CAO
Reclassering

2024-2025

1 april 2024 – 30 september 2025

Versie • 1 december 2024

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN 7

ARTIKEL 1 DEFINITIES 7
ARTIKEL 2 MANNELIJKE/VROUWELIJKE AANDUIDINGEN 7
ARTIKEL 3 CAO-PARTIJEN 7
ARTIKEL 4 LOOPTIJD 7
ARTIKEL 5 UITVOERINGSREGELINGEN EN BIJLAGEN 7
ARTIKEL 6 STANDAARDKARAKTER EN HARDHEIDSCLAUSULE 8

HOOFDSTUK 2 VOORWAARDEN VOOR INDIENSTTREDING 9

ARTIKEL 7 VERKLARING OMTRENT GEDRAG 9
ARTIKEL 8 VERHUISPLICHT 9

HOOFDSTUK 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST 10

ARTIKEL 9 VASTLEGGING 10
ARTIKEL 10 DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 10
ARTIKEL 11 INHOUD ARBEIDSOVEREENKOMST 10
ARTIKEL 12 AANZEGTERMIJN EINDE DIENSTVERBAND 11

HOOFDSTUK 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN EEN WERKNEMER 12

ARTIKEL 13 DE WERKZAAMHEDEN 12
ARTIKEL 14 ANDERE WERKZAAMHEDEN 12
ARTIKEL 15 PLAATS VAN TEWERKSTELLING 12
ARTIKEL 16 GEHEIMHOUDING 12
ARTIKEL 17 NEVENWERKZAAMHEDEN 12
ARTIKEL 18 ONTOELAATBARE HANDELINGEN 12
ARTIKEL 19 BEHEER GOEDEREN WERKGEVER 13
ARTIKEL 20 ONTZEGGING TOEGANG GEBOUW 13

HOOFDSTUK 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER 14

ARTIKEL 21 VERSTREKKING CAO 14
ARTIKEL 22 DETACHERING 14
ARTIKEL 23 PAYROLLING 14
ARTIKEL 24 AANSLUITING BIJ ARBODIENST EN RE-INTEGRATIEBEDRIJF 14
ARTIKEL 25 WERKDRUK 14

HOOFDSTUK 6 SALARIËRING, VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING 15

ARTIKEL 26 SALARISVERHOGINGEN EN EENMALIGE UITKERING 15
ARTIKEL 27 SALARIËRING ALGEMEEN 15
ARTIKEL 28 GEEN AANSPRAAK OP SALARIS 15

ARTIKEL 29 FUNCTIEWAARDERING 15
ARTIKEL 30 TIJDELIJK BELONEN EXTRA TAKEN 15
ARTIKEL 31 VAKANTIETOESLAG 15
ARTIKEL 32 EINDEJAARSUITKERING 16

HOOFDSTUK 7 WERKEN EN VERLOF 17

ARTIKEL 33 ARBEIDSDUUR 17
ARTIKEL 34 36-URIGE WERKWEEK 17
ARTIKEL 35 VASTSTELLING WERKTIJDEN EN WERKDAGEN 17
ARTIKEL 36 OVERWERK 17
ARTIKEL 37 ONREGELMATIGE DIENST 17
ARTIKEL 38 BESCHIKBAARHEIDSDIENST 18
ARTIKEL 39 VAKANTIEVERLOF 19
ARTIKEL 40 PERSOONLIJK LEVENSFASEVERLOF 19
ARTIKEL 41 VERVALTERMIJN VAKANTIEVERLOF EN PERSOONLIJK LEVENSFASEVERLOF 19
ARTIKEL 42 VERLOFSPAREN 19
ARTIKEL 43 VASTSTELLING VAN DE VAKANTIE 20
ARTIKEL 44 INTREKKEN VAN TOESTEMMING VOOR VAKANTIE 20
ARTIKEL 45 VAKANTIE EN ZIEKTE/ARBEIDSONGESCHIKTHEID 20
ARTIKEL 46 DOORBETALING VAN EMOLUMENTEN TIJDENS VAKANTIE 20
ARTIKEL 47 KOOP OF VERKOOP VAN VAKANTIEVERLOF EN/OF PERSOONLIJK LEVENSFASEVERLOF 20
ARTIKEL 48 VERLOF TERMINAAL ZIEKE NAASTE 20
ARTIKEL 49 WETTELIJKE VERLOFSOORTEN 21
ARTIKEL 50 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF 21
ARTIKEL 51 OUDERSCHAPSVERLOF 22
ARTIKEL 52 ZON-, FEEST- EN GEDENKDAGEN 22
ARTIKEL 53 KIESRECHT EN VOLDOEN AAN EEN WETTELIJKE VERPLICHTING 22
ARTIKEL 54 VERGADERINGEN PUBLIEKRECHTELIJKE COLLEGES 22
ARTIKEL 55 VAKBONDSLEDEN 22
ARTIKEL 56 VERHUIZING 23
ARTIKEL 57 OVERLIJDEN VAN VERWANTEN 23
ARTIKEL 58 ANDER BUITENGEWOON VERLOF VAN KORTE DUUR 23
ARTIKEL 69 AANVRAGEN VAN BUITENGEWOON VERLOF VAN KORTE DUUR 23
ARTIKEL 60 BUITENGEWOON VERLOF VOOR LANGE DUUR 23
ARTIKEL 61 VERLOF VAKBONDSBESTUURDERS 23
ARTIKEL 62 MANTELZORG 23

HOOFDSTUK 8 AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE 24

ARTIKEL 63 ALGEMEEN 24
ARTIKEL 64 MEDISCH BEZOEK 24
ARTIKEL 65 AANSPRAKEN TIJDENS ZIEKTE 24
ARTIKEL 66 INSPANNINGSVERPLICHTINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID 26
ARTIKEL 67 HERPLAATSING BIJ ZIEKTE 27
ARTIKEL 68 GENEESKUNDIG ONDERZOEK 27
ARTIKEL 69 ALGEMEEN GENEESKUNDIG ONDERZOEK 27
ARTIKEL 70 KOSTEN VAN ALGEMEEN GENEESKUNDIG ONDERZOEK 27
ARTIKEL 71 AANVULLENDE UITKERING BIJ BEDRIJFSONGEVAL 27
ARTIKEL 72 SAMENLOOP MET ANDERE INKOMSTEN 28

HOOFDSTUK 9 VERGOEDINGEN 29

ARTIKEL 73 TEGEMOETKOMING KOSTEN WOON-WERKVERKEER 29
ARTIKEL 74 REIS- EN VERBLIJFKOSTEN 29
ARTIKEL 75 STUDIEFACILITEITEN 29
ARTIKEL 76 FUNCTIEVERPLAATSING 29
ARTIKEL 77 WAARNEMING HOGER INGESCHAALDE FUNCTIE 29
ARTIKEL 78 ZIEKTEKOSTEN 29
ARTIKEL 79 VERHUISKOSTEN 29
ARTIKEL 80 STAGEVERGOEDING 29
ARTIKEL 81 JUBILEUM 30
ARTIKEL 82 EXTRA BELONINGEN 30

HOOFDSTUK 10 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING 31

ARTIKEL 83 SCHORSING 31
ARTIKEL 84 OP NON-ACTIEFSTELLING 31

HOOFDSTUK 11 EINDE VAN HET DIENSTVERBAND 32

ARTIKEL 85 WIJZE BEËINDIGING DIENSTVERBAND 32
ARTIKEL 86 BEËINDIGING DIENSTVERBAND DOOR EEN WERKNEMER 32
ARTIKEL 87 BEËINDIGING DIENSTVERBAND DOOR DE WERKGEVER 32
ARTIKEL 88 OVERIGE GRONDEN VOOR ONTSLAG 33
ARTIKEL 89 DOORWERKEN NA AOW LEEFTIJD 33

HOOFDSTUK 12 (BOVENWETTELIJKE) UITKERINGEN EN TRANSITIEVERGOEDING 34

ARTIKEL 90 VERLENGDE WW-UITKERING BIJ WERKLOOSHEID 34
ARTIKEL 91 REPARATIE-UITKERING 3E WGA-JAAR 34
ARTIKEL 92 UITKERING NA OVERLIJDEN 34
ARTIKEL 93 UITKERING OVERLIJDEN TEN GEVOLGE VAN BEDRIJFSONGEVAL 35
ARTIKEL 94 REGELING AANVULLENDE EN AANSLUITENDE UITKERING BIJ ONTSLAG 35
ARTIKEL 95 VERREKENING TRANSITIEVERGOEDING 36

HOOFDSTUK 13 VERGOEDING THUISWERKEN EN THUISWERKFACILITEITEN 37

ARTIKEL 96 VERGOEDING THUISWERKEN EN THUISWERKFACILITEITEN 37

HOOFDSTUK 14 VITALITEITSPACT 38

ARTIKEL 97 VITALITEITSPACT & PERSOONLIJK VITALITEITSBUDGET 38
ARTIKEL 98 REGELING GENERATIEPACT 38
ARTIKEL 99 FLEXIBILITEIT IN WERKROOSTERS 38

HOOFDSTUK 15 GESCHILLENREGELING 39

ARTIKEL 100 COMMISSIE VAN GESCHILLEN 39

HOOFDSTUK 16 AFSPRAKEN TUSSEN WERKGEVER EN VAKBONDEN 40

ARTIKEL 101 PERSONEELSONTWIKKELING 40
ARTIKEL 102 FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN 40
ARTIKEL 103 GROENE MOBILITEIT 40
ARTIKEL 104 STAGE 40
ARTIKEL 105 VEILIGHEID EN ARBOBELEID 40
ARTIKEL 106 TIJD- EN PLAATS-ONAFHANKELIJK WERKEN 40
ARTIKEL 107 ZOVEEL MOGELIJK VOLGEN VAN ONTWIKKELINGEN BIJ HET RIJK 40
ARTIKEL 108 VITALITEIT 40
ARTIKEL 109 STRATEGISCH CAO-OVERLEG 41
ARTIKEL 110 COMMUNICATIE CAO 41
ARTIKEL 111 ONGEDIPLOMEERDE RECLASSERINGSWERKER 41
ARTIKEL 112 REISKOSTENREGELING EN THUISWERKVERGOEDING 41
ARTIKEL 113 WERKDRUK 41
ARTIKEL 114 ROUWVERLOF 41
ARTIKEL 115 CAO-TOETS OP INCLUSIVITEIT EN DIVERSITEIT 41
ARTIKEL 116 WERKGEVERSBIJDRAGE AAN VAKORGANISATIES 41

BIJLAGEN 42

BIJLAGE A REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE 43

BIJLAGE B PROTOCOL LOOPBAANBEWUST PERSONEELSBELEID 45

BIJLAGE C INTENTIEVERKLARING GELIJKE BEHANDELING 47

BIJLAGE D PROTOCOL TERUGDRINGEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 48

BIJLAGE E PROCEDURE PRODUCTIEPLANNING 49

BIJLAGE F WERKBARE UREN 51

BIJLAGE G OVERGANGSREGELINGEN 52

BIJLAGE H CAO-AKKOORD 2024-2025 55

UITVOERINGSREGELINGEN 59

UITVOERINGSREGELING A SALARIËRING 60

BIJLAGE 1: FUNCTIES MET SALARISSCHALEN RECLASSERING NEDERLAND 63

BIJLAGE 2: FUNCTIES LEGER DES HEILS JEUGDBESCHERMING & RECLASSERING 65

BIJLAGE 3: SALARISTABEL PER 1 JANUARI EN PER 1 SEPTEMBER 2023 66

UITVOERINGSREGELING B OVERWERK 67

UITVOERINGSREGELING C BESCHIKBAARHEIDSDIENST 68

UITVOERINGSREGELING D TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER..... 69

UITVOERINGSREGELING E STUDIEFACILITEITEN 74

UITVOERINGSREGELING F VERHUISKOSTENVERGOEDING 77

UITVOERINGSREGELING G FUNCTIEVERPLAATSINGSTOELAGE..... 79

UITVOERINGSREGELING H TIJDELIJKE BELONING BIJ EXTRA TAKEN 81

UITVOERINGSREGELING I FUNCTIEWAARDERING 82

UITVOERINGSREGELING J KEUZEMODEL ARBEIDSVOORWAARDEN 84

UITVOERINGSREGELING K AANSLUITENDE EN AANVULLENDE UITKERING 88

UITVOERINGSREGELING L REGELING GENERATIEPACT RECLASSERING..... 95

Hoofdstuk 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Definities

1. Werkgever: Stichting Reclassering Nederland, gevestigd in Utrecht, of Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, gevestigd in Almere.
2. Werknemer: Ieder die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij:
   - hij de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt; of
   - hij incidenteel werkzaamheden verricht op afroep; of
   - hij als vakantiewerker niet langer dan zes weken per kalenderjaar werkt bij de werkgever.
3. Arbeidsovereenkomst: Een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek.
4. Salaris: Het bedrag dat de werkgever en een werknemer zijn overeengekomen als vaste, maandelijks uit te keren bruto beloning voor de werkzaamheden van een werknemer. Dat gebeurt op basis van uitvoeringsregeling A Salariëring. Onder het salaris vallen ook de waarnemingstoelage op basis van artikel 78 van deze cao, de toelage op basis van artikel 5 van uitvoeringsregeling A Salariëring en de toeslag generatiepact zoals vermeld in de uitvoeringsregeling N Generatiepact Reclassering van deze cao.
5. Levenspartner: De persoon met wie een ongehuwde werknemer als levenspartner samenwoont. Bloedverwanten van een werknemer tot en met de derde graad worden niet als levenspartner aangemerkt.
6. Salaris per uur: 1/156e deel van het salaris bij een volledig dienstverband.
7. volledig dienstverband: Een dienstverband dat gemiddeld op jaarbasis 36 arbeidsuren per week omvat.
8. Plaats van tewerkstelling (standplaats): De plaats(en) waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
9. Ondernemingsraad: De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
10. Paritaire commissie: een commissie waarin werkgevers en werknemers zijn vertegenwoordigd.

