Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor het personeel van de

Longfonds & patiëntenorganisatie stichting

voor de periode

1 januari 2020 tot en met 31 december 2022

Inhoudsopgave

INTENTIEVERKLARING 3

I ALGEMENE BEPALINGEN 5

ARTIKEL 1 5

II ARBEIDSOVEREENKOMST 6

ARTIKEL 2: SCHRIFTELIJK 6
ARTIKEL 3: ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE EN ONBEPAALDE TIJD 6
ARTIKEL 4: ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD 6
ARTIKEL 5: GENEESKUNDIG ONDERZOEK 7
ARTIKEL 6: BEËINDIGING VAN DE DIENSTBETREKKING VAN RECHTSWEGE 7
ARTIKEL 7: SCHORSING 7

III VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER 8

ARTIKEL 8: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 8
ARTIKEL 9: VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 8

IV ARBEIDSTIJD 9

ARTIKEL 10: REGELING ARBEIDSTIJD 9
ARTIKEL 11: OVERWERK EN OVERWERKVERGOEDING 10

V VERLOF 10

ARTIKEL 12: VAKANTIEREGELING 10
ARTIKEL 13: BUITENGEWOON VERLOF 11
ARTIKEL 14: FEESTDAGEN EN VERPLICHTE SLUITINGSDAGEN 12
ARTIKEL 15: OUDERSCHAPSVERLOF 13

VI SALARIËRING 13

ARTIKEL 16: ALGEMENE REGELINGEN 13
ARTIKEL 17: SALARIËRING BIJ WAARNEMING VAN EEN HOGERE FUNCTIE 14
ARTIKEL 18: GARANTIEREGELING BIJ INVOERING VAN HET BELONINGSSYSTEEM 2008-2010 14
ARTIKEL 19: MEERKEUZESYSTEEM ARBEIDSVOORWAARDEN 14

VII VERGOEDINGEN EN TOELAGEN 14

ARTIKEL 20: ZIEKTEKOSTENTOELAGE 14
ARTIKEL 21: EXTRA ZIEKTEKOSTENTOELAGE 15
ARTIKEL 22: SCHOLING- EN LOOPBAANBELEID 15
ARTIKEL 24: KOSTENVERGOEDING WOON/WERKVERKEER EN ONKOSTENVERGOEDING 16
ARTIKEL 25: UITKERING BIJ DIENSTJUBILEA 17

VIII ARBEIDSONGESCHIKTHEID 17

ARTIKEL 26: MELDINGSPLICHT 17
ARTIKEL 27: LOONDOORBETALING BIJ ZIEKTE 18

IX OVERLIJDEN 19

ARTIKEL 28: UITKERING AAN NAGELATEN BETREKKINGEN 19

X VERZEKERINGEN 19

ARTIKEL 29: PENSIOENVERZEKERING EN AANVULLENDE INVALIDITEITSVERZEKERING 19
ARTIKEL 30: VERZEKERING 3DE WW-JAAR 20

XI LEIDRAAD BIJ REORGANISATIE 20

ARTIKEL 31 20

XII GESCHILLEN 20

ARTIKEL 32: GESCHILLENREGELING 20

XIII LOOPTIJD EN WIJZIGING 21
ARTIKEL 33 21
BIJLAGE CAO-REGELINGEN LOONGEBOUW 22

INTENTIEVERKLARING

1. De werkgever en de werknemer streven ernaar, dat het arbeidsklimaat en de werkomstandigheden zodanig zullen zijn, dat iedere werknemer zo optimaal mogelijk kan functioneren.

2. Van werkgever en werknemer mag verwacht worden dat zij samenwerken met in achtneming van de algemeen geldende normen en gedragsregels. De werkgever heeft dit beschreven in een integriteitssysteem inclusief een klokkenluidersregeling en richtlijnen voor informatiebeveiliging en privacy.

3. De werkgever streeft er naar om bij de functievervulling optimaal gebruik te maken van de capaciteiten van de werknemers.
   Bij het ontstaan van een vacature zal, voordat de externe sollicitatieprocedure in gang wordt gezet, eerst gelegenheid worden geboden voor interne sollicitatie. Voor een vacature van hoofd van een afdeling of hoger echter geldt dat interne kandidaten gelijktijdig met externe kandidaten zullen worden beoordeeld.

4. Het realiseren van een goed werkklimaat, waarin alle in dienst van de Longfonds & patiënten-organisatie stichting werkzame personen in een geest van samenwerking en solidariteit hun bijdrage aan het goed functioneren van het Longfonds kunnen en willen geven, is een opgave voor zowel de werkgever als alle werknemers.

5. Van de werkgever mag verwacht worden dat hij zorg draagt voor:
   a) een duidelijke organisatiestructuur;
   b) het in ruime mate verstrekken, respectievelijk toegankelijk maken van informatie die voor een goede taakuitvoering nodig is.

6. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij:
   a) reële klachten en wensen tijdig en (uitsluitend) te bestemder plaatse uit;
   b) van de verstrekte informatie kennis neemt en zelf actief gebruik maakt van de door de werkgever gegeven mogelijkheden om de voor de uitoefening van de functie nodige informatie te bekomen.

7. De werkgever zal voortdurend onderzoeken of er mogelijkheden zijn om werkervaringsplaatsen aan te bieden aan zwakkeren op de arbeidsmarkt.

PROTOCOL

- De afspraken over het werknemersaandeel van 7% in de premie voor ouderdoms-. Invaliditeits- en flexpensioen gelden voor 2020 (art.29.4)

- Jaarlijks wordt in oktober door partijen bezien of bezuinigingsmaatregelen (gedeeltelijk) kunnen worden terug gedraaid. Dit zal het geval zijn indien de personeelskosten, zijnde brutosalaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering minder dan 25% van de inkomsten bedragen. Het teveel bezuinigde bedrag komt de werknemers toe en zal worden aangewend voor verhoging van de werkgeversbijdrage aan de pensioenpremie en/of de bijdrage ziektekostenverzekering.

