief is, verliest hij de toegang tot het overleg.
- 5 De medewerker kan onder de volgende voorwaarden aan de werkgever vragen om zijn vakbondscontributie te betalen.
  - er moet sprake zijn van een vakbond die is toegelaten tot het overleg met de werkgever;
  - alleen de kosten van het lidmaatschap voor de medewerker zelf worden vergoed;
  - de vakbondscontributie wordt alleen vergoed als de medewerker instemt met een aanpassing van zijn brutosalaris, ter hoogte van het bedrag dat werkgever aan vakbondscontributie betaalt voor de medewerker;
  - aan deze regeling kan niet met terugwerkende kracht worden deelgenomen;
  - aan deze regeling moet voor een periode van tenminste zes maanden worden deelgenomen;
  - de keuze voor deelname aan deze regeling dient bekend te worden gemaakt aan werkgever, waarbij bewijsstukken worden gestuurd zoals een betalingsbewijs of factuur van het lidmaatschap.

### Artikel 8.2 Aantal leden

Jaarlijks laten de vakbonden uiterlijk op 15 februari aan werkgever weten hoeveel van haar medewerkers lid zijn van de betreffende vakbond.

### Artikel 8.3 Veranderingen in de organisatie

- 1 Indien werkgever voorstelt de inrichting van haar organisatie aanzienlijk te wijzigen, waaronder ook wordt verstaan het wijzigen van een aantal arbeidskrachten, zal de werkgever het vakbondsoverleg hiervan op de hoogte brengen.
- 2 Bij een ingrijpende verandering in de inrichting van haar organisatie stelt werkgever regels vast over de fase waarin het vakbondsoverleg wordt gevoerd met betrekking tot de verandering, de personele gevolgen van die verandering en de wijze waarop met die gevolgen zal worden omgegaan. Werkgever voert overleg met de vakbonden over de voornemens voor veranderingen en over de regels voor het overleg.

### Artikel 8.4 Taken en bevoegdheden

- 1 Partijen overleggen over alle zaken die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de medewerkers van werkgever. Hieronder vallen ook de algemene regels over de manier waarop

het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De werkgever zal geen besluiten nemen of voorstellen doen over deze onderwerpen voordat de vakbonden voldoende gelegenheid hebben gekregen om in open en reëel overleg hun visie over de conceptbesluiten en voorstellen kenbaar te maken.

- 2 Er worden afspraken gemaakt over de werkwijze van het overleg, en over hoe te handelen wanneer partijen een geschil niet onderling kunnen oplossen.
- 3 De vakbonden kunnen over deze onderwerpen zelfstandig voorstellen doen aan werkgever. Besluiten die werkgever heeft genomen naar aanleiding van voorstellen van de vakbonden zal hij aan de vakbonden mededelen.

#### **Artikel 8.5 Vergaderingen**

- 1 Wanneer partijen dit nodig vinden zullen zij met elkaar vergaderen. Een vergadering wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren uitgeroepen, waarbij de onderwerpen op de agenda zoveel mogelijk worden genoemd. Elke partij mag schriftelijk onderwerpen aanbrengen aan de werkgever, die de onderwerpen zoveel mogelijk op de agenda van de eerstvolgende vergadering vermeldt.
- 2 De vergaderingen zijn niet openbaar.
- 3 De werkgever kan medewerkers uit haar organisatie de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
- 4 De vakbonden kunnen ieder één lid van hun leden een vergadering laten bijwonen. De vakbonden mogen de onderwerpen van de agenda in eigen kring voorbespreken, binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken.
- 5 Werkgever kan over de onderwerpen en inhoud van de vergadering geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet tegenover de hoofdbesturen van de vakbonden.
- 6 Partijen kunnen steeds aan werkgever verzoeken om de vergadering schorsen voor een door haar te bepalen tijd.
- 7 Van de zaken die in de vergadering zijn behandeld worden notulen opgemaakt, die zo spoedig mogelijk aan partijen worden gezonden.