Artikel 2 Mannelijke/vrouwelijke aanduidingen

Om de leesbaarheid van deze CAO te vergroten, worden alleen mannelijke aanduidingen gebruikt. Deze aanduidingen verwijst echter niet naar sekse, maar naar personen.

Artikel 3 CAO-partijen

De partijen die deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) hebben gesloten, zijn:

- de werkgevers als bedoeld in artikel 1 sub 1 van deze CAO;
- FNV, gevestigd te Amsterdam;
- CNV, gevestigd te Utrecht.

Artikel 4 Looptijd

1. De CAO heeft een looptijd van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025.
2. De CAO wordt automatisch met een kalenderjaar verlengd, tenzij één van de partijen door middel van een aangetekende brief aan de andere partijen beëindiging verlangt. Deze brief moet minimaal drie maanden voor het verstrijken van de looptijd bij de andere partijen worden bezorgd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de looptijd te wijzigen.

Artikel 5 Uitvoeringsregelingen en bijlagen

Uitvoeringsregelingen en bijlagen waarnaar in deze CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO.

Artikel 6 Standaardkarakter en hardheidsclausule

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing in zoverre deze niet in strijd zijn met dwingendrechtelijke wetsbepalingen.
2. De werkgever kan aanvullende of andersoortige regelingen treffen voor zover die niet in strijd zijn met deze CAO en met de toepasselijke wet- en regelgeving.
3. Voor zover niet anders is bepaald, is iedere afwijking, met uitzondering van het bepaalde in lid 2 van dit artikel, van deze CAO nietig.
4. Bij uitzonderlijke situaties op individueel niveau kan positief afgeweken worden van het standaardkarakter van de cao.
5. Cao-partijen gaan verkennen of de CAO Reclassering omgezet kan worden naar een minimum-cao

Hoofdstuk 2 VOORWAARDEN VOOR INDIENSTTREDING

Artikel 7 Verklaring omtrent gedrag

1. Een kandidaat-werknemer overlegt aan de werkgever een officiële verklaring waaruit blijkt dat zijn gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor de indiensttreding: een zogeheten 'Verklaring Omtrent het Gedrag' (VOG). Dat is een voorwaarde voor de indiensttreding en aanvang van de overeengekomen werkzaamheden.
2. Deze verplichting geldt ook als de VOG gedurende het dienstverband eventueel opnieuw door de werkgever wordt gevraagd.
3. De kosten van de VOG worden door de werkgever vergoed.

Artikel 8 Verhuisplicht

1. Bij indiensttreding kunnen werknemer en werkgever een verhuisplicht overeenkomen. In dat geval is het voor een goede vervulling van de functie noodzakelijk is om dicht(er) in de buurt van de plaats van tewerkstelling te wonen.
2. Is sprake van een verhuisplicht, dan moet de werknemer hieraan zo snel mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat de verplichting is opgelegd, gevolg geven.

Hoofdstuk 3 DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9 Vastlegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
2. De werkgever zorgt dat een werknemer binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan ontvangt.
3. Een werknemer zorgt dat de werkgever een door hem ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst retour krijgt voor aanvang van de werkzaamheden.

Artikel 10 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd van meer dan 6 maanden mag een proeftijd afgesproken worden van maximaal twee maanden.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
    a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden hebben overschreden, de tussenpozen inbegrepen, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
    b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De werkgever biedt na ommekomst van de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd van maximaal 24 maanden, een werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan. Dit onder de voorwaarde van goed functioneren en bij voldoende beschikbare formatieruimte. Met voldoende beschikbare formatieruimte wordt bedoeld dat, op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt, een gelijksoortige functie voor de duur van minimaal 6 maanden beschikbaar is. Kan het functioneren van de werknemer niet goed worden beoordeeld, dan wordt de arbeidsovereenkomst niet omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. Uitzondering op lid 3 zijn functies die evident tijdelijk van aard zijn door bijvoorbeeld het projectmatige karakter ervan. In dat geval hoeft de werkgever geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden.
5. Het in lid 2 bepaalde geldt op overeenkomstige wijze voor elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Artikel 11 Inhoud arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst vermeldt:

a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
b. de naam en de functie van degene die bevoegd is de werkgever te vertegenwoordigen;
c. de naam, de voornamen, de geboortedatum, de geboorteplaats, de woonplaats, het adres en de nationaliteit van een werknemer;
d. de datum van de indiensttreding van een werknemer;
e. de proeftijd;
f. of de overeenkomst voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd is aangegaan;
g. voor zover de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan en de duur daarvan;
h. de opzegtermijn van een werknemer voor zover afwijkend van die genoemd in artikel 87;
i. de functie die een werknemer vervult;
j. de plaats(en) waar een werknemer zijn werkzaamheden geacht wordt te verrichten;
k. of een verhuisplicht wordt opgelegd;
l. het aantal arbeidsuren per week;
m. de wijze waarop de werktijden zijn geregeld;
n. de salarisschaal en het periodieknummer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig de bepalingen van uitvoeringsregeling A Salariëring;

o. de datum van de - eventuele - eerstvolgende periodiek;
p. de verklaring dat deze CAO van toepassing is;
q. deelneming aan het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds;
r. bijzondere regelingen en afspraken die van toepassing zijn, voor zover die niet aan te merken zijn als afwijkingen in de zin van artikel 6 lid 3.

Artikel 12 Aanzegtermijn einde dienstverband

Overeenkomstig art. 7:668 BW informeert de werkgever een werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer eindigt:

a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder de werkgever het dienstverband wil voortzetten.

Hoofdstuk 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN EEN WERKNEMER

Artikel 13 De werkzaamheden

Een werknemer is verplicht zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten. Hij zal alles doen en nalaten wat van hem, gegeven de omstandigheden, mag worden verwacht.

Artikel 14 Andere werkzaamheden

1. De werkgever kan een werknemer opdragen om tijdelijk andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, als het belang van de organisatie dit naar het oordeel van de werkgever vereist. Het gaat om werkzaamheden die van een werknemer in redelijkheid kunnen worden verlangd, gelet op zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten. De tijdelijkheid is begrensd tot een periode van twaalf maanden.
2. De werkgever overlegt eerst met een werknemer alvorens aan hem andere dan tot zijn functie behorende werkzaamheden op te dragen, met uitzondering van spoedeisende gevallen.

Artikel 15 Plaats van tewerkstelling

1. De werkgever stelt de plaats van tewerkstelling bij indiensttreding vast. Hij kan de plaats van tewerkstelling al dan niet tijdelijk wijzigen, wanneer het belang van de organisatie dat vereist.
2. Bij wijziging van de plaats van tewerkstelling wordt, voor zover mogelijk, rekening gehouden met de belangen van een werknemer en zijn gezin.

Artikel 16 Geheimhouding

Een werknemer mag informatie, waarvan hij door de uitoefening van zijn functie kennis draagt, niet openbaren, behalve aan wie hij dit verplicht is vanwege de wet of uit hoofde van zijn functie.

Artikel 17 Nevenwerkzaamheden

1. Een werknemer moet de werkgever schriftelijk in kennis stellen van zijn voornemen om al dan niet betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten. Hetzelfde geldt voor het uitbreiden van nevenwerkzaamheden.
2. Zijn nevenwerkzaamheden (of uitbreiding hiervan) naar het oordeel van de werkgever in strijd met of schadelijk voor de organisatie of de vervulling van de functie-uitoefening, dan moet de werkgever binnen één maand na ontvangst van de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in lid 1 schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meedelen dat verrichting van de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is.
3. Antwoordt de werkgever niet binnen één maand na ontvangst op de schriftelijke kennisgeving als bedoeld in lid 1, dan mag een werknemer uitgaan van toestemming.
4. Voordat de werkgever een besluit neemt over het verrichten van nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan, moet hij dat met een werknemer bespreken.
5. De werkgever kan een werknemer opdragen om eerder door hem goedgekeurde nevenwerkzaamheden alsnog te beëindigen. Dat kan met inachtneming van een redelijke overgangstermijn en rekening houdend met de persoonlijke belangen van een werknemer. Voorwaarde is dat de werkgever alsnog tot het oordeel komt dat de nevenwerkzaamheden of uitbreiding daarvan onverenigbaar zijn met de functie- uitoefening en/of met het belang van de werkgever. Voordat de werkgever een besluit neemt, moet hij dat met een werknemer bespreken.
6. Ontvangt een werknemer voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buitengewoon verlof, dan heeft hij gedurende dit verlof geen recht op salaris.

Artikel 18 Ontoelaatbare handelingen

Het is een werknemer verboden om, anders dan met goedvinden van de werkgever, in zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften daartoe van derden te eisen, te verzoeken of aan te nemen. Ook is het een werknemer verboden zich borg te stellen voor personen met wie hij in de uitoefening van zijn functie te maken heeft.

Artikel 19 Beheer goederen werkgever
Een werknemer is verplicht de goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.

Artikel 20 Ontzegging toegang gebouw
Wanneer er sprake is van zwaarwegende belangen van de organisatie, kan de werkgever een werknemer de toegang tot het gebouw ontzeggen. Een werknemer krijgt daarbij de gelegenheid om, als hij dat wenst, éénmalig en zo nodig onder toezicht, zijn persoonlijke bezittingen op te halen.

Hoofdstuk 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 21 Verstrekking CAO

De werkgever is verplicht om deze CAO bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst te verstrekken op papier of in een printvriendelijke digitale vorm. Hetzelfde geldt voor iedere nieuw te verschijnen - gewijzigde - CAO.

Artikel 22 Detachering

1. Een werknemer kan uitsluitend met zijn toestemming worden gedetacheerd.
2. De 'inlenende' werkgever, bij wie een werknemer wordt gedetacheerd, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. De arbeidsovereenkomst van de werknemer blijft gehandhaafd. Alleen de feitelijke gezagsverhouding ten opzichte van de werknemer gaat voor de duur van de detachering over op de inlenende werkgever. Tussen de inlenende werkgever en werknemer is zo sprake van een 'gedelegeerde gezagsverhouding'. De formele gezagsverhouding wijzigt niet.
4. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
5. De werkgever met wie de arbeidsovereenkomst is afgesloten, verstrekt een werknemer een afschrift van de detacheringsovereenkomst.

Artikel 23 Payrolling

Er wordt geen gebruik gemaakt van payrollcontracten.

Artikel 24 Aansluiting bij Arbodienst en re-integratiebedrijf

De werkgever is aangesloten bij een erkende arbodienst en werkt in voorkomende gevallen samen met erkende re-integratiebedrijven. De in te schakelen arbodienst, het re-integratiebedrijf en de wijze waarop wordt ingeschakeld voldoen minimaal aan de volgende eisen:

a. De arbodienst en het re-integratiebedrijf hebben een klachten- en geschillenregeling.
b. De arbodienst en het re-integratiebedrijf zijn aangesloten bij brancheorganisatie OVAL.
c. De werkgever biedt een werknemer keuze uit verschillende re-integratiebedrijven.
d. Bij re-integratie vormt het welzijn van een werknemer het uitgangspunt.
e. Een werknemer heeft inspraak bij de arbodienst en het re-integratiebedrijf gedurende het hele traject van re-integratie.
f. Een werknemer krijgt op zijn verzoek inzicht in het afgesloten contract met de arbodienst en het re-integratiebedrijf.
g. Het re-integratiebedrijf streeft naar duurzame plaatsing binnen twaalf maanden op de nieuwe werkplek in een functie die past bij de kennis en ervaring van een werknemer.
h. De duur van het traject bij de arbodienst en het re-integratiebedrijf kan langer zijn dan lopende contract van de arbodienst en het re-integratiebedrijf.