De ondergetekenden:
de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting, gevestigd te Amersfoort, partij ter ene zijde,

en

de vereniging FNV, vakbond voor werknemers in dienst van de overheid, het onderwijs, particuliere instellingen voor gezondheidszorg en welzijnswerk, particuliere bejaardenzorg, de sociale werkvoorziening en openbare nutsbedrijven in NV-vorm, gevestigd te Zoetermeer, partij ter andere zijde,

verklaren dat zij, in aansluiting op de op 31 december 2019 beëindigde collectieve arbeidsovereenkomst, de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan:

I ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In deze cao wordt verstaan onder:

1. **Raad van Toezicht:**
   de Raad van Toezicht van de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting
2. **werkgever:**
   de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting of degene aan wie door de Raad van Toezicht de betrokken bevoegdheid of verplichting gedelegeerd is, hierna genoemd, de algemeen directeur/bestuurder;

3. **werknemer**:
   degene, niet zijnde een lid van de Raad van Toezicht, die ingevolge een arbeidsovereenkomst in dienst is van de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting;

4. **vaste relatiepartner**:
   de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert;

5. **feestdagen**:
   Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Paasmaandag, Koningsdag, Bevrijdingsdag 5 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, alsmede nationale feest- en gedenkdagen voor zover deze algemeen worden gevierd en voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen;

6. **dienstjaren**:
   het aantal volle jaren dat de werknemer onafgebroken in dienst is van de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting, of diens rechtsvoorgangers;

7. **diensttijd**:
   het aantal jaren en volle maanden dat de werknemer onafgebroken in dienst is (geweest) van de stichting;

8. **salaris:**
   het bruto maandsalaris exclusief alle toeslagen zoals vermeld in deze cao;

9. **jaarsalaris**:
   12 maal het maandsalaris inclusief alle toeslagen zoals vermeld in deze cao;

10. **hem, hij, zijn:**
    voor vrouwelijke werknemers dient hier gelezen te worden haar, zij, haar.

II ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 2: schriftelijk

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.

2. De arbeidsovereenkomst wordt ondertekend door de algemeen directeur/bestuurder en door de betrokken werknemer.

Artikel 3: arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd

Na een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal 1 jaar wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd vermeldt in ieder geval:

1. naam, voorletters en adres van de werknemer;

2. het tijdstip van indiensttreding en indien van toepassing tijdstip van beëindiging van het dienstverband;

3. de afspraken omtrent de wettelijke proeftijd;

4. de aard van de functie respectievelijk een omschrijving van de te verrichten werkzaamheden;

5. de arbeidsomvang;

6. het functievak en het loongebouw waarbinnen de functie valt en het aanvangssalaris;

7. de vakantierechten en vakantietoeslag;

8. de opzegtermijn;

9. de regeling van de salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid;

10. een verwijzing naar deze cao.

Artikel 4: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. In aanvulling op artikel 3:
   Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt alleen opgevolgd door een volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als:
   a) de betreffende werkzaamheden een tijdelijk karakter hebben;
   b) de aanstelling betrekking heeft op tijdelijke vervanging;
   c) bedrijfseconomische redenen daartoe aanleiding geven.

2. De werknemer met een tijdelijk dienstverband wordt voor wat betreft de toepassing van deze cao gelijkgesteld met een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd zullen de werkgever en de werknemer uiterlijk twee maanden voor het einde van de arbeidsovereenkomst overleggen of voortzetting van de arbeidsovereenkomst al dan niet moet worden overeengekomen.

Artikel 5: geneeskundig onderzoek

1. De voor onbepaalde tijd aangestelde werknemers hebben het recht om op vrijwillige basis deel te nemen aan een door de arbodienst aangeboden periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek.

2. Het resultaat van het in lid 1 bedoelde onderzoek zal uitsluitend ter kennis van de werknemer worden gebracht.

Artikel 6: beëindiging van de dienstbetrekking van rechtswege

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
   a) bij een aanstelling voor bepaalde tijd, door het verstrijken van de overeengekomen periode;
   b) op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
   c) door beëindiging van het dienstverband met wederzijds goedvinden;
   d) door beëindiging om een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677, 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek;
   e) door beëindiging om een reden als bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek;
   f) door beëindiging na opzegging op grond van een daarvoor verkregen ontslagvergunning als bedoeld in artikel 6 van het B.B.A., verkregen bij het UWV dan wel een door de kantonrechter verstrekte beschikking ter ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
   g) in de proeftijd volgens artikel 7:676 van het Burgerlijk Wetboek;
   h) door overlijden van de werknemer.

2. Opzegging van het dienstverband dient schriftelijk te geschieden en vindt slechts plaats tegen de laatste dag van de kalendermaand.

3. Opzegging is vereist in de gevallen genoemd in artikel 6.1d) en f).

4. De opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer bedraagt één maand, tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 7: schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken schorsen met behoud van salaris, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor ontslag aanwezig is als bedoeld in artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek en schorsing naar het oordeel van de algemeen directeur/bestuurder in het belang van een goede bedrijfsvoering gevorderd wordt.
   De werkgever kan de schorsing verlengen indien het onderzoek, dat voortvarend moet worden uitgevoerd, door de gecompliceerdheid van de zaak niet binnen twee weken kan worden afgerond.

2. De schorsing en de verlenging worden gemotiveerd en schriftelijk ter kennis van de werknemer gebracht.

3. Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de gebouwen en terreinen van de stichting worden ontzegd en kan gevorderd worden dat de onder zijn berusting zijnde eigendommen van de stichting onverwijld worden ingeleverd.

4. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond te zijn, dan zal de algemeen directeur/bestuurder op verlangen van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

III VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

Artikel 8: verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

2. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke werkgevers- en werknemersaansprakelijkheid een verzekering af te sluiten.

3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, ook na beëindiging van het dienstverband.

4. De werkgever is verplicht aan de werknemer een exemplaar van deze cao uit te reiken. Het pensioenreglement Zorg en Welzijn is in te zien op www.zorgenwelzijn.nl.

5. Werkgever zal jaarlijks een vergoeding overmaken aan AbvaKabo/FNV conform de zogenoemde AWVN-bijdrageregeling.

Artikel 9: verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de tot zijn functie behorende werkzaamheden nauwgezet en naar beste vermogen te vervullen en zich daarbij te houden aan de voorschriften en aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven en bij gebreke daarvan de werkzaamheden te vervullen zoals redelijkerwijs van hem mag worden verwacht.

2. Indien de werknemer door onvoorziene omstandigheden verplicht is van de hem gegeven voorschriften en aanwijzingen af te wijken, geeft hij daarvan onmiddellijk kennis aan degene onder wiens onmiddellijke verantwoordelijkheid hij werkzaam is.

3. Wanneer de werkgever het om bedrijfseconomische redenen of om redenen van bedrijfscontinuïteit noodzakelijk acht, is de werknemer verplicht tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten.
   De werkgever zal zich daarbij beperken tot werkzaamheden, die in redelijkheid aan de betrokken werknemer kunnen worden opgedragen en daarbij zoveel mogelijk rekening houden met de functie van de werknemer.