#### **Artikel 8.6 Onpartijdige derde**

- 1 Indien er een geschil ontstaat tussen werkgever en de vakbonden kan een derde verzocht worden te adviseren.
- 2 Wanneer het verzoek door zowel werkgever als de vakbonden wordt gedaan kunnen partijen overeenkomen dat een bindend advies wordt verstrekt.
- 3 Partijen leggen in een aparte regeling vast welke procedure in dat geval moet worden gevolgd.

#### **Artikel 8.7 Geen instemming**

- 1 Wanneer een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komt/komen dat dit overleg niet tot instemming van alle deelnemers zal leiden, zullen zij de overige deelnemers aan het overleg hierover binnen zes dagen na het overleg schriftelijk op de hoogte brengen.
- 2 Binnen tien dagen na deze kennisgeving schrijft werkgever een vergadering van partijen uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
- 3 Tenzij partijen besluiten het overleg voort te zetten of te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil kan worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg.
- 4 In de gevallen waarin dit artikel niet voorziet, beslist werkgever na overleg met partijen.

**Artikel 8.8 Wijziging van dit artikel**

Deze regeling kan alleen worden gewijzigd nadat het voorstel tot wijziging in het overleg is behandeld.

## Hoofdstuk 9 Rechten en plichten

### Artikel 9:1 geschenken en gelden

Het is de medewerker verboden om

- a in verband met zijn dienstverband vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, tenzij werkgever hier vooraf schriftelijk toestemming voor heeft gegeven;
- b steekpenningen aan te nemen.

### Artikel 9:2 Aanneming en levering ten behoeve van werkgever

- 1 Het is de medewerker verboden op enige manier deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van werkgever.
- 2 Werkgever kan nadere regels stellen aan het deelnemen van de medewerker, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

### Artikel 9:3 Infectieziekten

- 1 Als de medewerker contact heeft of heeft gehad met iemand met een besmettelijke ziekte, meldt hij dat aan de werkgever. Het gaat om de ziekten in de categorieën A, B1, B2 en C in de Wet publieke gezondheid.
- 2 De werknemer mag zijn functie dan tijdelijk niet uitoefenen en niet in de gebouwen, lokalen en terreinen van de werkgever komen. De werkgever bepaalt op medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
- 3 De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

### Artikel 9:4 Vergoeden van schade

- 1 Als de medewerker schade lijdt door het gebruik van zijn kleding en uitrusting bij de uitoefening van zijn functie, vergoedt de werkgever die schade. De werkgever vergoedt de schade niet als die ontstaat door de schuld of nalatigheid van de medewerker, of door de normale slijtage van die goederen.
- 2 De fiscale gevolgen van de schadevergoeding zijn voor rekening van de medewerker.

### Artikel 9:5 Vergoeden van schade aan motorrijtuigen

- 1 De medewerker mag een motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen alleen met toestemming van de werkgever voor zijn werk gebruiken.
- 2 Als de werkgever toestemming verleent, kan de werkgever aan het gebruik voorwaarden stellen.
- 3 Als de medewerker zijn motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen gebruikt in de uitoefening van zijn functie, en hij lijdt hierdoor schade, zal de werkgever deze schade vergoeden tenzij:
  - a die schade bestaat uit de normale slijtage; of
  - b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid; of
  - c de medewerker in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van werkgever, en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.
- 4 De werkgever vergoed deze schade alleen indien:
  - a de medewerker zijn verzekering schriftelijk informeert over de geleden schade;
  - b de medewerker een allrisk verzekering heeft afgesloten voor zijn motorrijtuig, en kopieën van de polissen wil overhandigen op verzoek van werkgever;



- c ingevulde formulieren zoals het schaderapport ondertekend zijn door erkende instanties.
- 5 Werkgever behoudt zich het recht voor om in plaats van de autoschade te vergoeden het behoud van de trede(-n) in de schadevrije jaren van de autoverzekering voor haar rekening te nemen.
- 6 De fiscale gevolgen van de schadevergoeding zijn voor rekening van de medewerker.