Artikel 25 Werkdruk

Het is in het belang van werknemer én werkgever dat de werkdruk niet te hoog wordt. Bij de productieplanning neemt de werkgever de procedure in acht, die in bijlage E beschreven wordt. Deze procedure kan tot gevolg hebben dat de unitmanager een deel van de opgedragen productie aan de regiodirecteur teruggeeft om te zorgen voor herstel van de werkdrukbalans.

Hoofdstuk 6 SALARIËRING, VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 26 Salarisverhogingen en eenmalige uitkering

1. De bruto salarisschalen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024 structureel verhoogd met 4,5%.
2. Per 1 januari 2025 worden de bruto salarisschalen structureel verhoogd met 3,0%.
3. De schalen 7, 8 en 9 worden met ingang van 1 april 2024 verlengd met één periodiek van €50,- bruto (na verhoging van alle schalen conform hiervoor is vermeld).
4. De werkgever zorgt ervoor dat mimimaal het wettelijk minimumloon betaald wordt.

Artikel 27 Salariëring algemeen

1. Het salaris van een werknemer wordt vastgesteld volgens uitvoeringsregeling A Salariëring. Is een werknemer niet werkzaam op basis van een volledig dienstverband, dan vindt de salarisbetaling naar rato plaats.
2. Een werknemer beschikt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris.
3. Een wijziging in het brutosalaris wordt een werknemer uiterlijk bij de eerstvolgende salarisbetaling gespecificeerd en meegedeeld.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 kan, na overleg met de werkgever aan een werknemer met wie dat is overeengekomen, een voorschot op het eerstvolgende maandsalaris worden uitbetaald.
5. Wanneer het salaris moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, dan wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.

Artikel 28 Geen aanspraak op salaris

1. Een werknemer ontvangt geen salaris over de periode waarin hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat om zijn functie te vervullen.
2. De werkgever deelt een werknemer onmiddellijk, schriftelijk en gemotiveerd het besluit mee een werknemer geen salaris uit te betalen.

Artikel 29 Functiewaardering

Het waarderen van functies gebeurt volgens uitvoeringsregeling I Functiewaardering.

Artikel 30 Tijdelijk belonen extra taken

Voor het tijdelijk belonen van extra taken gelden de bepalingen van uitvoeringsregeling H Tijdelijke beloning bij extra taken.

Artikel 31 Vakantietoeslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoeslag per kalendermaand 8% van het bedrag dat een werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De vakantietoeslag bedraagt voor een werknemer minimaal € 192,- per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd.
4. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar betaald over een periode van twaalf maanden, die begint met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
5. In afwijking van het in het vorige lid gestelde, kan een werknemer maandelijks de vakantietoeslag laten uitbetalen.
6. Bij ontslag van een werknemer vindt betaling van de vakantietoeslag plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover een vakantietoeslag is betaald en de datum van het ontslag.

7. Voor de toepassing van de leden 1 en 2 worden ook tot het salaris gerekend: de onregelmatigheidstoeslag en de beschikbaarheidsdiensttoeslag. Dit in afwijking van het bepaalde in artikel 1 sub d. van deze CAO.

Artikel 32 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De eindejaarsuitkering bedraagt per kalendermaand 8,33% van het bedrag dat een werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De eindejaarsuitkering wordt in december betaald.
4. In afwijking van het in het vorige lid gestelde, kan een werknemer maandelijks de opgebouwde eindejaarsuitkering laten uitbetalen.
5. Bij ontslag van een werknemer vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het tijdvak, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover een eindejaarsuitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Hoofdstuk 7 WERKEN EN VERLOF

Artikel 33 Arbeidsduur

1. De arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband niet meer dan gemiddeld 36 uur per week, gerekend over het hele kalenderjaar.
2. Met inachtneming van het in het eerste lid bepaalde, bedraagt de arbeidsduur voor een werknemer ten hoogste negen uren per dag en 40 uren per week.
3. In afwijking van lid 1 kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week overeenkomen. De overige arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid toegepast.
4. Een werknemer kan de werkgever verzoeken om (al dan niet tijdelijk) meer of minder uren te gaan werken. In overleg tussen werkgever en werknemer worden hierover afspraken gemaakt. Hierbij voldoet de werkgever zoveel mogelijk aan het verzoek van de werknemer. De werkgever kan een verzoek geheel of gedeeltelijk weigeren als de bedrijfsvoering hierdoor in het geding komt.
5. Na maximaal 4,5 uur arbeid volgt een pauze van minimaal dertig minuten.
6. Pauzes die minder dan een kwartier duren, worden aan werktijd gelijkgesteld.

Artikel 34 36-urige werkweek

De kaders waarbinnen de gemiddeld 36-urige werkweek vorm heeft alsmede de mate en wijze van een eventuele herbezetting, zijn onderworpen aan het instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Artikel 35 Vaststelling werktijden en werkdagen

1. De arbeidsovereenkomst legt de werktijden vast.
2. De voor hem geldende werkdagen en werktijden kunnen, in overleg met de werknemer door de werkgever worden gewijzigd, als dit aantoonbaar in het belang van het werk of de organisatie is. Hierbij moeten de voorwaarden, vastgelegd in de Wet flexibel werken, in acht genomen worden.
3. Een werknemer kan eenmaal per jaar om andere werktijden en werkdagen verzoeken met in achtneming van de voorwaarden in de Wet flexibel werken. Als sprake is van bijzondere omstandigheden kan een werknemer ook vaker dan eenmaal een verzoek tot aanpassing indienen. De werkgever weegt het verzoek af tegen het redelijke belang van de organisatie.
4. Het verzoek van een werknemer met een volledig dienstverband om 4 dagen van 9 uur te werken, kan door de werkgever alleen in het geval van zwaarwegende organisatorische redenen worden afgewezen.

Artikel 36 Overwerk

1. De werkgever kan een werknemer opdragen om meer te werken dan de overeengekomen arbeidsduur per week, als het redelijk belang van het werk en/of de organisatie dit vereist.
2. Voor dit overwerk ontvangt een werknemer een vergoeding op basis van uitvoeringsregeling B Overwerk.
3. Bereikt een werknemer binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd, dan mag hij het opgedragen overwerk weigeren. Een werknemer die op 31 december 2015 al van overwerk is vrijgesteld, kan vanaf 1 januari 2016 opgedragen overwerk weigeren als hij de termijn van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

Artikel 37 Onregelmatige dienst

1. Een werknemer die in opdracht van de werkgever in onregelmatige dienst werkt, heeft recht op een toeslag. Hij verricht met (enige) regelmaat arbeid op andere tijden dan op maandag t/m vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur. Vanwege de regelmaat is er geen sprake van overwerk.
2. Is werken op onregelmatige tijden noodzakelijk, dan wordt dit in eerste instantie opgedragen aan werknemers die daar geen bezwaar tegen hebben. Is het probleem daarmee niet opgelost, dan kan de werkgever andere werknemers verplichten op onregelmatige tijden te werken.

3. De toeslag bedraagt een percentage van het voor een werknemer geldende salaris per uur, met als bovengrens het uursalaris behorende bij salarisschaal 8 trede 10:

Dag:	Tijdstip:	Percentage:
maandag t/m vrijdag	00.00-06.00 uur	40%
maandag t/m vrijdag	06.00-08.00 uur	20%
maandag t/m vrijdag	18.00-20.00 uur	20%
maandag t/m vrijdag	20.00-24.00 uur	40%
Zaterdag	00.00-24.00 uur	70%
Zondag en feestdagen genoemd in artikel 56 van deze CAO	00.00-24.00 uur	100%

4. De toeslag voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 20.00 uur wordt alleen toegekend als de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur, dan wel is beëindigd na 20.00 uur.
5. Gedurende het werken op onregelmatige tijden heeft een werknemer recht op een vergoeding voor een avondmaaltijd, indien het voor hem niet mogelijk is de maaltijd op een voor hem gebruikelijke plaats te nuttigen. De maximale vergoeding hiervoor is vastgelegd in artikel 14 van uitvoeringsregeling D Mobiliteit, reizen en verblijven.
6. Het recht op toeslag voor het werken op onregelmatige tijden geldt uitsluitend als een werknemer in opdracht of volgens rooster op onregelmatige tijden werkt. Een werknemer die er vrijwillig voor kiest om op andere tijden te werken dan op maandag t/m vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur heeft geen recht op een toeslag.
7. Heeft een werknemer in één kalenderjaar in 9 van de 12 maanden een toeslag ontvangen, dan wordt over de opgenomen vakantie-uren het uurloon vermeerderd met het gemiddelde van de ontvangen toeslag over het betreffende kalenderjaar. De toeslag wordt verstrekt over de opgenomen vakantie-uren. In februari van elk jaar beoordeelt de werkgever of een werknemer voldoet aan deze voorwaarden en vindt de uitbetaling plaats over het voorafgaande kalenderjaar.

Artikel 38 Beschikbaarheidsdienst

1. Beschikbaarheidsdienst houdt in dat een werknemer buiten normale werktijden beschikbaar is om bij onvoorziene omstandigheden te werken.
2. Is het noodzakelijk om beschikbaarheidsdiensten te verrichten, dan worden die in eerste instantie opgedragen aan een werknemer die aangeeft daartoe bereid te zijn. Is er geen sprake van deze bereidheid, dan kan de werkgever een werknemer verplichten om deze beschikbaarheidsdiensten te verrichten.
3. De werkgever houdt bij het verplicht stellen van bereikbaarheidsdienst zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke belangen en omstandigheden van een werknemer. Ook wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de mogelijkheid om religieuze diensten te kunnen bijwonen, als een werknemer hiertoe verzoekt.
4. Is een werknemer tijdens de beschikbaarheidsdienst opgeroepen, dan heeft de werkgever de plicht aan hem verlof te verlenen op de eerste werkdag volgend op de beschikbaarheidsdienst. Dit is alleen het geval als het redelijke belang van de organisatie dit toelaat. De lengte van dit verlof is tenminste gelijk aan de duur van de gewerkte uren van de oproep. Is de opname van het verlof om zwaarwegende bedrijfseconomische redenen de volgende dag niet mogelijk, dan moet de werkgever dit verlof binnen een maand na de oproep aan de werknemer toestaan.
5. In geen geval kan een werknemer gedurende meer dan twaalf dagen per jaar op de zondagen en/of de feestdagen een beschikbaarheidsdienst worden opgedragen.
6. Bereikt een werknemer binnen 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd, dan mag hij een opgedragen beschikbaarheidsdienst weigeren. Een werknemer die op 31 december 2015 al van beschikbaarheidsdienst is vrijgesteld, kan vanaf 1 januari 2016 een opgedragen beschikbaarheidsdienst weigeren als hij de termijn van 5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.

7. Een werknemer die een beschikbaarheidsdienst uitvoert, heeft recht op een toeslag op basis van uitvoeringsregeling C Beschikbaarheidsdienst.

Artikel 39 Vakantieverlof

1. De aanspraak op vakantieverlof wordt uitgedrukt in uren (tot 1 decimaal achter de komma).
2. Voor een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de aanspraak op vakantieverlof 165,6 uren per kalenderjaar. Voor de parttimer wordt de aanspraak vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
3. Vanaf 1 januari 2016 is 47,3 uren verlof wegens erkende feestdagen toegevoegd aan het vakantieverlof. Het vakantieverlof is dan (165,6 uur plus 47,3) 212,9 uur per kalenderjaar op basis van een arbeidsovereenkomst van 36 uur per week.
4. Het vakantieverlof is opgebouwd uit wettelijke en bovenwettelijke vakantieverlofuren. De wettelijke vakantieverlofuren bedragen bij een 36 uur dienstverband 144 uren.
5. Een werknemer dient jaarlijks 75% van zijn wettelijke vakantieverlofuren op te nemen.
6. De vastgestelde aanspraak op vakantieverlof wordt verminderd als:
    a. een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
    b. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en een werknemer in de loop van het kalenderjaar afloopt of wordt beëindigd.
7. Wijzigt de arbeidsduur van een werknemer in de loop van een kalenderjaar, dan blijft de reeds verworven aanspraak op vakantieverlof geldig. Voor het resterende deel van het jaar wordt een nieuwe berekening gemaakt, rekening houdend met de gewijzigde arbeidsduur.
8. Een werknemer die zijn functie wegens ziekte niet kan uitoefenen heeft recht op volledige opbouw van het vakantieverlof, rekening houdend met lid 2.