4. Indien de werknemer meent dat deze andere werkzaamheden voor hem niet passend zijn, geeft hij daarvan onmiddellijk kennis aan de algemeen directeur/bestuurder. Intussen dient hij die werkzaamheden toch uit te voeren.

5. Indien blijkt dat, na indienen van onder lid 4 genoemde bezwaren, aan deze bezwaren niet tegemoet wordt gekomen, kan de werknemer een beroep doen op de geschillenregeling ex artikel 31.

6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

7. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij onverminderd het bepaalde in artikel 26 verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.

8. Behoudens toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan:
   a) direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
   b) direct of indirect geschenken, provisie of commissieloon te vorderen of aan te nemen van personen die ten behoeve van de werkgever werkzaam zijn, of van leveranciers van de werkgever;
   c) van personen met wie hij door zijn functie in aanraking komt, giften, provisie of beloning te vorderen of aan te nemen, tenzij dit een relatiegeschenk is met een waarde van minder dan € 45,--;
   d) met hulpvragenden zakelijke of persoonlijke overeenkomsten aan te gaan;
   e) personen in dienst van de werkgever, te bezigen voor het verrichten van persoonlijke diensten, of iets dat aan de werkgever behoort, te gebruiken voor persoonlijke doeleinden;
   f) een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie.

9. De werknemer is verplicht de goederen, welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

10. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

11. Het Longfonds ontmoedigt het roken. Daarom wordt er ook niet gerookt op overige locaties in de directe omgeving van het gebouw. Ook tijdens het onderhouden van externe contacten namens het Longfonds buiten het gebouw roken medewerkers van het Longfonds niet.

IV ARBEIDSTIJD

Artikel 10: regeling arbeidstijd

1. De arbeidsomvang bedraagt gemiddeld 36 uur per week.

2. Wanneer wegens bijzonder drukke werkzaamheden of voor het afmaken van een bepaalde taak de in het vorige lid aangegeven arbeidstijd per dag incidenteel met niet meer dan ½ uur wordt verlengd, zal, mits deze overschrijding aan de normale arbeidstijd aansluit, dit niet als overwerk worden beschouwd.

3. In het kader van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en het gezondheidsmanagement binnen de organisatie is het werknemers 7,5 jaar voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd toegestaan om met behoud van salaris een 34-urige werkweek aan te houden en voor werknemers vanaf 6 jaar vóór het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een 32-urige werkweek. Deze vermindering van arbeidstijd wordt in overleg met de werkgever opgenomen.

4. Aanstelling in een deeltijdfunctie is mogelijk voor een vast en/of variabel aantal uren per periode, conform hetgeen is geregeld in de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

5. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever geregeld. Indien de werktijden buiten de zogenaamde kantooruren vallen, houdt de werkgever bij het vaststellen van de werktijden zoveel mogelijk rekening met redelijke verlangens van de werknemer.

6. Werkgever en werknemer stellen in overleg werktijden vast.

7. Werkgever faciliteert mogelijkheden om minimaal één dag per week thuis te werken. Met instemming van de Ondernemingsraad is vastgesteld voor welke functies vanuit huis werken niet mogelijk is. <klik hier voor de regeling>
   Werkgever en werknemer maken nadere afspraken over de duur en aard van de werkzaamheden die vanuit huis verricht kunnen worden.

Artikel 11: overwerk en overwerkvergoeding

1. Onder overwerk wordt verstaan werk, dat niet in de normale arbeidstijd gedaan kan worden, dat als zodanig door directie c.q. hoofd van de afdeling is opgedragen en dat wordt verricht vóór 07.00 uur respectievelijk nà 18.00 uur òf waarbij de toegestane arbeidstijd van 9 uur per dag wordt overschreden.

2. Per kalenderkwartaal mag niet meer dan 40 uur overwerk worden opgedragen.

3. Voor overwerkvergoeding komen niet in aanmerking:
   a) werknemers ingedeeld in salarisvak J en hoger;
   b) zij die tot het geven van overwerkopdrachten bevoegd zijn;
   c) werknemers die door de aard van hun functie geacht worden zelfstandig hun werktijd in te delen, waaronder in ieder geval buitendienstmedewerkers.

4. Met betrokken medewerkers zal van tevoren worden overlegd over het te verrichten overwerk.

5. Overwerk kan in overleg tussen werknemer en werkgever in vrije tijd of in geld worden gecompenseerd. In geval overwerk in vrije tijd wordt gecompenseerd geschiedt dit op basis van dezelfde percentages als geldend indien het overwerk in geld zou worden gecompenseerd. Het tijdstip waarop de vrije tijd wordt genoten wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.

6. Als overwerkvergoeding wordt uitbetaald:
   a) op maandag t/m vrijdag voor de overuren nà 18.00 uur tot 23.00 uur het uurloon + 50% daarvan;
   b) indien op maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 18.00 uur langer wordt gewerkt dan 8½ uur, voor het meerdere het uurloon + 50% daarvan;
   c) op maandag t/m vrijdag voor de overuren van 23.00 uur tot 07.00 uur het uurloon + 100% daarvan;
   d) voor de uren gewerkt op zaterdag, zondag of op feestdagen het uurloon + 100% daarvan.

8. Voor de berekening van het uurloon wordt het geldende maandsalaris (op fulltime basis) gedeeld door 156.

V VERLOF

Artikel 12: vakantieregeling

1) Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
   In het kader van het gezondheidsmanagement binnen de organisatie hecht het Longfonds eraan dat medewerkers fit en gezond kunnen blijven werken. Mede om mogelijke gezondheidsproblemen te voorkomen is het aantal verlofdagen gekoppeld aan de leeftijd. De werknemer die op 1 januari van enig jaar in dienst is, heeft in dat vakantiejaar recht op het volgende aantal vakantie-uren met behoud van salaris:

16 t/m 34-jarige leeftijd: 180,0 uur
35 t/m 39-jarige leeftijd: 187,2 uur
40 t/m 44-jarige leeftijd: 194,4 uur
45 t/m 49-jarige leeftijd: 201,6 uur
50 t/m 54-jarige leeftijd: 208,8 uur
55 t/m 64-jarige leeftijd: 216,0 uur

Voor deeltijders wordt het verlofsaldo naar rato van het dienstverband in uren berekend.

2) Als peildatum voor het vaststellen van de leeftijd geldt 1 januari van het betreffende vakantiejaar.

3) Voor de werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld.

4) De werknemer kan tenminste drie kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen. Indien echter naar het oordeel van de werkgever de werkzaamheden zulks toelaten, kan de werknemer een groter aantal vakantie-uren aaneengesloten opnemen.