**Artikel 9:6 Vergoeding verblijfskosten**

Als de medewerker in het belang van werkgever en na toestemming van de leidinggevende verblijfskosten maakt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed. Werkgever kan hieraan voorwaarden stellen en nadere regels verbinden.

## Hoofdstuk 10 Duurzame inzetbaarheid

### Artikel 10:1 Ontwikkelingsbudget

Werkgevers besteden jaarlijks 1% van de loonsom aan ontwikkelingsbudget.

Werkgevers en vakbonden gaan verder met elkaar in gesprek over secundaire arbeidsvoorwaarden en leggen de focus nadrukkelijk op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het invullen van 1% ontwikkelingsbudget

### Artikel 10:2 Opleidingen

In het kader van duurzame inzetbaarheid, ontwikkelt de medewerker zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en voor zichzelf. Werkgever kent de volgende categorieën aan opleidingen:

### Artikel 10:3 Mobiliteitsbeleid

- 1 Werkgever begeleidt en ondersteunt de medewerker om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.
- 2 Werkgever stelt een opleidingsplan voor zijn organisatie vast. Daarin staan:
  - a hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
  - b hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
  - c de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

### Artikel 10:4 Opleidingsopdracht

Een medewerker kan worden verplicht om een bepaalde opleiding te volgen. In dat geval is sprake van een opleidingsopdracht, waarvoor tijd en budget beschikbaar worden gesteld.

- Tijd: de tijd die nodig is voor het volgen van de opleiding (in werktijd of anders compensatie van de tijd, die in eigen tijd wordt besteed) en thuisstudietijd, zolang dit geen incidentele tijdsinvestering is;
- Budget: kosten van de opleiding zelf, het verplichte studiemateriaal (boeken, readers, etc.), reiskosten (op basis van de vergoedingsregeling voor zakelijke kilometers) en eventuele andere noodzakelijk te maken kosten.

### Artikel 10:5 Opleidingsfaciliteiten

De medewerker die een opleiding gaat volgen op initiatief van de werkgever of de medewerker zelf, en waarvoor geen opleidingsopdracht is gegeven, kan alsnog in aanmerking komen voor opleidingsfaciliteiten in de vorm van tijd en/of budget, zoals hiervoor bedoeld. Deze faciliteiten zullen door werkgever worden vastgesteld, waaraan voorwaarden kunnen worden verbonden. Het toekennen van faciliteiten is onder meer afhankelijk van beschikbare budgetten en kaders van het opleidingsplan. Werkgever hanteert hierbij de volgende richtlijnen:

- 100%: als de opleiding in belangrijke mate bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerker en van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 75%: als de opleiding bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 50%: als de opleiding in belangrijke mate bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van toegevoegde waarde is van werkgever en haar bedrijfsvoering;
- 25%: als de opleiding bijdraagt aan de ontwikkeling van de medewerker en de opleiding van toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering.

### **Artikel 10:6 Leer-/werktraject**

Binnen werkgever worden ook zogenaamde leer-/werktrajecten georganiseerd. De regels van het opleidingsbeleid zijn op deze trajecten niet van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Leer-/werktrajecten voorzien in opleiding van ongediplomeerde medewerkers voor bepaalde functies. De medewerker loopt stage en krijgt begeleiding van werkgever, maar volgt de opleiding volledig in zijn eigen tijd. De studiekosten worden wel volledig vergoed onder voorwaarden als genoemd in artikel 10:8 lid 3.

### **Artikel 10:7 Stage**

Werkgever stelt, binnen haar mogelijkheden, stageplaatsen beschikbaar, met als doel een actieve bijdrage aan opleiding en vorming te geven. Werkgever zal zorgen voor een goede begeleiding van stagiaires. Stages kunnen betaald of onbetaald plaatsvinden, dit ter beoordeling van werkgever.

### **Indien een stagevergoeding wordt betaald, gelden de volgende bedragen:**

Bij een stage van minder dan één maand een bedrag van € 50,- bruto per maand, te betalen naar rato.