Artikel 40 Persoonlijk levensfaseverlof

1. Het persoonlijk levensfaseverlof telt voor een werknemer met een volledig dienstverband 25 uur per jaar. Dit geldt niet voor een werknemer waarbij de overgangsregeling zoals omschreven in bijlage G van toepassing is. Voor een parttimer wordt het aantal uren van het persoonlijk levensfaseverlof vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
2. De vastgestelde aanspraak op persoonlijk levensfaseverlof wordt verminderd als:
    a. een werknemer in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt;
    b. de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en een werknemer in de loop van het kalenderjaar afloopt dan wel wordt beëindigd;
    c. een werknemer door aan zijn schuld of nalatigheid te wijten ziekte afwezig was.
3. Wijzigt de arbeidsduur van een werknemer in de loop van een kalenderjaar, dan blijft de verworven aanspraak op persoonlijk levensfase verlof van kracht. Voor het resterende deel van het jaar wordt een nieuwe berekening gemaakt, rekening houdend met de gewijzigde arbeidsduur.
4. De werknemer die zijn functie wegens ziekte niet kan uitoefenen heeft recht op volledige opbouw van het persoonlijk levensfase verlof, rekening houdend met lid 1.

Artikel 41 Vervaltermijn vakantieverlof en persoonlijk levensfaseverlof

De aanspraak op het vakantieverlof en het persoonlijk levensfaseverlof vervalt vijf jaar na het verstrijken van de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 42 Verlofsparen

1. Maakt een werknemer zijn saldo aan vakantieverlof en persoonlijk levensfaseverlof niet op tijdens een kalenderjaar, dan mag hij het resterende gedeelte 'meenemen' naar het volgende kalenderjaar. Een werknemer moet jaarlijks 75% van zijn wettelijke vakantieverlofuren opnemen.
2. Een werknemer mag in overleg met de werkgever vijf keer zijn jaarlijkse vakantieverlof opsparen voor individuele doeleinden. Het opsparen van het vakantieverlof mag er niet toe leiden dat een werknemer minder verlof op neemt dan 75% van de wettelijke vakantieverlofuren (75% van 144 uur bij een dienstverband van 36 uur).

3. In bijzondere omstandigheden of met het oog op een specifiek doel mag een werknemer met toestemming van de werkgever meer uren opsparen dan vijf keer zijn jaarlijkse vakantieverlof.
4. Een werknemer kan niet verplicht worden om in een kalenderjaar meer vakantie op te nemen dan tweemaal het aantal vakantie-uren dat hem jaarlijks toekomt.

Artikel 43 Vaststelling van de vakantie

Een werknemer heeft recht op minimaal twee aaneengesloten weken vakantie per kalenderjaar. De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie van de werknemer vast volgens diens wensen, tenzij er zwaarwegende redenen zijn om van deze handelswijze af te wijken.

Artikel 44 Intrekken van toestemming voor vakantie

1. Toestemming voor een vakantie kan door de werkgever worden ingetrokken, als het redelijke belang van het werk en/of de organisatie dit vereist.
2. Een dag waarop een werknemer slechts gedeeltelijk vakantie heeft genoten als gevolg van het intrekken van de toestemming, gaat niet ten koste van zijn saldo aan vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof.
3. Lijdt een werknemer financiële schade door intrekking van de toestemming voor vakantie, dan wordt dit door de werkgever vergoed.

Artikel 45 Vakantie en ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Wordt een werknemer tijdens zijn vakantie ziek, dan zal de werkgever de ziekteperiode niet in mindering brengen op het saldo aan vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof. Voorwaarden hierbij zijn:
    a. De werknemer zijn ziekte zo snel mogelijk meldt (of laat melden) bij de werkgever.
    b. De ziekte is naar de mening van de werkgever voldoende aangetoond. De werkgever kan hierbij om een verklaring vragen. Die verklaring moet voldoen aan de eisen, zoals door de werkgever gesteld. De begin- en einddatum van het verzuim moet in de verklaring worden vermeld, evenals de oorzaak en behandeling van de ziekte. Gaat het om een verblijf in het buitenland, dan moet de verklaring inzicht geven in de belemmering om naar Nederland te reizen. Uit de verklaring moet verder blijken dat de werknemer als gevolg van de ziekte niet van zijn vakantie kan genieten.
2. Gaat een (gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer met toestemming van de werkgever op vakantie, dan dient hij zijn vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof op te nemen over zijn volledige arbeidsduur.

Artikel 46 Doorbetaling van emolumenten tijdens vakantie

Aan een werknemer worden tijdens zijn vakantie aan zijn functie verbonden en in de arbeidsovereenkomst vastgelegde emolumenten doorbetaald.

Artikel 47 Koop of verkoop van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof

Voor de koop of verkoop van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof gelden de bepalingen van uitvoeringsregeling J Keuzemodel arbeidsvoorwaarden.

Artikel 48 Verlof terminaal zieke naaste

1. Een werknemer heeft recht op doorbetaald verlof gedurende maximaal zes maanden voor de verzorging van een terminaal zieke naaste (echtgenoot/echtgenote, levenspartner, ouders of kinderen). Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
    a. Er is een redelijk vermoeden, eventueel op verzoek van de werkgever ondersteund door een verklaring van een arts, dat de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt, waarbij er sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer.
    b. Is er sprake van een resterend vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof uit voorgaande jaren, dan wordt eerst dat verlof opgemaakt ten behoeve van de verzorging van de terminaal zieke naaste. Het vakantieverlof en/of persoonlijk levensfaseverlof uit het lopende jaar wordt hiervoor niet gebruikt.

2. Een werknemer dient het verzoek tot doorbetaald verlof vooraf schriftelijk bij de werkgever in onder opgave van:
    a. de naam van de terminaal zieke naaste;
    b. voor zover de zieke naaste niet inwonend is, een motivering waarom er naar het oordeel van de werknemer sprake is van een noodzaak tot verzorging door de werknemer;
    c. de omvang van het gewenste verlof (volledig of deeltijdverlof);
    d. de gewenste duur van de verlofperiode.
3. De omvang van het verlof moet ten minste de helft van de normale wekelijkse arbeidsduur van de werknemer bedragen en ten minste één maand duren.
4. Tijdens het doorbetaald verlof vindt opbouw van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering plaats.
5. Het recht op verlofuren wordt door het doorbetaald verlof niet aangetast. De opbouw van verlofuren gaat gewoon door.
6. De werkgever is verplicht in te stemmen met een ingediend verzoek tot doorbetaald verlof, tenzij de werkgever van oordeel is dat niet of onvoldoende is aangetoond dat:
    a. de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt (lid 1 sub a. van dit artikel);
    b. verzorging door de werknemer noodzakelijk is (lid 2 sub b. van dit artikel).

Artikel 49 Wettelijke verlofsoorten

Voor zover in dit hoofdstuk niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg en de Wet invoering extra geboorte verlof van toepassing. In de wet is geregeld dat de werknemer recht heeft op het volgende verlof:

- Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof;
- Geboorteverlof;
- Ouderschapsverlof;
- Adoptieverlof;
- Pleegzorgverlof
- Calamiteitenverlof en ander kortdurend verlof;
- Zorgverlof (kortdurend en langdurend);

Deze verlofvormen dienen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd. Meer informatie over deze verlofsoorten is te vinden op het intranet van de werkgever. Bij het opnemen van deze verlofsoorten volgt de werkgever de wettelijke regelgeving.

De overheid bereidt een wetswijziging voor, waarmee verschillende gezinsvormen gelijk worden gesteld. Hierdoor wordt het recht op verlofregelingen verruimd. Vooruitlopend op deze wetsaanpassing, worden ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptie/pleegzorgverlof toegekend bij verschillende gezinssamenstellingen. Voor de definitie 'kinderen van werknemers' staat de duurzame relatie tussen ouder en kind centraal, ongeacht woonsituatie, leeftijd of biologische relatie. Kinderen omvat pleegkinderen, adoptiekinderen alsook kinderen van meer dan twee ouders (zoals een vrouwenstel dat samen met een mannenstel kinderen opvoedt). Daarbij gelden de voorwaarden van de huidige wet- en regelgeving en cao. Zodra de aangepaste wetgeving van kracht is, vervalt deze extra verlofregeling en zal de nieuwe wet worden toegepast.

Artikel 50 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Met betrekking tot het zwangerschaps- en bevallingsverlof gelden de volgende aanvullende bepalingen:

1. Een zwangere werkneemster heeft recht op doorbetaald verlof vanaf de datum waarop de bevalling binnen zes weken te verwachten is. Uitgangspunt vormt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige waarin die datum vermeld is. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum in. Voor meerlingen gelden andere regels. Zie voor meer informatie de website van de Rijksoverheid.
2. Gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof behoudt de werkneemster recht op salaris met in achtneming van artikel 65 van deze CAO.

3. De werkgever is bevoegd om de doorbetaling van salaris gedurende het zwangerschaps- en bevallingsverlof te verminderen met de aanspraak die de werkneemster kan maken op een uitkering krachtens de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 51 Ouderschapsverlof

1. De wettelijke regeling ouderschapsverlof wordt per 1 juli 2023 toegepast voor nieuwe aanvragen. Hier lees je meer over de regeling ouderschapsverlof in de Wet Arbeid en Zorg.
2. De oude cao-regeling voor ouderschapsverlof blijft alleen gelden als overgangsregeling voor de werknemers die nu gebruik maken van deze regeling. De oude ouderschapsverlofregeling is te vinden in bijlage G.

Artikel 52 Zon-, feest- en gedenkdagen

1. Een werknemer wordt niet verplicht om te werken op: Zondag, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en op 5 mei. Een uitzondering op dit artikel vormt opgedragen overwerk en beschikbaarheidsdienst.
2. Als in de loop van het jaar een feestdag valt op een dag dat de werknemer volgens zijn werkrooster zou moeten werken, dan worden de roosteruren die vallen op de feestdagen- zoals genoemd in lid 1- van het vakantieverlof afgeboekt.

Artikel 53 Kiesrecht en voldoen aan een wettelijke verplichting

Een werknemer heeft recht op doorbetaald verlof voor het uitoefenen van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, als dit niet in vrije tijd kan plaatsvinden en het redelijke belang van het werk en/of de organisatie niet schaadt naar het oordeel van de werkgever.

Artikel 54 Vergaderingen publiekrechtelijke colleges

1. Tenzij in strijd met het redelijke belang van het werk en/of de organisatie, heeft een werknemer recht op doorbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin hij is benoemd of verkozen. Dit geldt ook voor de daaruit voortvloeiende werkzaamheden, voor zover deze niet in vrije tijd kunnen plaatsvinden.
2. Als de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, dan wordt op zijn salaris een inhouding toegepast over de tijd gedurende welke hij het verlof geniet.
3. De in het voorgaande lid bedoelde inhouding gaat de vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

Artikel 55 Vakbondsleden

Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof in de hierna te noemen gevallen, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet:

a. Voor het als bestuurslid of kaderlid bijwonen van vergaderingen van een vakbond die partij bij deze CAO is: Jaarlijks maximaal 15 dagen.
b. Voor het uitvoeren van bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten ten behoeve van een vakbond die partij bij deze CAO is: Jaarlijks maximaal 26 dagen.
c. Voor het op uitnodiging van een vakbond die partij bij deze CAO is als cursist deelnemen aan een cursus: Maximaal 6 dagen per twee jaar.
d. Het aantal dagen dat op grond van sub a., b. en c. van dit artikel aan een werknemer wordt toegekend, bedraagt tezamen maximaal 30 dagen per jaar.
e. Werknemers die lid zijn van een vakbond die partij bij deze CAO is, hebben rechtop betaald verlof voor het bijwonen van door de vakbond georganiseerde bijeenkomsten waarvoor zij uitgenodigd zijn, tot een maximum van vier dagdelen per kalenderjaar.