5) De werknemer zal per vakantiejaar tenminste twee kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen.

6) Indien er sprake is van langdurig verzuim kunnen werkgever en werknemer, indien de gezondheid volgens de bedrijfsarts dit toelaat, afspraken maken over het opnemen van verlofuren om een stuwmeer te voorkomen. Indien geen verlof wordt opgenomen wordt in (gedeelten van) dagen deze periode niet als vakantie aangemerkt.

7) De vakantie wordt op initiatief van de werknemer vastgesteld. De werkgever kan, indien het bedrijfsbelang in het geding komt, de vakantie weigeren. Dit dient schriftelijk en onderbouwd te gebeuren. In principe wordt het verlof opgenomen in het jaar dat dit verlof is ontstaan, tenzij met de leidinggevende afspraken zijn gemaakt om verlof te sparen.

8) De werkgever kan, met instemming van de Ondernemingsraad, ten hoogste twee dagen van de vakantie als collectieve snipperdagen aanwijzen. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever mededelen of hij het lopende kalenderjaar van deze mogelijkheid gebruik maakt en zo ja, welke dag(en) word(t)(en) aangewezen.

9) Voor zover de vakantie niet is genoten voor de laatste werkdag is de werkgever verplicht de werknemer of zijn nabestaande(n) een uitkering in geld te doen. In dat geval worden te weinig genoten vakantie-uren verrekend met het salaris.

Artikel 13: buitengewoon verlof

1. Indien in dit artikel gesproken wordt over het voeren van een eigen huishouding wordt hieronder verstaan: het bewonen van een zelfstandige wooneenheid.

2. De werknemer heeft, bij een 36 urige werkweek of anders naar rato, in elk geval recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris bij:
   a) het huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer (burgerlijk en/of kerkelijk tezamen), twee dagen;
   b) bevalling van zijn/haar echtgenote dan wel vaste relatiepartner; per 1 juli 2020 kunnen partners aansluitend aan de bevallingsdatum 2 maal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof opnemen; daarna kan gedurende een half jaar maximaal 4 maal de wekelijkse arbeidsduur als aanvullende geboorteverlof worden opgenomen onder doorbetaling van 70% van het maximum dagloon.
   c) bij verhuizing van hen die een eigen huishouding voeren, niet vaker dan eenmaal per jaar, twee dagen;

d) overlijden van de echtgeno(o)t(e) of vaste relatiepartner, (in- of uitwonende) kinderen of (in- of uitwonende) (schoon)ouders, de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis of crematie.

3. Tenzij ernstige belangen van de dienst zich daartegen naar het oordeel van de algemeen directeur/bestuurder verzetten, wordt in de hiernavolgende gevallen aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend. De tijdsduur van dit buitengewone verlof wordt vastgesteld door de algemeen directeur/bestuurder behoudens waar de duur van het verlof in dit artikel is vastgelegd.
   a) bij huwelijksaangifte/aangifte geregistreerd partnerschap van de werknemer, één dag;
   b) bij huwelijk van één van de leden van zijn gezin en van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, één dag;
   c) bij overlijden en begrafenis respectievelijk crematie van broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouder en kleinkind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) dan wel vaste relatiepartner, totaal 2 dagen;
   d) zorgverlof: de werknemer heeft recht op maximaal 10 dagen zorgverlof per jaar. Dit verlof is bestemd voor het verzorgen van een ernstig ziek (pleeg-)kind of van een ernstig zieke partner, (schoon-)ouders of een naaste verwant. Het verlof vindt uitsluitend plaats onder de volgende voorwaarden:
      - Er moet sprake zijn van een noodzakelijke verzorging vanwege een ernstige ziekte. Ook moet de noodzaak aanwezig zijn dat juist deze werknemer het verlof op zich neemt. Het verlofrecht geldt uitsluitend voor zolang de situatie van noodzakelijke verzorging zich voordoet.
      - Bij deeltijders geldt dat het maximum aantal dagen wordt bepaald naar rato van hun dienstverband.
      - Het verlof wordt door de werkgever toegestaan tenzij het bedrijfs- of dienstbelang zwaarder moet wegen dan het belang van de werknemer. De werkgever betaalt tijdens dit verlof 70% van het loon door.
      - Pensioenopbouw vindt plaats over het volledige salaris.
      - Gedurende de periode van het zorgverlof wordt het verlof opgebouwd alsof er geen zorgverlof zou zijn opgenomen.

      Wanneer verzorging of verpleging langer noodzakelijk is dan 10 dagen, treedt de werknemer in overleg met de werkgever om eventuele uitbreiding van het verlof te regelen. Daarbij worden, afhankelijk van de situatie, aparte afspraken gemaakt waarbij aan de orde kunnen zijn: onbetaald verlof, palliatief verlof, gedeeltelijk betaald en onbetaald verlof, combinatie verlof en thuiswerken, etcetera. Deze afspraken worden door P&O getoetst op redelijkheid, eenduidigheid en uniforme toepassing van uitgangspunten en vastgelegd.
   e) calamiteitenverlof: verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel door de betrokkene maatregelen moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit;
   f) voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van werknemersorganisaties (vak- of beroepsorganisaties) voor zover de werknemer als bestuurslid en/of als afgevaardigde is aangewezen, de daarvoor benodigde tijd tot maximaal tien dagen per jaar;
   g) bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de (schoon)ouders, één dag;
   h) bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, twee dagen;
   i) in alle gevallen waarin het bestuur bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

Artikel 14: feestdagen en verplichte sluitingsdagen

De werknemer heeft recht op doorbetaling van salaris en alle daarop gebaseerde toeslagen op feestdagen waarop het bureau gesloten is. Dit recht op doorbetaling geldt alleen ten aanzien van die werknemers die op de betreffende dagen normaal -volgens rooster- werkzaam zouden zijn.

Artikel 15: ouderschapsverlof

1. Conform de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op 26 maal de wekelijkse arbeidsduur aan ouderschapsverlof voor elk kind onder de 8 jaar waarvoor in het verleden nog geen ouderschapsverlof is opgenomen.
   Gedurende de eerste 13 maal de wekelijkse arbeidsduur van het ouderschapsverlof betaalt de werkgever 70% van het wettelijk minimumloon door (voor parttimers naar rato van het dienstverband).
2. Voor de tweede periode van 13 maal de wekelijkse arbeidsduur kan onbetaald ouderschapsverlof worden opgenomen.
3. Conform de wet bouwt de medewerker over de opgenomen uren betaald ouderschapsverlof vakantie-uren op volgens de vakantie regeling art.12 in deze cao.
4. De arbeidsomvang blijft na afloop van het ouderschapsverlof gedurende een half jaar gelijk aan reguliere arbeidsomvang van voor het ouderschapsverlof.