Bij een stage van 1 tot 3 maanden een bedrag van € 100,- bruto per maand.

Bij een stage van drie maanden of meer een bedrag van € 250,- bruto per maand.

### **Artikel 10:8 Bindingstermijn/terugbetalingsverplichting**

- 1 Bij een opleidingsopdracht geldt geen bindingstermijn/terugbetalingsverplichting.
- 2 Worden studiefaciliteiten verschaft, dan geldt een bindingstermijn van maximaal drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van het beschikbaar gestelde studiebudget, waarbij voor elke maand – of deel daarvan - dat de medewerker minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht. Wordt nog tijdens de opleiding de arbeidsovereenkomst beëindigd, dan wordt 100% van het studiebudget bij de medewerker in rekening gebracht.
- 3 Het leer-/werktraject kent een bindingstermijn van drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van de studie- en begeleidingskosten, waarbij voor elke maand –of deel daarvan- dat de medewerker minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht; wordt nog tijdens de opleiding het dienstverband beëindigd, dan wordt 100% van de studiekosten bij de medewerker in rekening gebracht. De hoogte van de studie- en begeleidingskosten worden bij aanvang van het leer-/werktraject aan de medewerker bekend gemaakt;
- 4 Wanneer werkgever hier reden voor ziet, mag zij in het voordeel van de medewerker afwijken van de terugbetalingsverplichting zoals hiervoor vermeld.

### **Artikel 10:9 Opleidingsplan**

- Jaarlijks worden speerpunten in het opleidingsbeleid bepaald en vastgelegd in een opleidingsplan, dat weer deel uitmaakt van het jaarplan en van de begroting voor het volgende jaar.
- Speerpunten worden geformuleerd en prioriteiten worden vastgesteld vanuit de missie en strategie.
- Wetgeving (of wijziging daarvan) en andere actuele ontwikkelingen (binnen of buiten werkgever gelegen) kunnen van invloed zijn op de inhoud of uitvoering van het opleidingsplan.
- Samen met het opleidingsplan wordt een opleidingsbudget vastgesteld, waaruit de opleidingen kunnen worden gefinancierd.
- Jaarlijks wordt het opleidingsplan aan de OR voorgelegd.

**Artikel 10:10 Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)**

Afspraken die met medewerkers worden gemaakt over opleidingsdoelstellingen op langere termijn, worden vastgelegd in het POP. Het POP wordt als vast agendapunt meegenomen in het functioneringsgesprek.

**Artikel 10:11 Procedures en besluitvormingsproces**

Medewerkers kunnen opleidingen volgen op aanwijzing van het management of op eigen verzoek. De procedures en het besluitvormingsproces zien er, in het kort, als volgt uit:

- a het volgen van een (wettelijk verplichte) opleiding vanuit de functie:  
vanuit de wetgeving worden bepaalde opleidingen verplicht gesteld voor bepaalde functies, bijv. EHBO diploma & hartreanimatie, HACCP.
- b het volgen van een opleiding op aanwijzing van het management:  
in het opleidingsplan wordt vastgelegd welke (groepen) medewerkers studies moeten volgen. Het opleidingsplan wordt vastgesteld door het management volgens de geldende procedure. De medewerkers worden via de lijn (door middel van werkoverleg en functioneringsgesprekken) geïnformeerd over de relatie tussen het opleidingsplan en de groeps- of individuele ontwikkelingsdoelstellingen;
- c het volgen van een opleiding op eigen verzoek:  
de individuele ontwikkelingsdoelstelling van de medewerker is een vast punt op de agenda van het functioneringsgesprek. In dit gesprek krijgt de medewerker gelegenheid om persoonlijke wensen kenbaar te maken. Via de lijn worden deze wensen voorgelegd aan het management. Het management beslist in hoeverre wensen (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden vervuld voor het volgende jaar. Opleidingswensen, die niet kunnen wachten tot het functioneringsgesprek, kunnen tussentijds in de vorm van een opleidingsvoorstel worden ingediend bij de direct leidinggevende. Dit voorstel moet schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van informatie over inhoud, programma en kosten van de opleiding worden ingediend. Ook hierbij geldt dat het verzoek via de lijn ter beoordeling aan het management wordt voorgelegd.