Artikel 56 Verhuizing

Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof in de volgende gevallen, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet:

a. Voor het zoeken van een woning in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht: Maximaal twee dagen.
b. Bij verhuizing in geval van een door de werkgever opgelegde verhuisplicht: Maximaal twee dagen en als een werknemer een eigen huishouding voert, zo nodig te verlengen tot drie dagen en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen.

Artikel 57 Overlijden van verwanten

1. Een werknemer komt in aanmerking voor doorbetaald verlof bij het overlijden van verwanten, tenzij het redelijke belang van het werk en/of de organisatie zich daartegen, naar het oordeel van de werkgever, verzet.
2. Het verlof bij het overlijden van verwanten bedraagt:
    a. bij verwanten in de eerste graad vier dagen,
    b. bij verwanten in de tweede graad twee dagen en
    c. bij verwanten in de derde of vierde graad maximaal één dag.
    d. Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis, de crematie en/of de nalatenschap, dan wordt hem bij overlijden van een verwant in de tweede, de derde of de vierde graad maximaal vier dagen verlof verleend.

Artikel 58 Ander buitengewoon verlof van korte duur

De werkgever kan ook in andere gevallen buitengewoon verlof van korte duur verlenen, al dan niet met behoud van salaris.

Artikel 59 Aanvragen van buitengewoon verlof van korte duur

1. Buitengewoon verlof van korte duur moet door een werknemer ten minste 24 uur van tevoren bij de werkgever worden aangevraagd, tenzij de omstandigheden dat verhinderen.
2. Heeft een werknemer niet vooraf een aanvraag voor buitengewoon verlof van korte duur bij de werkgever ingediend, maar is afdoende aangetoond dat hij hiertoe geen gelegenheid had, terwijl er voor zijn afwezigheid gegronde redenen bestonden, dan wordt die afwezigheid beschouwd als buitengewoon verlof met behoud van salaris.
3. Van een gegronde reden als bedoeld in het voorgaande lid is alleen sprake, als zich één van de in de artikelen 54, 55, 56, 57, 58 en 64 genoemde omstandigheden voordeed op grond waarvan aan een werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof zou zijn verleend. Dit met inachtneming van de daarbij vermelde voorwaarden en termijnen, dan wel het oordeel van de werkgever dat de afwezigheid van de werknemer niet onrechtmatig was.

Artikel 60 Buitengewoon verlof voor lange duur

1. De werkgever kan een werknemer op verzoek buitengewoon verlof voor lange duur verlenen, al dan niet met behoud van salaris en/of onder bepaalde voorwaarden.
2. Het buitengewoon verlof voor lange duur gaat pas in nadat een werknemer schriftelijk akkoord is gegaan met het verlof en eventueel daaraan verbonden voorwaarden.

Artikel 61 Verlof vakbondsbestuurders

Is een werknemer benoemd tot bezoldigd bestuurder van een vereniging of ander lichaam als bedoeld in artikel 55 van deze CAO, dan komt hij in aanmerking voor maximaal één jaar buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.

Artikel 62 Mantelzorg

1. De werkgever kan een werknemer op verzoek onbepaald verlof verlenen, onder bepaalde voorwaarden, voor mantelzorg.
2. Het onbetaald verlof gaat pas in nadat een werknemer schriftelijk akkoord is gegaan met het verlof en eventueel daaraan verbonden voorwaarden.

Hoofdstuk 8 AANSPRAKEN BIJ ZIEKTE

Artikel 63 Algemeen

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a. WAO: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering;
b. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
c. WAO-uitkering: uitkering op grond van de WAO;
d. ZW: Ziektewet;
e. ZW-uitkering: ziekengeld zoals vermeld in de ZW;
f. pensioenreglement: pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
g. invaliditeitspensioen: invaliditeitspensioen als bedoeld in het pensioenreglement;
h. herplaatsingstoelage: herplaatsingstoelage als bedoeld in het pensioenreglement;
i. passende arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek;
j. Arbodienst: Arbodienst als bedoeld in artikel 24 van deze CAO;
k. bedongen arbeid: arbeid als bedoeld in de artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek;
l. WW-uitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet;
m. bovenwettelijke WW-uitkering: uitkering als bedoeld in artikel 90 van deze CAO;
n. second opinion: aanvullend geneeskundig onderzoek als bedoeld in artikel 38, eerste lid onder g. van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997.
o. IVA: Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten. Bedoeld voor mensen die niet meer kunnen werken en weinig kans hebben op herstel.

Artikel 64 Medisch bezoek

a. Een werknemer plant medisch en/of paramedisch bezoek zo veel mogelijk in zijn vrije tijd of neemt hiervoor vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof op of haalt de uren diezelfde dag of op een later tijdstip in. Het voorgaande geldt niet als het medisch en/of paramedisch bezoek niet in vrije tijd kan plaatsvinden en verband houdt met zwangerschap of bevalling.
b. Komt de totale duur van medisch en/of paramedisch bezoek tijdens werktijd in een kalenderjaar boven de 15 uur, dan hoeft de werknemer de uren boven de 15 uur niet te compenseren of in te halen.
c. Bezoek aan het bedrijfsmaatschappelijk werk of de bedrijfsarts mag in werktijd.

Artikel 65 Aanspraken tijdens ziekte

1. Onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek, heeft een werknemer, die zijn functie wegens ziekte zolang niet kan uitoefenen, recht op doorbetaling van (een deel) van zijn salaris. Dit recht geldt vanaf de eerste ziektedag gedurende een tijdvak van 104 weken, overeenkomstig de navolgende percentages van zijn laatstverdiende salaris:

Periode	% van salaris
1e ziekte dag t/m 26e week	100%
27e t/m 52e week	90%
53e t/m 78e week	80%
79e t/m 104e week	70%

2. Een werknemer ontvangt ten minste het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.
3. In drie situaties ontvangt een werknemer een premie vanaf de 27e week tot en met de 104e week van ziekte:
    a. Als hij re-integreert in zijn oude of een nieuwe passende functie binnen of buiten de organisatie van de werkgever.
    b. Als hij passende werkzaamheden verricht in de zin van artikel 63 sub i in een lager gesalarieerde functie.
    c. Als hij een opleiding/scholing volgt, gericht op werkhervatting.

De bonus wordt betaald vanaf de datum dat de werknemer werkzaamheden verricht, in overeenstemming met lid 3 sub a., b., of c. De betaling stopt wanneer deze werkzaamheden eindigen. De bonus is vanaf de 27e week t/m de 65e week 7,5%. Daarna bedraagt de bonus 5% vanaf de 65e week tot en met de 104e week van de ziekte. De bonusregeling ziet er schematisch als volgt uit:

Weken	t/m 26	t/m 52	t/m 65	t/m 78	t/m 104
Doorbetaling salaris	100%	90%	80%	80%	70%
Re-integratiebonus	0%	7,5%	7,5%	5%	5%
Totaal	100%	97,5%	87,5%	85%	75%

4. De bonus zoals vermeld in lid 3 stopt in de volgende drie situaties:
    a. Zodra de werkzaamheden gericht op re-integratie stoppen.
    b. Als een werknemer naar de mening van zijn leidinggevende onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Indien nodig kan advies worden ingewonnen bij de bedrijfsarts.
    c. Zodra een werknemer volledig hersteld is.
5. Als een werknemer passende werkzaamheden verricht en het bij deze werkzaamheden behorende loon is hoger dan de hiervoor bedoelde loonaanspraak, dan heeft hij in plaats daarvan recht op doorbetaling van het bij die werkzaamheden behorende salaris op basis van de aanloopschaal.
6. De re-integratieactiviteiten vinden plaats volgens het plan van aanpak, zoals bedoeld in artikel 7:658a Burgerlijk Wetboek.
7. In geval van terminale ziekte kan een werknemer verzoeken om de salarismindering niet toe te passen. De werkgever bepaalt dan of het volledige salaris wordt doorbetaald.
8. De loonaanspraak op grond van dit artikel wordt verminderd met inkomsten die een werknemer – al dan niet met toestemming van de werkgever – in of buiten dienstbetrekking heeft genoten voor door hem verrichte werkzaamheden gedurende de periode waarin hij zijn functie wegens ziekte niet kon uitoefenen.
9. Raakt een werknemer door een bedrijfsongeval buiten zijn schuld arbeidsongeschikt, dan heeft hij recht op doorbetaling van 100% van zijn salaris gedurende een periode van 104 weken.
10. Bij de toepassing van de leden 1 en 11 worden periodes waarin de werknemer zijn functie wegens ziekte niet kan vervullen bij elkaar opgeteld als die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
11. De periode waarin een werkneemster zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet, telt niet mee voor de vaststelling van de in lid 10 bedoelde periode van vier weken en telt niet mee voor de bepaling van de in lid 1 genoemde tijdvakken.
12. Een werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling of aanvulling/aanvullende uitkering:
    a. als de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door een werknemer is veroorzaakt;
    b. als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een voor de functie relevante medische beperking die een werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
    c. als de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte niet kan worden aangenomen;
    d. voor de extra tijd die het herstel kost doordat een werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
    e. voor de periode waarin hij door de werkgever verlangde passende arbeid zonder deugdelijke reden weigert te verrichten (passende arbeid als bedoeld in artikel 63 sub i voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde in de zin van artikel 7:629 lid 3 sub c Burgerlijk Wetboek);
    f. voor de periode waarin een werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan door de werkgever of Arbodienst gegeven redelijke voorschriften of

getroffen maatregelen, gericht om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten;

g. voor de periode waarin een werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7: 658a BW;
h. als een werknemer tijdens zijn afwezigheid door ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden werkzaamheden verricht, tenzij dit door de werkgever of de Arbodienst uitdrukkelijk in het belang van zijn genezing wenselijk is geacht;
i. als een werknemer de bedongen arbeid verzuimt te hervatten op het door de werkgever of de Arbodienst bepaalde tijdstip en in de door de Arbodienst bepaalde mate, tenzij die de opgegeven reden heeft aanvaard.

13. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvullende uitkering opschorten als een werknemer zich niet houdt aan andere door de werkgever of Arbodienst schriftelijk gegeven redelijke voorschriften, die er op gericht zijn informatie te verstrekken zodat kan worden vastgesteld of werknemer recht heeft op loon. Het gaat hier ook om het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
14. De werkgever kan zich enkel beroepen op enige reden om het loon geheel of gedeeltelijk in te houden of de betaling op te schorten, als hij een werknemer daarvan tijdig in kennis stelt. Met 'tijdig' wordt bedoeld: onmiddellijk nadat bij de werkgever het vermoeden van het bestaan van de reden is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
15. De werkgever zal het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP doorbetalen op basis van de volledige arbeidsduur van een werknemer gedurende de periode van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid met een maximum van 2 jaar (bij een loonsanctie is het maximum 3 jaar) na de eerste ziektedag.
16. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wegens ziekte volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en binnen een periode van twee jaar na de eerste ziektedag aanspraak maakt op een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en binnen die periode van twee jaar wegens zijn ziekte uit dienst treedt, behoudt recht op de aanvulling tot de in lid 1 genoemde percentages van zijn salaris tot het moment van verstrijken van een periode van twee jaar na zijn eerste ziektedag.
17. Een werknemer, die na 104 weken is ontslagen wegens arbeidsongeschiktheid door ziekte, heeft als hij na zijn herstel op een vacature van zijn voormalige werkgever solliciteert, een voorrangspositie ten opzichte van de externe kandidaten die zich voor die vacature melden. De werknemer wordt dan als een interne kandidaat behandeld.
18. Een werknemer heeft op basis van onderstaande voorwaarden recht op doorbetaling van de toeslag voor het werken op onregelmatige tijden gedurende de ziekteperiode. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen kort verzuim en lang verzuim.
    a. Kort verzuim: Is een werknemer ingepland voor een onregelmatigheidsdienst en hij is op dat moment ziek, dan wordt de toeslag betaald. De werknemer mag deze dienst dan declareren. Van kort verzuim is sprake als het verzuim ten hoogste 28 dagen voortduurt.
    b. Lang verzuim: Is een werknemer langdurig ziek en heeft hij in de 12 maanden voorafgaand aan de ziekteperiode 9 van de 12 maanden een toeslag ontvangen, dan ontvangt hij het gemiddelde van de ontvangen toeslag over de periode van langdurige ziekte. Na ieder kwartaal beoordeelt de werkgever of een werknemer voldoet aan deze voorwaarden en vindt de uitbetaling plaats. Van lang verzuim is sprake als het verzuim langer dan 28 dagen voortduurt.