VI SALARIËRING

Artikel 16: algemene regelingen

1. Salariëring vindt plaats aan de hand van de uitkomsten van een met de Ondernemingsraad overeengekomen functiewaarderingsmethode. Inschaling vindt plaats in het bij de functie behorende salarisvak.

2. Jaarlijks vindt conform verwachtingen en afspraken een beoordeling van het functioneren plaats. Het functioneren wordt beoordeeld door de direct leidinggevende met behulp van een evaluatiesysteem waaraan de Ondernemingsraad haar instemming heeft verleend.
   Op basis van deze personeelsbeoordeling vindt salarisgroei plaats tussen het minimum en maximum functievaksalaris:
   a) Het salaris wordt verhoogd met 2,5% bij goed functioneren (= functioneren naar behoren over de gehele linie) en 3,25% bij zeer goed functioneren
   b) Het salaris wordt verhoogd met 1% bij matig functioneren (= op belangrijke onderdelen niet naar behoren functioneren) en wordt als % van het jaarsalaris in een bedrag ineens uitgekeerd. Genoemde verhoging wordt bovendien maximaal één keer aan werknemer uitgekeerd.
   c) Het salaris wordt niet verhoogd bij slecht functioneren (= in brede zin en langdurig niet naar behoren functioneren)
   d) Het salaris wordt met 4% verhoogd bij langdurig excellent functioneren (= voortdurend en in de gehele breedte van de functie boven verwachting functioneren). Personeelsleden met een maximumsalaris op of boven het salarisvak en die dus geen groeiperspectief in hun salarisvak hebben, kunnen in aanmerking komen voor een beoordelingsuitkering naar rato arbeidsomvang van 5% van het maximale functievaksalaris x 12 maanden (exclusief vakantietoeslag, 13^{e} maand en pensioen).
      Deze uitkering wordt in één keer uitgekeerd en slechts toegekend onder de volgende voorwaarden:
      1. de beoordeling valt in de categorie excellent;
      2. het personeelslid is voorgedragen voor de beoordelingsuitkering door zijn leidinggevende aan het Management Team;
      3. het Management Team beslist of het betreffende personeelslid tot de 10% meest excellent functionerende personeelsleden behoort die de beloningsuitkering ontvangt.

3. Van iedere wijziging in het netto of bruto salaris ontvangt de werknemer een schriftelijke berekening.

4. In uitzonderingsgevallen kan de werkgever aan een werknemer in verband met bovenmatige inspanning een gratificatie toekennen.

5. De jaarlijkse verhoging van de salarissen per 1 januari blijft ongewijzigd gehandhaafd op het AWVN gemiddelde cao-verhoging.

Artikel 17: salariëring bij waarneming van een hogere functie

1. De werknemer die gedurende langere tijd dan een maand aaneengesloten als plaatsvervanger volledig en geheel zelfstandig een functie vervult waarvan het salaris hoger is dan zijn eigen salaris, ontvangt een salaris conform het voor die functie geldende salarisvak vanaf de eerste dag dat genoemde functie door hem is vervuld. Het eigen salaris wordt in dat functievak met ten minste 2,5% verhoogd, tenzij de hoogte van het eigen salaris reeds op of boven het niveau is van het hogere salarisvak geldende maximumsalaris. Hiervan kan sprake zijn, wanneer het een bovenvakker betreft.

2. Bovenstaand is niet van toepassing bij vervanging ten gevolge van ziekte of vakantie, tenzij de ziekte van de te vervangen werknemer de duur van drie maanden overschrijdt.
   In geval van plaatsvervanging bij ziekte korter dan drie maanden ontvangt de werknemer over de periode van de waarneming een toelage ter grootte van ten minste 2,5% van zijn bruto maandsalaris in het voor hem geldende salarisvak.

3. Bij vervanging ten gevolge van ziekte die de duur van drie maanden overschrijdt is lid 1 van dit artikel van toepassing.

Artikel 18: garantieregeling bij invoering van het beloningssysteem 2008-2010

De werknemers die in het beloningssysteem 2008-2010 met hun huidige salaris boven hun salarisvak uitkomen (zgn. bovenvakkers) behouden dat salaris. Dit salaris wordt jaarlijks aangepast aan de cao-verhoging zoals bedoeld in artikel 16.5.

Artikel 19: meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Medewerkers van het Longfonds kunnen gebruik maken van de mogelijkheden om een deel van hun arbeidsvoorwaardenpakket zelf samen te stellen. Daartoe zijn bronnen en doelen gedefinieerd die tegen elkaar kunnen worden uitgewisseld. In de Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden , zijn de voorwaarden en de procedure vastgelegd. <klik hier voor de regeling>

VII VERGOEDINGEN EN TOELAGEN

Artikel 20: ziektekostentoelage

1. De werknemer van het Longfonds ontvangt de wettelijk vastgestelde bruto vergoeding voor de zorgverzekering.
2. Naast deze wettelijk vastgestelde bruto bijdrage vergoedt de werkgever in gedurende de looptijd van deze cao per werknemer een bedrag van € 32,= bruto per maand, als tegemoetkoming in de kosten van de aanvullende verzekeringen. Deze tegemoetkoming zal maandelijks bij het salaris worden uitgekeerd.
3. Werknemers van het Longfonds hebben de mogelijkheid deel te nemen aan collectieve ziektekostenverzekeringen die via de werkgever worden aangeboden.

Artikel 21: extra ziektekostentoelage

1. De werknemer, die uitsluitend een dienstverband heeft bij de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting, en
   a) een zorgverzekering heeft afgesloten (basispakket + aanvullende verzekeringen) met naar het oordeel van de werkgever toereikende dekking en zonder eigen risico;
   b) een inkomen heeft dat recht geeft op zorgtoeslag, en over het tijdvak van een kalenderjaar buitengewoon hoge kosten terzake van ziekte en ongeval heeft van zichzelf en/of van de te zijnen laste komende gezinsleden:

   kan aanspraak maken op een tegemoetkoming in de naar het oordeel van de algemeen directeur/bestuurder noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige hulp, verpleging en geneesmiddelen (met uitzondering van de verpleging in een psychiatrische inrichting) indien deze kosten tezamen met de te zijnen laste gebleven premie voor de verplichte en aanvullende verzekeringen een bedrag van 7½% van zijn jaarsalaris overschrijden.