## **Hoofdstuk 11 Overig**

### **Artikel 11.1 Keuze functiewaarderingsstelsysteem**

- 1 De keuze voor een systeem van functiewaardering zal ter instemming aan de OR worden voorgelegd.
- 2 Na de keuze voor een functiewaarderingsstelsysteem zal met de vakbonden overleg worden gevoerd over de conversietabel in samenhang met het gekozen functiewaarderingsstelsysteem. De conversietabel is de tabel op basis waarvan de aan functies toegekende waardering wordt gekoppeld aan een salarisschaal van de CAO.
- 3 Medewerkers kunnen bezwaar maken tegen de uitkomst van de op hen betrekking hebbende functiewaardering. Het bezwaar zal in eerste instantie worden ingediend bij de directie van werkgever, die op het bezwaar beslist.
- 4 Indien een wijziging van het functiewaarderingsstelsysteem aan de orde is, zal werkgever een Geschillencommissie in het leven roepen en bijbehorend reglement opstellen.

### **Artikel 11.2 Overgangsregeling**

Wanneer bij de aangesloten organisaties een overgangsregeling is overeengekomen maakt deze onderdeel uit van de CAO zoals die voor de betreffende organisatie geldt, en als bijlage aan de CAO worden toegevoegd.

### **Artikel 11.3 Onderhandelingsakkoord 1 januari 2022 tot 1 januari 2023**

Als bijlage II is het onderhandelingsakkoord d.d. 14 december 2021 tussen Werkgevers en vakbonden.

### **Artikel 11.4 Slotbepalingen**

Deze CAO geldt van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023. Indien op dat moment nog geen nieuwe CAO tussen werkgever en vakbonden is overeengekomen, blijven de bepalingen in deze CAO tot nader order van kracht.

**BIJLAGEN:**

Als bijlage bij deze CAO geldt de klokkenluidersregeling werkgever.

## **Bijlage I          Klokkenluidersregeling werkgever**

### **1          Begripsbepalingen**

#### Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

- Betrokkene               :     degene die werkzaam is ten behoeve van werkgever, in dienstverband of op andere wijze, en die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- Externe derde            :     iedere organisatie of vertegenwoordiger van werkgever, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie betrokkene een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat dit naar zijn redelijke oordeel een zodanig groot maatschappelijk belang heeft dat dit belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen;
- Raadsman                 :     iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust;
- Verantwoordelijke       :     leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van werkgever waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- Leidinggevende         :     degene die direct leiding geeft aan betrokkene;
- Vertrouwenspersoon     :     degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van werkgever te fungeren.
- Vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
- a        een (dreigend) strafbaar feit;
  - b        een (dreigende) schending van regels;
  - c        een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
  - d        een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
  - e        een (dreigende) verspilling van overheidsgeld; of
  - f        (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

### **2.          Interne procedure**

#### Artikel 2

- 1 Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij zijn leidinggevende, een verantwoordelijke en/of bij de vertrouwenspersoon.
- 2 Degene bij wie de melding is gedaan legt deze schriftelijk vast, met daarop de datum waarop deze ontvangen is, en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. Degene bij wie de melding is gedaan zorgt ervoor dat de schriftelijke melding aan de directeur wordt doorgestuurd. Wanneer de melding de directeur zelf betreft, wordt deze doorgestuurd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 3 Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt direct een onderzoek gestart.
- 4 De directeur bevestigt de ontvangst van de melding aan de betrokkene, en verwijst daarin naar de oorspronkelijke melding.
- 5 De directeur beoordeelt of een externe derde van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

#### Artikel 3

- 1 Binnen acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven of en zo ja tot welke stappen de melding heeft geleid.
- 2 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de directeur hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

#### Artikel 4

Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.