Artikel 66 Inspanningsverplichtingen bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever spant zich in om een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer voor minstens 50% van zijn restverdiencapaciteit te herplaatsen.
2. Om samen met de arbeidsongeschikte werknemer inkomensterugval zoveel mogelijk te voorkomen is de werkgever gehouden zich zoveel mogelijk in te spannen om werk te vinden voor werknemers bij wie het niet is gelukt om meer dan 50% van de Restverdiencapaciteit te

benutten. Deze inspanningsverplichting is gericht op de organisatie van de werkgever maar ook extern gericht.
3. De werkgever biedt arbeid aan als een werknemer voor een kleiner percentage arbeidsongeschikt is geworden dan waarvoor hij oorspronkelijk arbeidsongeschikt werd bevonden en hij voor dat gedeelte niet in dienst was bij de werkgever. Voorwaarde is dat de werknemer bij werkgever arbeidsongeschikt moet zijn geraakt. In deze situatie geldt dat de werkgever geen werk hoeft aan te bieden als een gewichtige reden al dan niet van bedrijfseconomische aard zich daartegen verzet.
4. De werkgever zal jaarlijks de ondernemingsraad informeren over de in dit artikel omschreven re-integratieverplichtingen.

Artikel 67 Herplaatsing bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid kan een andere functie worden opgedragen.
2. De werknemer is verplicht gedurende de tijd dat hij wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van de bedongen arbeid, een hem aangeboden functie te aanvaarden als sprake is van passende arbeid als bedoeld in artikel 63 sub i.
3. Het bepaalde in dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing als aan de werknemer de eigen functie wordt opgedragen onder andere voorwaarden.

Artikel 68 Geneeskundig onderzoek

1. Een werknemer kan aan een onderzoek door de Arbodienst worden onderworpen ter beoordeling van de volgende vragen:
    a. Is er sprake van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte?
    b. Doet zich een omstandigheid voor, als bedoeld in artikel 65 lid 9 en 10?
    c. Zijn verdere maatregelen in het belang van het herstel nodig?
2. De Arbodienst deelt zijn oordeel onmiddellijk mee aan een werknemer en stelt de werkgever zo snel mogelijk in kennis van zijn oordeel.

Artikel 69 Algemeen Geneeskundig onderzoek

1. Een werknemer die niet wegens ziekte ongeschikt is zijn werkzaamheden te verrichten, kan eveneens als daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde redenen bestaan, aan een onderzoek door de Arbodienst worden onderworpen. Deze redenen moeten zowel aan de werknemer als aan de Arbodienst schriftelijk worden meegedeeld.
2. Een werknemer kan aan een periodiek onderzoek door de Arbodienst worden onderworpen, als hij vanwege zijn functie aan bijzondere gezondheidsrisico’s blootstaat of aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen.

Artikel 70 Kosten van algemeen geneeskundig onderzoek

1. De kosten van een geneeskundig onderzoek door de Arbodienst komen voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met het onderzoek op basis van uitvoeringsregeling D Mobiliteit, reizen en verblijven.
2. Een second opinion, opgenomen in art. 32 van de wet structuur en uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komt eveneens voor rekening van de werkgever.

Artikel 71 Aanvullende uitkering bij bedrijfsongeval

1. Een voormalige werknemer die een WIA-uitkering ontvangt als gevolg van een bedrijfsongeval, ontvangt een aanvullende uitkering bovenop het arbeidsongeschiktheidspensioen dat hem vanwege het bedrijfsongeval is toegekend, tenzij de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van eigen schuld of nalatigheid. De uitkering geschiedt op basis van het pensioenreglement (ABP) of een naar aard en strekking met dit reglement overeenkomende uitkering.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt berekend volgens de systematiek van de WIA en vult de WIA- en ABP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering ontstaat die:
    a. tijdens de IVA-uitkering en loongerelateerde fase 90% van het verschil tussen het oude salaris en nieuwe inkomen bedraagt.

b. tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 90% van het verschil tussen het oude salaris en de resterende verdiencapaciteit bedraagt.

3. De aanvullende uitkering eindigt op het moment dat de voormalige werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
4. Wordt in overeenstemming met het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde ABP-uitkering, dan wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden later in gelijke mate doorgevoerd ten aanzien van de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid.
5. Bij de vaststelling van de aanvullende uitkering wordt uitgegaan van het ontvangen van een reguliere uitkering door de voormalige werknemer. Hiervan wordt ook uitgegaan als de arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, werkloosheidsuitkering of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, vanwege andere inkomsten of door toedoen of nalaten van de voormalige werknemer geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd.

Artikel 72 Samenloop met andere inkomsten

1. Bij samenloop van een aanspraak - op grond van dit hoofdstuk of op grond van artikel 50 lid 3 van deze CAO - met een ZW-uitkering, een WW-uitkering of een bovenwettelijke WW-uitkering, een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, een andere geldelijke uitkering die de werknemer - op basis van een wettelijke voorgeschreven verzekering of op basis van een verzekering – toekomt of een uitkering vanuit een fonds waarin de werknemer deelneemt, wordt deze aanspraak verminderd met het bedrag van deze uitkeringen.
2. Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door de werknemer een in lid 1 bedoelde uitkering een vermindering ondergaat, dan wel de aanspraak daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, wordt een in lid 1 bedoelde uitkering voor het vaststellen van de vermindering, bedoeld in het eerste lid, steeds geacht onverminderd te zijn genoten.
3. Als ten aanzien van de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg, die de werknemer geniet, een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zoveel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd, dan wel een overeenkomende sanctie toegepast op de aanspraken op grond van dit hoofdstuk en artikel 50 lid 3 van deze CAO, waarop de ZW-uitkering of uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg in mindering is gebracht.

Hoofdstuk 9 VERGOEDINGEN

Artikel 73 Tegemoetkoming kosten woon-werkverkeer
Een werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in zijn kosten voor woon-werkverkeer op basis van uitvoeringsregeling D Mobiliteit, reizen en verblijven.

Artikel 74 Reis- en verblijfkosten
Een werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden reis- en verblijfkosten moet maken, heeft recht op een vergoeding op basis van uitvoeringsregeling D Mobiliteit, reizen en verblijven.

Artikel 75 Studiefaciliteiten
Een werknemer die een studie volgt, kan in aanmerking komen voor studiefaciliteiten zoals omschreven in uitvoeringsregeling E Studiefaciliteiten.

Artikel 76 Functieverplaatsing
Moet een werknemer verhuizen omdat zijn functie om wille van efficiëntie, (re)organisatie of centralisatie over een aanzienlijke afstand wordt verplaatst, dan heeft hij naast de tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van uitvoeringsregeling F Verhuiskostenvergoeding ook recht op een functieverplaatsingstoelage, zoals geregeld in uitvoeringsregeling G Functieverplaatsingstoelage.

Artikel 77 Waarneming hoger ingeschaalde functie
1. Wordt met een werknemer overeengekomen dat hij, anders dan wegens vakantieverlof, tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, dan wordt op het tijdstip dat de waarneming 30 kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een toelage toegekend. Deze toelage bedraagt het verschil tussen het reguliere salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen, als hij in de waargenomen functie zou zijn ingeschaald. De toelage omvat ten minste het bedrag van één periodieke verhoging. Bij een gedeeltelijke waarneming wordt de vergoeding naar rato betaald.
2. De werkgever kan maximaal twee werknemers belasten met de waarneming van een functie.
3. Wanneer door de werkgever de waarneming van een hoger gesalarieerde functie is opgedragen aan twee werknemers, dan wordt aan beide werknemers een toelage, als bedoeld in lid 1, toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.
4. Een werknemer heeft recht op doorbetaling van de toelage gedurende de vakantieperiode en ziekteperiode, maar uiterlijk tot de vooraf afgesproken einddatum van de toelage.

Artikel 78 Ziektekosten
Een werknemer heeft recht op vergoeding van ziektekosten als er sprake is van een bedrijfsongeval dat niet het gevolg is van eigen schuld of nalatigheid. Onder 'ziektekosten' wordt verstaan: naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten voor geneeskundige behandeling en/of verzorging.

Artikel 79 Verhuiskosten
Een werknemer die op grond van artikel 8 van deze CAO of vanwege medische noodzaak verhuist, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten op basis van uitvoeringsregeling F Verhuiskostenvergoeding. De noodzaak voor de verhuizing moet vooraf worden aangetoond met een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige.

Artikel 80 Stagevergoeding
De stagevergoeding bedraagt per 1 juli 2023 € 350 bruto per maand bij een 32-urige werkweek. Bij een parttime dienstverband wordt de stagevergoeding naar rato toegekend.

Artikel 81 Jubileum

1. Jubileumuitkering: Een werknemer ontvangt een jubileumuitkering bij:
    a. 25 dienstjaren: een half maandsalaris;
    b. 40 dienstjaren: een heel maandsalaris;
    c. 50 dienstjaren: een heel maandsalaris;

   De jubileumuitkering bedraagt minimaal € 500,-.
2. Voor de berekening van de dienstjaren voor de jubileumuitkering, als bedoeld in lid 2, wordt de ononderbroken diensttijd bij de werkgever en zijn rechtsvoorgangers in de zin van artikel 7:663 van het Burgerlijk Wetboek in aanmerking genomen. Voor een werknemer die voor 1 januari 2008 in dienst is getreden, telt de diensttijd, zoals vermeld in lid 5 van dit artikel, mee.
3. Onder maandsalaris wordt de optelling verstaan van:
    a. het salaris als bedoeld in artikel 1 lid 6. van deze CAO;
    b. de vakantietoeslag en het bedrag van de eindejaarsuitkering over die maand;
    c. het bedrag dat in drie maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoeslag en/of beschikbaarheidsdiensttoelage is genoten.

   Het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van tien euro.
4. Voor een werknemer die voor 1 januari 2008 in dienst is getreden, telt als diensttijd de tijd die is doorgebracht:
    a. in een burgerlijke dienstbetrekking bij de Nederlandse overheid;
    b. in een betrekking (vóór 1 januari 1966) als bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Pensioenwet 1922 (Stb. 1922, 240), een betrekking als bedoeld in artikel B2 van de Algemene burgerlijke pensioenwet (Stb. 1966, 6) of een betrekking als bedoeld in artikel B3 van even genoemde wet, alsmede (vóór en na 1 januari 1966) in een betrekking als bedoeld in artikel U2 van die wet;
    c. in burgerlijke dienst bij de overheid in de landen Suriname (tot 25 november 1975), de Nederlandse Antillen (tot 10 oktober 2010), Aruba, Curaçao en Sint Maarten en de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba;
    d. in dienst bij het niet-openbaar onderwijs in de onder C. genoemde landen en openbare lichamen, voor zover dat betrokkene onder de werkingssfeer van een overheidspensioenregeling bracht of zou hebben gebracht indien hij in vaste dienst was geweest;
    e. in Nederlandse militaire dienst of daarmee voor de toepassing van het Algemeen Rijksambtenarenreglement gelijkgestelde dienst, waaronder begrepen dienst bij het voormalig KNIL en de troepen in de landen Suriname (tot 25 november 1975), de Nederlandse Antillen (tot 10 oktober 2010), Aruba, Curaçao en Sint Maarten en de openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba.
5. Diensttijd die gelijktijdig in meer dan één betrekking is doorgebracht, telt voor de vaststelling van de diensttijd voor het toekennen van een gratificatie slechts eenmaal mee.
6. Een werknemer aan wie ontslag is verleend op grond van artikel 88 lid 1 sub a tot en met sub c van de CAO, heeft recht op een uitkering ter grootte van een in verhouding tot zijn diensttijd evenredig gedeelte van de jubileumuitkering als bedoeld in lid 2 als hij binnen een termijn van vijf jaar na het ontslag in aanmerking zou komen voor deze uitkering. De uitbetaling van deze uitkering vindt plaats volgens de geldende (fiscale) wet- en regelgeving.

Artikel 82 Extra beloningen

1. Een werknemer kan wegens buitengewone toewijding of bijzondere prestaties extra worden beloond in de vorm van een gratificatie.
2. De werkgever stelt voor de toekenning van extra beloning in overleg met de ondernemingsraad een regeling op. De regeling is te lezen op intranet van de werkgever.