2. Aanspraak op de in dit artikel bedoelde extra toelage is slechts mogelijk indien en voor zover daarin niet kan worden voorzien door toepassing van aftrek wegens buitengewone uitgaven volgens de belastingwetgeving.

Artikel 22: Scholing- en loopbaanbeleid

1. De werkgever stimuleert en ondersteunt de ontwikkeling en groei van haar werknemers en acht in dat kader opleidingen van groot belang. Teneinde de ontwikkeling van de werknemer en de ontwikkeling van het Longfonds optimaal op elkaar af te stemmen, legt werkgever jaarlijks in juni een scholingsplan ter instemming aan de ondernemingsraad voor, waarin opgenomen:
   - mogelijkheden tot scholing en ontwikkeling;
   - welke categorieën van werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek met een met instemming van de werknemer gekozen deskundige;
   - welk budget minimaal beschikbaar is;
   - welke studiefaciliteiten er worden verleend;
   - verlofmogelijkheden;
   - afwijkende regeling wanneer (een percentage van) de studiekosten terug dient te worden betaald en de wijze waarop dit gestalte krijgt;
   - omstandigheden waaronder in individuele gevallen worden afgeweken.

   De werkelijk gemaakte kosten van de studie die bijdraagt aan de groei en ontwikkeling in relatie tot de ontwikkelingen binnen het Longfonds zullen door de stichting in geld (volledig) en (reguliere werk)tijd worden vergoed.

2. Onder werkelijk gemaakte kosten worden verstaan lesgelden, examengelden en de kosten voor de aanschaf van boeken, alsmede de reiskosten bij interlokaal openbaar vervoer volgens de laagste klasse.

3. Voor het afleggen van examens en tentamens wordt, voor zoveel als nodig is, buitengewoon verlof verleend. Voor de voorbereiding op het examen wordt 1 dag buitengewoon verlof verleend.

4. De werknemer is verplicht zich zo spoedig mogelijk na afloop van een gestelde termijn aan een examen te onderwerpen en de uitslag daarvan door te geven aan P&O onder overlegging van de puntenlijsten.

5. De betaling van de studiekosten vindt zo mogelijk direct door de werkgever aan het opleidingsinstituut plaats. De tegemoetkoming in de overige kosten vindt op declaratiebasis plaats, na goedkeuring van de algemeen directeur/bestuurder, onder overlegging door de werknemer van de nodige bewijsstukken.

6. In het scholingsplan staan afspraken die in het individuele opleidingsplan met de werknemer overeengekomen zijn en dat de aan de werknemer verstrekte tegemoetkoming in bepaalde omstandigheden wordt terugbetaald. In het algemeen geldt dit indien:
   a) werknemer de studie beëindigt zonder het diploma te hebben behaald, tenzij dit is veroorzaakt door omstandigheden buiten schuld van de werknemer;
   b) de totale kosten van de studie en de (verkapitalisering van de) tijdsinvestering per jaar meer bedragen dan 5% van het jaarsalaris (inclusief werkgeverslasten) en de werknemer binnen twee jaar na het behalen van het voor de studie geldende getuigschrift of diploma ontslag neemt, ontslagen wordt met wederzijds goedvinden op initiatief van de werknemer, dan wel ontslagen wordt ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden.
   c) ingeval het voorgaande lid van toepassing is zal voor elke maand dat het dienstverband na het behalen van het diploma respectievelijk getuigschrift heeft voortgeduurd 1/24 deel niet meer worden teruggevorderd. Het betreft hier alleen de studiekosten en niet de verkapitaliseerde tijdsinvestering.

Artikel 23: vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

1. De periode waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 juni tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.

2. Gelijktijdig met het uitbetalen van het salaris over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt onder jaarsalaris verstaan 12 maal het op 1 mei van het desbetreffende vakantiejaar geldende salaris. Deze toeslag zal voor de werknemer van 23 jaar en ouder ten minste het wettelijk vastgestelde bedrag zijn. Voor de werknemer jonger dan 23 jaar geldt een wettelijk vastgestelde minimum vakantietoeslag.

3. De werknemer voor wie de arbeidsduur in het desbetreffende vakantiejaar gewijzigd is, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid.

4. De werknemer die in verband met in- of uitdiensttreding niet het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid.

5. De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33% van het daadwerkelijk in dat jaar ontvangen salaris, waaronder hier ook begrepen worden de uitkeringen op basis van de Ziektewet of de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) / Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), aangevuld met de suppletie van de werkgever.

6. De werknemer die tussen twee uitkeringsdata in dienst treedt dan wel de dienst verlaat ontvangt een uitkering naar evenredigheid.

7. De werknemer voor wie de arbeidsduur tussen twee uitkeringsdata is gewijzigd, ontvangt een eindejaarsuitkering naar evenredigheid.

Artikel 24: kostenvergoeding woon/werkverkeer en onkostenvergoeding

1. Aan de werknemer die op een vaste arbeidsplaats werkt, wordt een vergoeding verstrekt voor de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar de arbeidsplaats, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.

2. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op de reisafstand tussen de woning of verblijfplaats en de arbeidsplaats volgens de kortst gebruikelijke route.

3. De hoogte van de vergoeding voor woon-werkverkeer is afhankelijk van het gekozen vervoersmiddel. Het Longfonds wil het gebruik van OV en fiets stimuleren. Aan de werknemer wordt een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer verleend, waarbij bij het gebruik van de auto de vergoeding over de eerste 10 kilometer op nihil wordt gesteld. De vergoeding wordt volgens onderstaande tabel verleend.

OV	**100% van de werkelijk gemaakte kosten***
fiets	€ 0,19 p/km
auto	€ 0,10 p/km

* De werkgever vergoedt op basis van het goedkoopste tarief OV.

4. De volgende maximale vergoedingen worden gehanteerd:
   - voor gebruik van de fiets bedraagt de vergoeding 100% op basis van de kortste route
   - voor gebruik het openbaar vervoer bedraagt de vergoeding 100% op basis van het laagste tarief.

   voor gebruik van de auto geldt een maximale afstand van 30 kilometer (conform ANWB routeplanner), waarbij over de eerste 10 kilometer de vergoeding op nihil wordt gesteld. De vergoeding bedraagt maximaal € 84,- per maand. < klik hier voor de regeling>

5. Bij afwezigheid gedurende een tijdvak langer dan een maand in verband met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval en er in die periode geen reiskosten worden gemaakt, wordt per de eerste van de daaropvolgende kalendermaand de vergoeding geblokkeerd. De duur van de blokkering is gelijk aan het aantal volle maanden dat de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.