#### Artikel 5 Externe melding

- 1 Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:
  - a hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
  - b hij niet tijdig een standpunt heeft ontvangen;
  - c de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de directeur; of
  - d sprake is van een van de volgende uitzonderingsgronden:
    - acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
    - een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
    - een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
    - een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
    - een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

#### Artikel 6

- 1 De melding aan de externe derde vindt plaats aan degene die daarvoor naar het redelijk oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt,



waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.

- 2 Naarmate de mogelijkheid van schade voor werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, dient het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker te zijn.

#### Artikel 7 Rechtsbescherming

- 1 De Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
- 2 Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van werkgever is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

**Bijlage II      Onderhandelingsakkoord Cao 1 januari 2022 tot 1 januari 2023**



**Onderhandelingsakkoord Cao VERMO werkgevers en vakbonden FNV – CNV**

---

1. Looptijd nieuwe CAO: 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.
2. Per 1 december 2021 stijgen de salarissen met 1,5%.
3. Per 1 januari 2022 vervalt artikel 1.6 Loonontwikkeling CAO gemeenten. De ontwikkeling in structurele procentuele stijging of matiging in de salaristabellen zoals in de CAO gemeenten (voorheen de CAR-UWO) opgenomen, wordt per 1 januari 2022 niet meer gevolgd.
4. Werkgevers verhogen voor de komende drie jaren (1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024) de salarissen met de inflatie (CPI alle huishoudens afgeleid – gewogen gemiddelde over voorafgaande periode 1 april tot en met 31 maart)<sup>i</sup>.
5. Per 1 januari 2022 is door partijen het percentage van 2.4% afgesproken voor de loonstijging in 2022.
6. Werkgevers spreken de intentie uit om (ook) na 2024 voor wat betreft loonstijging aan te sluiten bij het CPI alle huishoudens afgeleid conform punt 4.
7. Werkgevers zijn verplicht jaarlijks 1% van de loonsom als ontwikkelingsbudget te besteden (bijvoorbeeld opleidingen).
8. De vaste eindejaaruitering van 6% wordt per 1 januari 2022 verhoogd naar 8.33% waarmee artikel 3:11 Werkgeversbijdrage levensloop (1,5%) per 1 januari 2022 vervalt.
9. In december 2021 vindt een eenmalige uitkering plaats van bruto EUR 750,- naar rato dienstverband (omvang gemiddeld dienstverband over eerste 11 maanden van 2021)
10. Werkgevers en vakbonden gaan verder met elkaar in gesprek over secundaire arbeidsvoorwaarden en leggen de focus nadrukkelijk op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het invullen van 1% ontwikkelingsbudget.
11. De aansluiting bij Stichting Pensioenfonds ABP blijft onveranderd van kracht.
12. Aanvullend zijn procesafspraken gemaakt<sup>ii</sup>.



Aldus overeengekomen te Amersfoort op 14 december 2021,

Werkgeversvereniging Vermo	FNV Sport en Bewegen	CNV Overheid en Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief
----------------------------	----------------------	--

w.g.

w.g.

w.g.

M.C. Bloemsma

I.A.C.M. Koppelman

C. Cuperus

---

<sup>1</sup> Slechts in hoge uitzondering – bij een zwaarwegend bedrijfsbelang- (bijv. als Nederland in een zware recessie komt) kunnen de werkgevers minder dan de inflatie vergoeden. Maar als een dergelijke situatie zich voordoet zullen we in goed overleg met de vakbonden treden om te komen tot een voor beide partijen aanvaardbare oplossing. De disclaimer geldt ook als zich bij hoge uitzondering een negatief inflatiecijfer voordoet. Deze disclaimer moeten we opnemen omdat ook wij niet in de toekomst kunnen kijken. Maar we zullen er alles aan doen om te voorkomen dat we gebruik moeten maken van deze uitzondering.