Hoofdstuk 10 SCHORSING EN OP NON-ACTIEFSTELLING

Artikel 83 Schorsing

1. De werkgever kan een werknemer voor maximaal vier weken schorsen als het vermoeden bestaat dat een dringende reden, in de zin van artikel 7:677 en 7:678 Burgerlijk Wetboek, is om de werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gewenst is. Deze termijn kan ten hoogste een keer met vier weken worden verlengd, behalve in het geval dat tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf is ingesteld. In dat geval kan de werkgever de schorsing telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, uiterlijk tot het tijdstip van de rechterlijke uitspraak in laatste instantie.
2. Een werknemer heeft het recht om na het verstrijken van de onder 1 genoemde termijn zijn werk te hervatten, tenzij een ontslagvergunning is aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter is ingediend. In dat geval duurt de schorsing tot het einde van het dienstverband.
3. De werkgever deelt een besluit tot schorsing en een besluit tot verlenging van een schorsing direct mee aan een werknemer. Hierbij vermeldt hij de reden en de duur van de schorsing of verlenging van de schorsing. De werkgever stuurt zo snel mogelijk daarna een schriftelijke gemotiveerde bevestiging van het besluit aan de werknemer.
4. Voordat de werkgever het besluit neemt om een werknemer te schorsen, zal hij hem eerst horen, laten horen of in elk geval met dat doel oproepen. De werknemer heeft het recht zich te laten bijstaan door een raadsman.
5. Een werknemer behoudt tijdens zijn schorsing het recht op salaris.
6. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan rehabiliteert de werkgever de werknemer en geeft hem daarvan schriftelijk bewijs. De werkgever vergoedt volledig alle aantoonbare kosten die betrekking hebben op het geschil.
7. Een werknemer kan de werkgever verplichten om derden die over de schorsing geïnformeerd zijn, op de hoogte te stellen van de rehabilitatie.

Artikel 84 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan een werknemer voor een periode van ten hoogste vier weken op non-actief stellen, als de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook- ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste één keer met dezelfde periode worden verlengd.
2. De werkgever informeert de werknemer zo snel mogelijk over een besluit tot op non-actiefstelling en/of een besluit tot verlenging van een non-actiefstelling. Hij legt daarbij uit waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
3. Een werknemer behoudt tijdens zijn op non-actiefstelling het recht op salaris.
4. De werkgever moet tijdens de (verlengde) periode van op non-actiefstelling minimaal één keer overleg voeren met een werknemer om na te gaan of de werkzaamheden op een verantwoorde wijze kunnen worden hervat.
5. Een werknemer heeft het recht om na het verstrijken van vier respectievelijk acht weken zijn werk te hervatten, tenzij een ontslagvergunning is aangevraagd bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter is ingediend. In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
6. De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

Hoofdstuk 11 EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 85 Wijze beëindiging dienstverband

Het dienstverband eindigt:

a. met wederzijds goedvinden, op een tijdstip dat werkgever en werknemer overeenkomen en schriftelijk vastleggen;
b. doordat de termijn verstrijkt waarvoor het dienstverband is aangegaan;
c. door schriftelijke opzegging van de werknemer met inachtneming van het bepaalde in artikel 87;
d. door schriftelijke opzegging van de werkgever met inachtneming van het bepaalde in artikel 87 en artikel 88 lid 1;
e. door eenzijdige schriftelijke beëindiging door werkgever of werknemer tijdens de proeftijd;
f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 of 7:679 BW;
g. van rechtswege op de dag waarop een werknemer de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
h. door overlijden van de werknemer;
i. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op grond van art.7:671b BW.

Artikel 86 Beëindiging dienstverband door een werknemer

1. Een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen, moet een opzegtermijn in acht nemen van:
    a. één maand bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd;
    b. twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
3. De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

Artikel 87 Beëindiging dienstverband door de werkgever

1. Een werknemer kan worden ontslagen:
    a. wegens opheffing van zijn functie;
    b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van een reorganisatie van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, dan wel als gevolg van een vermindering of beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie of het desbetreffende onderdeel. Omvat het ontslag meer dan 1% van het aantal werknemers (meteen minimum van twee) dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de organisatie of het onderdeel werkzaam is, dan volgt de reorganisatie een vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekendgemaakt plan;
    c. wegens verplaatsing van de organisatie of het onderdeel waar hij werkzaam is, als van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij meeverhuist;
    d. als een beoordeling uitwijst dat hij in ernstige mate, anders dan op grond van psychische of lichamelijke belemmeringen, de bekwaamheid of geschiktheid mist om zijn functie uit te oefenen;
    e. op een andere grond dan hierboven onder a. tot en met d genoemd, die naar het oordeel van de werkgever een ontslag van de werknemer rechtvaardigt.
2. Ontslag op de in het vorige lid onder a. tot en met c. genoemde gronden, kan alleen plaatsvinden als zorgvuldig onderzoek heeft uitgewezen dat het niet mogelijk is om de werknemer te herplaatsen in een passende andere werkomgeving.
3. Is er sprake van ontslag van meer dan één werknemer vanwege boventalligheid, dan is de werkgever verplicht de partijen als bedoeld in artikel 3 onder lid 2 en lid 3 van deze cao inzage te geven in de ontslagvolgorde. Wanneer deze partijen van mening zijn dat de ontslagvolgorde niet conform de geldende wet- en regelgeving is, dan treden alle partijen met elkaar in overleg om de juiste ontslagvolgorde te bepalen.
4. In de gevallen bedoeld in lid 1 bedraagt de opzegtermijn:
    a. bij een dienstverband korter dan 10 jaar: 2 maanden

b. bij een dienstverband tussen de 10 en 15 jaar: 3 maanden
c. bij een diensterband van 15 jaar of meer: 4 maanden

De opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de opzegging.

5. Voor de werkgever blijft de opzegtermijn van kracht voor een werknemer die op 31 december 1998 in dienst is, op die datum 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip bij opzegging door de werkgever op grond van de oude regelgeving een langere opzegtermijn gold dan volgens bovenstaande termijnen.

Artikel 88 Overige gronden voor ontslag

1. De werkgever kan een werknemer ontslaan wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, als:
   a. de ongeschiktheid wegens ziekte twee jaar heeft geduurd, en;
   b. herstel van zijn ziekte niet binnen een periode van zes maanden na onder a. genoemde termijn van twee jaar is te verwachten, en;
   c. het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om een werknemer andere passende arbeid (in de zin van artikel 63 sub i) aan te bieden, dan wel een werknemer geweigerd heeft deze arbeid te aanvaarden.
2. Voor het bepalen van het in het eerste lid onder a. bedoelde tijdvak van twee jaar, worden tijdvakken van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid wegens ziekte opgeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
3. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie, als bedoeld in het eerste lid onder a. en b., vraagt de werkgever het oordeel van een door het UWV aangewezen arts.
4. De arts, bedoeld in lid 3, betrekt bij zijn beoordeling de Arbodienst en, als de werknemer dit wenst, een door hem aangewezen arts.
5. De werkgever informeert een werknemer schriftelijk dat de procedure, bedoeld in het derde lid, wordt ingesteld. Daarbij wijst de werkgever de werknemer op de mogelijkheid om een arts van zijn keuze te laten deelnemen aan de procedure.
6. Het informeren, bedoeld in lid 5, gebeurt niet voordat een werknemer gedurende een onafgebroken periode van 18 maanden ongeschikt is geweest tot het verrichten van arbeid wegens ziekte. Daarbij geldt het bepaalde in lid 2.
7. De arts, bedoeld in lid 3, stelt naar aanleiding van zijn bevindingen een rapport op. Hij stuurt dit rapport naar de werkgever en in afschrift aan de werknemer.
8. Als herplaatsing, als bedoeld in lid 1 sub c., plaatsvindt in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor een werknemer in dienst was genomen, dan zal de arbeidsovereenkomst worden aangepast aan het aantal uren dat een werknemer wel kan werken.

Artikel 89 Doorwerken na AOW-leeftijd.

Op de dag waarop een werknemer de AOW-leeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege (zie artikel 85).

Blijven werken na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk als werknemer en werkgever dat overeenkomen. Als men na de AOW-leeftijd wil blijven werken, dan moet de werknemer minimaal drie maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd een verzoek daartoe indienen bij de leidinggevende. Doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd is dus geen vanzelfsprekendheid en mag niet ten koste gaan van instroom van nieuwe werknemers.

Voor het (blijven) werken na het bereiken van de AOW-leeftijd sluit de werknemer met de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer treedt dus eerst van rechtswege uit dienst door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Van toepassing zijn de huidige wettelijke bepalingen voor werken na AOW-leeftijd.

Hoofdstuk 12 (Bovenwettelijke) uitkeringen en transitievergoeding

Artikel 90 Verlengde WW-uitkering bij werkloosheid

1. Vanaf 1 januari 2016 wordt de hoogte en de duur van de WW-uitkering aangevuld tot de(wettelijke) hoogte, opbouw en duur van de WW-uitkering, zoals die gold op 31 december 2015:
    a. De opbouw van de WW-uitkering is voor ieder jaar arbeidsverleden één maanduitkering.[1]
    b. De WW-uitkering duurt maximaal 38 maanden.
    c. Een werknemer ontvangt een werkloosheidsuitkering die gebaseerd is op de berekeningssystematiek zoals die gold op 31 december 2015. Financieel zijn er dus geen nadelige gevolgen voor een werknemer ten opzichte van 31 december 2015.
2. De werkgever houdt voor deze reparatie van de wettelijke WW-uitkering vanaf 1 juli 2016 een vaste premie van 0,07% in op het maandsalaris van een werknemer.
3. De werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering van de Verlengde WW-uitkering bij werkloosheid. Op de intranetpagina van de werkgever is de aanvraagprocedure beschreven.

Artikel 91 Reparatie-uitkering 3e WGA-jaar

1. De werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, waarvan de toegekende duur korter is dan op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 zou gelden, heeft recht op een reparatie-uitkering WGA als hij daardoor een lagere WGA-uitkering en ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen ontvangt.
2. De reparatie-uitkering 3e WGA-jaar gaat direct na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering in.
3. De duur van de reparatie-uitkering 3e WGA-jaar is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.
4. De reparatie-uitkering 3e WGA-jaar vult de loonaanvullingsuitkering WGA of de WGA vervolguitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen aan tot de hoogte van de loongerelateerde WGA-uitkering en het ABP-arbeidsongeschiktheidspensioen zoals die zouden zijn als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering niet was ingekort.
5. Op aanvraag wordt vastgesteld of recht bestaat op de reparatie-uitkering 3e WGA-jaar.
6. Aanvragen voor een reparatie-uitkering 3e WGA-jaar kunnen worden ingediend vanaf 2 maanden voor het einde van de loongerelateerde WGA-uitkering.
7. Het recht op reparatie-uitkering 3e WGA-jaar kan niet worden vastgesteld over perioden die meer dan 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag is ingediend.
8. Onverminderd de bepalingen in dit artikel, zijn de bepalingen van de Wet WIA over het geldend maken van het recht op een uitkering, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime exclusief de bepalingen over boetes, ook van toepassing op de reparatie-uitkering 3e WGA-jaar.
9. Bij de keuze voor een eigen risico dragerschap voor de WGA-uitkering heeft de werkgever de mogelijkheid om de werknemerspremie voor een bepaalde tijd voort te zetten.
10. Reclassering Nederland is vanaf 1 juli 2017 eigenrisicodrager voor de WGA-uitkering. De werknemerspremie bedraagt voor de duur van de looptijd van de CAO 0,185% en wordt ingehouden op het maandsalaris van een werknemer.
11. Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering is al eigenrisicodrager voor de WGA en hanteert geen werknemerspremie.

Artikel 92 Uitkering na overlijden

1. Komt een werknemer te overlijden, dan is de werkgever salaris verschuldigd tot en met de dag van overlijden.
2. Met inachtneming van het bepaalde in lid 6 keert de werkgever zo spoedig mogelijk na het overlijden een bedrag uit gelijk aan de salariëring over een tijdvak van drie maanden. Deze

[1] Bijvoorbeeld: Werknemer heeft 5 jaar gewerkt, er is dan een potentiele recht op 5 maanden WW-uitkering. Als een werknemer 18 jaar heeft gewerkt dan is de duur van het WW-recht 18 maanden.

overlijdensuitkering ontvangt de weduwe of weduwnaar of de levenspartner van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde.