6. De deeltijdwerker die dagelijks heen en weer reist ontvangt een bijdrage in de reiskosten welke gelijk is aan de bijdrage van de werknemer met een volledig dienstverband. Is het werkpatroon van een deeltijdwerker zodanig dat niet dagelijks heen en weer wordt gereisd dan wordt de bijdrage in de reiskosten naar rato verminderd.

7. Wijziging van de vergoeding als gevolg van verhuizing zal worden toegekend per de eerste van de maand volgend op die waarin de verhuizing heeft plaatsgevonden. Deze vergoeding zal niet hoger zijn dan de afgesproken vergoeding bij aanvang van het dienstverband, dat overeengekomen bedrag is de maximale reiskostenvergoeding voor de medewerker gedurende zijn dienstverband bij het Longfonds.

8. In het mobiliteitsbeleid is vastgelegd dat de medewerker 1 maal per jaar schriftelijk aan de werkgever aangeeft van welk vervoersmiddel hij gebruik maakt om woon-werk verkeer af te leggen.

Artikel 25: uitkering bij dienstjubilea

De werknemer die ononderbroken 12½ jaar of 25 jaar in dienst is bij de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting ontvangt een jubileumuitkering. De uitkering bedraagt:
1. Een bedrag ad € 522,= netto bij een 12½-jarig dienstverband.
2. Een bedrag ad € 1.044,= netto bij een 25-jarig dienstverband.

VIII ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 26: meldingsplicht

Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht:
1. hiervan zo spoedig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever en zo mogelijk de werkgever te informeren over de te verwachten duur van de arbeidsongeschiktheid;
2. zich te houden aan de voorschriften ingevolge de op hem van toepassing zijnde voorschriften en richtlijnen;

3. bij herstel of na gedeeltelijk hersteld verklaard te zijn, onmiddellijk de werkgever hiervan in kennis te stellen en de werkzaamheden te hervatten;
4. indien dit redelijkerwijs mogelijk is, is de werknemer verplicht bij arbeidsongeschiktheid de werkgever regelmatig op de hoogte te houden van het verloop van de arbeidsongeschiktheid, met het oog op door de werkgever te treffen respectievelijk getroffen voorzieningen om het werk, waarvoor de arbeidsongeschikte werknemer is aangesteld, doorgang te doen vinden.

Artikel 27: loondoorbetaling bij ziekte

1. **Periode ziektewet (eerste twee jaar arbeidsongeschiktheid**)

    1. In geval van ziekte zal loondoorbetaling plaatsvinden conform de volgende regeling:
        a) de eerste zes maanden van de ziekteperiode zal 100% van het bruto maandsalaris worden doorbetaald;
        b) na zes maanden zal gedurende een periode van zes maanden 90% van het bruto maandsalaris worden doorbetaald;
        c) na 12 maanden zal gedurende een periode van zes maanden 80% van het bruto maandsalaris worden doorbetaald;
        d) na 18 maanden zal gedurende een periode van 6 maanden 70% van het bruto maandsalaris worden doorbetaald.

    2. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid gedurende deze ziektewetperiode, zal deze regeling naar rato worden toegepast. Daarbij geldt als uitgangspunt dat alle arbeid bij het Longfonds als werk wordt aangemerkt, waarbij sociale contacten in het kader van re-integratie niet tot de gewerkte uren worden gerekend. Per maand wordt daartoe achteraf een berekening gemaakt van gewerkte en niet-gewerkte uren die resp. naar 100% dan wel 90-80-70% worden betaald.

    3. De pensioenopbouw zal in deze periode worden voortgezet op basis van het oorspronkelijke salaris, onder inhouding van het oorspronkelijke werknemersdeel van de pensioenpremie.

2. **Arbeidsongeschiktheid: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en Wet Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) (na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, dan wel zodra een duurzame situatie is bereikt)**
    1. Voor medewerkers die een uitkering ontvangen op grond van de WIA (bij blijvende, volledige arbeidsongeschiktheid) kan de arbeidsovereenkomst via een UWV-procedure worden beëindigd.

    2. Voor medewerkers die blijvend een arbeidsongeschiktheidspercentage toegekend krijgen van minder dan 35% (WGA) zal de werkgever zich blijvend inspannen voor het vinden van passend werk. De arbeidsovereenkomst van deze medewerkers zal worden aangepast aan de nieuwe situatie. Indien het inkomen daardoor zakt onder de grens van 80% van het minimumloon, dan zal de werkgever dit aanvullen tot 80% van het minimumloon.

    3. Voor medewerkers die blijvend een arbeidsongeschiktheidspercentage toegekend krijgen van meer dan 35% maar minder dan 80% geldt dat de arbeidsovereenkomst via een UWV-procedure wordt aangepast aan de nieuwe situatie.

    4. Voor medewerkers die een voorlopig arbeidsongeschiktheidspercentage toegekend krijgen van meer dan 35% maar minder dan 80%, geldt dat per 3 maanden achteraf een berekening wordt gemaakt van de gewerkte uren. Deze gewerkte uren worden naar loonwaarde betaald, waarbij een verrekening moet plaatsvinden met de uitkering van UWV en het arbeidsongeschiktheidspensioen van Zorg en Welzijn. Zodra er een definitieve situatie is ontstaan zal via het UWV de arbeidsovereenkomst worden aangepast aan de nieuwe situatie.

    5. Werkgever en werknemer zullen zich blijvend inspannen om passend werk te vinden.

IX OVERLIJDEN

Artikel 28: uitkering aan nagelaten betrekkingen

1. Ingeval van overlijden van de werknemer wordt een uitkering verstrekt aan:
   a) de echtgeno(o)t(e) of vaste relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde en bij ontstentenis daarvan;
   b) de kinderen waarvoor de overledene op het moment van overlijden kinderbijslag ontving en bij ontstentenis daarvan;
   c) degenen voor wie de werknemer als (mede)kostwinner optrad (50% of meer) en bij ontstentenis daarvan;
   d) de erfgenamen.

2. De in lid 1 bedoelde uitkering bestaat uit:
   a) het salaris, de toeslagen, de vergoedingen en het salaris over de niet opgenomen vakantiedagen waarop de overledene op het moment van overlijden recht had;
   b) het salaris gedurende 3 maanden vanaf de dag van het overlijden , verminderd met het bedrag van de overlijdensuitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering respectievelijk de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet.

X VERZEKERINGEN

Artikel 29: pensioenverzekering en aanvullende invaliditeitsverzekering

1. De Longfonds & patiëntenorganisatie stichting heeft zich als werkgever aangesloten bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Voor zover van toepassing zijn alle werknemers verzekerd volgens de statuten en reglementen van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

2. De premie voor de pensioenverzekering wordt volledig betaald door de werkgever, die een deel van de premie, de zogenaamde werknemersbijdrage, verhaalt op de werknemer door inhouding op het salaris.