<sup>2</sup> 1. De OR- en en vakbonden inspraak en instemming hebben bij het loon- en functiegebouw dat de Vermo in voorbereiding heeft en in de implementatie van de verloning van de bijbehorende schalen; 2. De uitgangspunten van de werkgevers bij de vakbonden bekend en helder zijn en hieruit blijkt dat de huidige en toekomstige werknemers er niet op achteruit gaan; 3. De werkgevers laten zien in de cao-onderhandelingen dat ze bereid zijn wensen vanuit de achterban aangedragen te honoreren; 4. De werkgevers bereid zijn openheid te geven over de beschikbare loonsom c.q. loonruimte waardoor duidelijker wordt waar eventuele onderhandelruimte ligt; 5. Werkgevers zich nadrukkelijk samen met de vakbonden inspannen voor het toewerken naar meer eenheid in arbeidsvoorwaarden (zoals loon en pensioen) in die delen van de branche die raakvlakken hebben met de cao-Vermo.

**Bijlage XI**

**Artikel 9 Voorzieningen bij werkloosheid, gelijkwaardige voorziening**

**Artikel 9:1 Werkingsfeer**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de medewerker van SRO voor 1 mei 2002 bij SRO in dienst is getreden en de medewerker van Accres die vóór 1 januari 2007 bij Accres in dienst is getreden, en die op grond van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid ontslagen is of wordt. Indien de medewerker aan deze kwalificatie voldoet en ervoor kiest om van de voorzieningen uit dit hoofdstuk gebruik te maken, dan is conform artikel 7:673b BW geen transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW verschuldigd aan de betreffende medewerker. Kiest de medewerker ervoor geen gebruik te maken van de voorzieningen uit dit hoofdstuk, dan kan hij conform artikel 7:673 BW aanspraak maken op de transitievergoeding (indien aan de wettelijke vereisten daarvoor is voldaan). Werkgever heeft op voornoemde keuze geen invloed.

**Artikel 9:2 Begripsbepalingen**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
- salaris: het gemiddelde van het salaris als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van 12 maanden direct voorafgaand aan de datum van de mobiliteitsfase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging bij werkgever;
- na-wettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
- mobiliteitsfase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een mobiliteitsplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de herplaatsing (intern of extern) van de medewerker het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen;
- mobiliteitsplan: het plan van aanpak waarin de herplaatsingsinspanningen van werkgever en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de herplaatsing van de medewerker te bevorderen;
- werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit arbeidsovereenkomst bij de werkgever waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
- werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met werkgever.

**Artikel 9:3 Mobiliteitsfase voor ontslag**

De medewerker die op grond van reorganisatie ontslagen wordt heeft recht op een mobiliteitsfase. De mobiliteitsfase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit waarin medewerker boventallig wordt verklaard.

De lengte van de mobiliteitsfase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de werkgever, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding tot de datum van de start van de mobiliteitsfase.

De mobiliteitsfase duurt bij een dienstverband van:

- |   |                 |            |
|---|-----------------|------------|
| a | 2 tot 10 jaar   | 7 maanden  |
| b | 10 tot 15 jaar  | 11 maanden |
| c | 15 jaar of meer | 15 maanden |

**Artikel 9:4 Einde mobiliteitsfase**

- 1 De mobiliteitsfase eindigt eerder dan na afloop van de voor de medewerker geldende termijn, indien de medewerker voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten werkgever aanvaardt.
- 2 De mobiliteitsfase eindigt eerder indien de medewerker zich tijdens de mobiliteitsfase niet houdt aan de afspraken uit het mobiliteitsplan. In dat geval zal de werkgever de arbeidsovereenkomst kunnen doen ontbinden op grond van gewichtige aan de medewerker toe te rekenen redenen, zonder daarbij enige vergoeding verschuldigd te zijn.
- 3 Indien de mobiliteitsfase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

**Artikel 9:5 Verlenging mobiliteitsfase bij nalatigheid werkgever**

De mobiliteitsfase wordt verlengd wanneer werkgever zich tijdens de mobiliteitsfase niet houdt aan de afspraken uit het mobiliteitsplan. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase. Tijdens de verlengde mobiliteitsfase herstelt werkgever de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is. Tijdens de verlengde mobiliteitsfase blijven de gemaakte afspraken uit het mobiliteitsplan van kracht.

**Artikel 9:6 Verlenging mobiliteitsfase door middel van onbetaald verlof**

De medewerker kan werkgever verzoeken de mobiliteitsfase met maximaal 12 maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:12.

Werkgever stemt alleen in met het verzoek indien de medewerker tijdens de mobiliteitsfase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn mobiliteitsverplichtingen en indien:

- a onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en
- b de medewerker tijdens het onbetaald verlof opneemt op grond van werkgever toepasselijke regeling; en
- c tijdens de verlengde mobiliteitsfase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de herplaatsing bevorderen.

Werkgever en de medewerker maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van werkgever en de medewerker, zoals deze zijn neergelegd in het mobiliteitsplan, tijdens de verlenging van de mobiliteitsfase worden voortgezet.

**Artikel 9:7 mobiliteitsplan**

- 1 Werkgever stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de mobiliteitsfase een mobiliteitsplan op. De medewerker wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door werkgever gehoord.
- 2 In het mobiliteitsplan worden afspraken opgenomen over de herplaatsingsinspanningen die van werkgever en de medewerker verlangd worden. Het mobiliteitsplan vermeldt in ieder geval (afspraken over):
  - a de duur en de einddatum van de mobiliteitsfase;
  - b verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
  - c scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
  - d opstellen arbeidsmarktprofiel;

- e sollicitatieactiviteiten.
- 3 Gelijktijdig met het vaststellen van het mobiliteitsplan komen partijen middels een schriftelijke vaststellingsovereenkomst overeen, dat de arbeidsovereenkomst door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt ontbonden op de in de vaststellingsovereenkomst vermelde datum.
- 4 In het mobiliteitsplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het mobiliteitsplan. De kosten voor de activiteiten uit het mobiliteitsplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van werkgever, met een maximum van € 7.500,-.

**Artikel 9:8 Recht op een aanvullende uitkering heeft de medewerker die:**

- a op grond van reorganisatie is ontslagen; en
- b de mobiliteitsfase heeft doorlopen, zonder toepassing het bepaalde om artikel 9:4 lid 2 eerste en/of tweede zin; en
- c recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de medewerker ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

**Artikel 9:9 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag**

De aanvullende uitkering kent twee fases.

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a voor medewerkers met een salaris tot een bedrag van € 4.375,- 10% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- b voor medewerkers met een salaris vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- c voor medewerkers met een salaris vanaf € 5.250,- 30% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is.

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a voor medewerkers met een salaris van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- b voor medewerkers met een salaris van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is;
- c voor medewerkers met een salaris vanaf € 6.560,- 30% van de salaris naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is.

**Artikel 9:10 Duur aanvullende uitkering bij ontslag**

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

**Artikel 9:11 Sancties**

- 1 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.

- 2 Werkgever stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
- 3 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan werkgever besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
- 4 Werkgever stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

#### **Artikel 9:12 Einde aanvullende uitkering**

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

#### **Artikel 9:13 Recht op na-wettelijke uitkering**

De medewerker die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

- a de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt; en
- b hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 9.14 Hoogte na-wettelijke uitkering**

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de medewerker werkloos is. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de medewerker uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van de oude salaris niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

#### **Artikel 9:15 Duur na-wettelijke uitkering**

De duur van de na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar bij werkgever maal een correctiefactor. De correctiefactor is:

- a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

#### **Artikel 9.16 Einde na-wettelijke uitkering**

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur van de na-wettelijke uitkering berekend conform dit artikel is verstreken.

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt;

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer werknemer zich onvoldoende inspant om een nieuwe baan te vinden.

De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de medewerker overlijdt;

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de medewerker verwijtbaar handelt richting werkgever;

#### **Artikel 9.17 Sancties na-wettelijke uitkering**

Werkgever stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de medewerker heeft om werkgever te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering. Meest vergaande sanctie die werkgever kan opnemen in het sanctiebeleid is het met terugwerkende kracht beëindigen van de na-wettelijke uitkering.