3. Het werknemersaandeel in de aan het PFZW betaalde Invaliditeitspensioenpremie is ingaande 1 januari 1997 vastgesteld op nihil. Stijging of daling van de totale IP-premie tijdens de cao-looptijd komt voor rekening van de werkgever.

4. Het werknemersaandeel in de premie voor ouderdoms-, invaliditeits- en flexpensioen (resp. OBU), is per 1 januari 2017 vastgesteld 7% van de bijdragegrondslag minus de AOW franchise. Stijging of daling van de totale pensioenpremie wordt evenredig verdeeld over werkgever en werknemer. Daarmee worden werkgevers- en werknemersaandeel in de premie jaarlijks naar rato aangepast. Medewerkers krijgen jaarlijks bericht over de exacte hoogte van het werknemersaandeel in de premie.

5. In overleg met de OR heeft de Longfonds & patiëntenorganisatie stichting heeft voor alle werknemers een WGA-hiaat verzekering afgesloten. Deelname hieraan is voor alle werknemers verplicht. De eigen premiebijdrage van de werknemer wordt vanaf 1-1-2016 steeds verhoogd. In 2017 bedraagt de werknemers bijdrage 0,21%. Per 1-1-2018 is de verdeling van fifty-fifty bereikt tussen het premieaandeel van de werkgever en het aandeel van de werknemer.

Artikel 30: verzekering 3de ww-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013 en 11 juli 2014 zijn gemaakt. Cao-partijen hebben besproken dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 maximaal 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening.
Cao-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de Stichting Private Aanvulling WW en WGA (SPAWW). SPAWW zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale cao-partijen. Deze regeling nemen cao-partijen één op één over.
De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en de premiestelling worden door cao-partijen bekrachtigd."

XI LEIDRAAD BIJ REORGANISATIE

Artikel 31

Wanneer een werknemer als gevolg van inkrimping of reorganisatie wordt ontslagen, zijn werkgever en werknemer verplicht om alle mogelijke inspanning te leveren om de betreffende werknemer aan een passende werkkring te helpen. De volgende twee uitgangspunten zijn daarbij leidend:
1. van werk naar werk;
2. werk boven uitkering, waarbij in nader overleg een redelijke zoektermijn in acht genomen wordt.

Preventief: het actieve opleidingsbeleid verhoogt de (multi-)inzetbaarheid (employability) van de medewerkers waardoor in het algemeen al de kans op het verkrijgen van ander passend werk wordt vergroot.
Bij dreigend ontslag ten gevolge van reorganisatie wordt een pakket aan maatwerk maatregelen beschikbaar gesteld, zoals outplacement, detachering, aanvullende opleidingen en dergelijke binnen een dan met de vakbond af te sluiten Sociaal Plan (met de "kantonrechtersformule" als uitgangspunt). De Ondernemingsraad wordt in voorkomend geval om advies gevraagd, conform artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden.

XII GESCHILLEN

Artikel 32: geschillenregeling

1. Bij een geschil over de toepassing van deze cao tussen een werknemer enerzijds en de werkgever anderzijds is zowel de werkgever als de werknemer bevoegd dit geschil ter arbitrage aan een geschillencommissie voor te leggen, en wel binnen 30 dagen na het ontstaan van het geschil.

2. De leden van de geschillencommissie worden als volgt benoemd:
   a) een lid wordt aangewezen door de algemeen directeur/bestuurder;
   b) een lid wordt aangewezen door de Ondernemingsraad;
   c) de voorzitter wordt aangewezen door de hiervoor onder 2a) en 2b) genoemde leden.

3. De geschillencommissie is verplicht beide partijen te horen, waarbij partijen zich door raadslieden kunnen laten bijstaan.

4. De geschillencommissie beslist binnen 2 maanden nadat partijen gehoord zijn: de beslissing is bindend.

5. Partijen dragen hun eigen kosten. De door de geschillencommissie gemaakte kosten en de eventueel aan een of meer commissieleden toekomende honoraria worden door partijen gedragen in een door de commissie gegeven verhouding.

6. Geschillen met betrekking tot beëindiging van een individuele arbeidsovereenkomst zijn niet vatbaar voor behandeling door de geschillencommissie: uitsluitend het UWV en/of de Kantonrechter zijn dan bevoegd.

XIII LOOPTIJD EN WIJZIGING

Artikel 33

1. Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2022.

2. Behoudens opzegging door één der partijen wordt deze overeenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd. Opzegging dient tenminste 2 maanden voor de expiratiedatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij.

3. Indien deze overeenkomst is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe overeenkomst bij het eindigen van de lopende overeenkomst nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog voortdurende onderhandelingen de bepalingen van de opgezegde overeenkomst toegepast.

Getekend te Amersfoort op 22 juni 2020 door:

Longfonds & patiëntenorganisatie stichting

M.R. Rutgers, MSc
algemeen directeur/bestuurder

FNV

Mw. W. Berentsen
bestuurder

Bijlage

Bijlage cao-regelingen loongebouw

Loongebouw per 1-1-2019

Functievak	Aanvangssalaris €	Eindsalaris €
A	1895	2152
B	1920	2221
C	1943	2299
D	1997	2431
E	2080	2710
F	2195	2848
G	2347	3132
H	2533	3466
I	2753	3861
J	3051	4372
K	3434	4941
L	3930	5768
M	4559	6598
N	5300	7789

Salarisgroei
Salarisgroei tussen minimum en maximum bij beoordelingen en per 1 januari van ieder jaar:

Goed	2,5%
Zeer goed	3,25%
Excellent	4%
Matig	1% (eenmalige uitkering als % van het jaarsalaris; maximaal één keer)
Slecht	0%

Beoordelingsuitkering
Voor degenen met een maximumsalaris op of boven het functievak in het nieuwe loongebouw en die geen groeiperspectief meer hebben, bestaat de mogelijkheid in aanmerking te komen voor een beoordelingsuitkering naar rato van de arbeidsomvang van 5% van het maximale schaalsalaris x 12 maanden (exclusief vakantietoeslag, 13^{e} maand en pensioen). Deze uitkering wordt in één keer uitgekeerd en slechts toegekend onder de volgende voorwaarden:

1) betreffende beoordeling valt in de categorie excellent, en
2) is voorgedragen voor de beoordelingsuitkering door de direct leidinggevende aan het Management Team, en
3) het Management Team besluit dat betrokkene tot de selecte groep behoort die de beloningsuitkering ontvangt.