3. Bij de toepassing van lid 2 wordt onder salariëring verstaan:
    a. het salaris (zie artikel 1 sub d.) dat de werknemer in de maand voorafgaande aan het overlijden genoot, vermenigvuldigd met drie;
    b. de vakantietoeslag en het bedrag van de eindejaarsuitkering over deze drie maanden;
    c. het bedrag dat de overleden werknemer in de drie maanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan onregelmatigheidstoeslag en/of beschikbaarheidsdiensttoeslag heeft genoten.
    d. Het aldus berekende bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van tien euro.
4. Als er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in lid 2, wordt de uitkering toegekend aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk. Zijn die er niet dan kan de uitkering worden toegekend aan de ouders, meerderjarige kinderen, broers of zussen.
5. Ontbreken in lid 4 omschreven personen, dan kan de werkgever de uitkering geheel of gedeeltelijk bestemmen voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en de begrafenis/crematie, als de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
6. De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel wordt verminderd met:
    a. reeds vóór zijn overlijden aan de werknemer uitbetaalde salariëring over een na zijn overlijden gelegen tijdvak;
    en/of
    b. een uitkering overeenkomstig artikel 53 van de WAO en naar aard en strekking daarmee overeenkomende uitkeringen.

Artikel 93 Uitkering overlijden ten gevolge van bedrijfsongeval

1. Komt een werknemer te overlijden als gevolg van een bedrijfsongeval, dan heeft degene die in verband met het overlijden een nabestaandenpensioen geniet, op basis van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, recht op een aanvullende uitkering ten bedrage van 18% van dit pensioen. Voorwaarde is dat de werknemer geen schuld heeft aan het bedrijfsongeval.
2. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt dan wel, als de weduwe of weduwnaar aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt, met ingang van de maand volgende op de datum van het hertrouwen.
3. Nabestaanden van een werknemer die een WIA-uitkering ontving op grond van artikel 71 lid 1, hebben recht op een aanvullende uitkering zoals omschreven in het eerste lid van dit artikel, als zijn overlijden het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in artikel 71 lid 1.

Artikel 94 Regeling aanvullende en aansluitende uitkering bij ontslag

1. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ontslagen is op grond van artikel 87 lid 1 sub a. tot en met c. van deze CAO en wiens ontslag naar het oordeel van de werkgever niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, heeft recht op een aanvullende en aansluitende uitkering conform de uitvoeringsregeling K (Regeling aanvullende en aansluitende uitkering bij werkloosheid voor Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering (1 juli 2016)).
2. De uitvoeringsregeling K is een gelijkwaardige voorziening als bedoeld in artikel 7:673b BW, die een equivalent vormt van hetgeen waarop een werknemer aanspraak kan maken op grond van de wettelijke transitievergoeding. De werknemer, die van deze regeling gebruik maakt, doet afstand van het recht op de wettelijke transitievergoeding. Na beëindiging van de uitvoeringsregeling K berekent de werkgever of het bedrag waarmee de waarde van de wettelijke transitievergoeding, waarop de werknemer recht zou hebben gehad, de totale waarde van de ontvangen uitkering volgens de uitvoeringsregeling K overschrijdt. Als dat het geval is krijgt de werknemer het verschil als aanvulling op de uitvoeringsregeling K uitgekeerd.

3. De werknemer kan op het moment dat het recht op de uitvoeringsregeling K ontstaat ook kiezen voor toepassing van de wettelijke transitievergoeding. Daarmee doet de werknemer afstand van het recht op de uitvoeringsregeling K en de eventuele aanvulling daarop.
4. Een werknemer aan wie door de kantonrechter een transitievergoeding of een billijke vergoeding is toegewezen, kan geen aanspraak op de uitvoeringsregeling K maken.
5. Een werknemer bij wie de arbeidsovereenkomst op basis van wederzijds goedvinden als bedoeld in artikel 85 onder a. is geëindigd, kan geen aanspraak op de uitvoeringsregeling K maken.

Artikel 95 Verrekening transitievergoeding

Op de transitievergoeding kunnen uitsluitend de volgende kosten in mindering worden gebracht:

1. Met een werknemer afgesproken transitie- en inzetbaarheidskosten gemaakt in een periode van 2 jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding verschuldigd is. Voorwaarde daarbij is dat voordat de kosten gemaakt zijn, met een werknemer is overeengekomen dat deze voor verrekening in aanmerking komen.
2. Aantoonbare transitie- en inzetbaarheidskosten die de werkgever ten behoeve van een werknemer gemaakt heeft in het kader van een overeengekomen Sociaal plan en waarvan door partijen bij het Sociaal plan is overeengekomen dat deze voor verrekening in aanmerking komen.

Hoofdstuk 13 Vergoeding thuiswerken en thuiswerkfaciliteiten

Artikel 96 Vergoeding thuiswerken en thuiswerkfaciliteiten

1. Met ingang van 1 januari 2022 kan een thuiswerkvergoeding worden toegekend.
2. Een werknemer heeft recht op een thuiswerkvergoeding als hij thuiswerkt tijdens roosterdagen.
3. De thuiswerkvergoeding is per 1 januari 2024 overeenkomstig de maximaal toelaatbare fiscale netto vergoeding. Indien de wettelijke regeling wijzigt en/of er indexering plaatsvindt, zal deze worden doorgevoerd conform de regels van de belastingdienst.
4. De thuiswerkvergoeding wordt zo spoedig mogelijk na ontvangst van de declaratie uitbetaald. De uiterste termijn voor de aanvraag van de thuiswerkvergoeding, is een half jaar na de desbetreffende thuiswerkdag. Hierna vervalt het recht op de thuiswerkvergoeding.
5. Het is niet mogelijk om zowel een thuiswerkvergoeding als een reiskostenvergoeding aan te vragen, als het om dezelfde (rooster)dag gaat. Werkt een werknemer zowel thuis als op kantoor (of op een andere locatie), dan moet hij een keuze maken uit deze declaratiemogelijkheden.
6. Is een werknemer door ziekte, vakantie of bijzonder verlof niet in staat te werken op een thuiswerkdag, dan kan hij voor die dag geen thuiswerkvergoeding declareren. Dit kan wel als hij gedeeltelijk in staat is tot thuiswerken.
7. Indien de wettelijke regeling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding per 1 januari 2024 verhoogd wordt, wordt de onbelaste thuiswerkvergoeding conform deze wijziging verhoogd.
8. Een werknemer kan met ingang van 1 september 2023 per 5 jaar thuiswerkfaciliteiten aanschaffen. Het maximale bedrag per werknemer bedraagt € 700 per 5 jaar. Een werknemer koopt deze faciliteit zelf en dient de factuur in bij de werkgever. De werknemer kan de volgende faciliteiten in overleg met de werkgever aanschaffen voor het inrichten van een thuiswerkplek:
    a. Zit-sta/hoog-laag bureau
    b. beeldscherm verhoger
    c. laptop ophoger
    d. bekabeling ten behoeve van aansluiting scherm
    e. webcam
    f. headset
    g. Low Noise koptelefoon
    h. voetensteun/-bank
    i. ergonomisch kussen
    j. ergonomische zitkruk
    k. kniestoel
    l. deskbike
    m. kussen voor bureaustoel
    n. Wifi versterker/booster
    o. router/modem

Hoofdstuk 14 Vitaliteitspact

Artikel 97 Vitaliteitspact & Persoonlijk vitaliteitsbudget

Reclassering Nederland, Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering streven samen met de betrokken vakbonden naar een veilige, gezonde en plezierige werkomgeving voor alle werknemers. Het vitaliteitspact omvat de volgende regelingen voor werknemers:

- Regeling Generatiepact;
- Flexibiliteit in werkrooster;
- Een inzetbaarheidsgesprek met een loopbaancoach;
- Een gesprek met een budgetcoach / financieel coach;
- Een persoonlijk vitaliteitsbudget van € 500 per 5 jaar.

De werkgevers en betrokken vakbonden verkennen andersoortige regelingen, waarmee het aanbod van het vitaliteitspact kan worden uitgebreid.
Jaarlijks evalueren de werkgevers en betrokken vakbonden deze regelingen op hun doelmatigheid en wordt het budget van het Generatiepact vastgesteld.

Persoonlijk vitaliteitsbudget

Een werknemer ontvangt een persoonlijk vitaliteitsbudget van € 500 per 5 jaar met ingang van 1 juli 2023. Het vitaliteitsbudget wordt naar rato van het dienstverband berekend. Met ingang van 1 april 2024 komt het naar rato principe te vervallen. Het vitaliteitsbudget is een geoormerkt budget dat te gebruiken is voor alle activiteiten gericht op vitaliteit, zoals bijvoorbeeld een cursus, training, ontwikkelassessment, sportactiviteiten en workshops gericht op persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, mindfulness en meditatie. De werknemer bespreekt met de werkgever wat hij nodig heeft voor zijn vitaliteit en beslist zelf over de besteding van het budget. De voorwaarden en bijzonderheden staan vermeld op intranet van de werkgever. Cao-partijen gaan regeling na 2 jaar (najaar 2025) evalueren. Het bedrag mag één keer worden ingezet gedurende de vijf jaar of gespreid over 5 jaar. Het aanvragen en declareren van het persoonlijk vitaliteitsbudget is nader uitgewerkt en te vinden op intranet.

Artikel 98 Regeling Generatiepact

1. De regeling Generatiepact wordt verlengd tot en met 30 september 2025. De bijbehorende voorwaarden van de regeling blijven van kracht. De regeling Generatiepact wordt toegelicht in uitvoeringsregeling L.
   werknemer
2. Partijen hebben afgesproken dat er gedurende de looptijd van de Cao gezamenlijk een studie zal plaatsvinden naar een regeling voor Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid voor meerdere generaties. Dit in tegenstelling tot het huidige generatiepact wat met name gericht is op de oudere werknemer. Partijen hebben de intentie om voor een volgende Cao een totaalpakket te realiseren over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor iedereen en vanuit een gedegen missie en visie op dit onderwerp.

Artikel 99 Flexibiliteit in werkroosters

De handreiking “Flexibiliteit Werkroosters” , die zal worden ingevoerd, biedt werknemers meer flexibiliteit ten aanzien van hun wekelijkse of maandelijkse arbeidsuren. Werkt een werknemer in een periode meer dan de normale arbeidsduur vereist, dan kan hij de te veel gewerkte uren compenseren door middel van vrije uren. Dit kan alleen in hetzelfde kalenderjaar.

Voorwaarden voor deze handreiking worden in samenspraak met de ondernemingsraad uitgewerkt, maar zullen zodanig praktisch en realistisch zijn dat deze nieuwe handreiking niet tot een groei van verlofstuwmeren kan leiden en werknemers de gemaakte uren met oog op de planning van werkzaamheden ook op kunnen nemen. Een toename van administratieve last bij werknemers en werkgevers zal eveneens worden voorkomen.

Hoofdstuk 15 GESCHILLENREGELING

Artikel 100 Commissie van Geschillen

1. Als de werkgever of een werknemer van mening is dat zich een geschil voordoet, verband houdend met de arbeidsovereenkomst, dan kan hij het vermeende geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen CAO Reclassering (hierna: de Commissie). Dat moet binnen dertig dagen na het ontstaan van het geschil.
2. Als het geschil een ontslagprocedure betreft, waarvoor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) nog niet de benodigde ontslagvergunning heeft afgegeven, dan is degene die de ontslagvergunning heeft aangevraagd verplicht het UWV te vragen om de behandeling van de aanvraag op te schorten. Hij doet dit onmiddellijk nadat het secretariaat van de Commissie een ontvangstbevestiging heeft afgegeven.
3. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard als:
    a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie tenminste dertig dagen zijn verstreken sinds het tijdstip waarop de werknemer door het UWV in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
    b. het geschil een procedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV is vereist en de ontslagvergunning is afgegeven of geweigerd door het UWV op het tijdstip waarop het secretariaat van de Commissie het verzoekschrift ontvangt;
    c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
4. Als tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie een van de partijen het geschil aanhangig maakt bij de rechter, dan ziet de Commissie af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking te verlenen aan de Commissie. De werkgever mag, gedurende de tijd dat het geschil in behandeling is bij de Commissie, geen maatregelen treffen van zodanige aard en/of strekking, dat uitvoering van de uitspraak van de Commissie van Geschillen, op welke wijze dan ook, wordt belemmerd. De te treffen maatregelen van de werkgever zullen dan ook te allen tijde een tijdelijk karakter dragen.
6. De samenstelling, werkwijze, bevoegdheden en kosten van de Commissie zijn geregeld in bijlage A van deze CAO.

Hoofdstuk 16 Afspraken tussen werkgever en vakbonden

Artikel 101 Personeelsontwikkeling
CAO-partijen zijn van mening dat werknemers de verantwoordelijkheid hebben, en de mogelijkheden moeten krijgen, om zich voortdurend te ontwikkelen. Een belangrijk middel om dit te bereiken is het op een goede wijze voeren van functionering-en beoordelingsgesprekken. Het Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP) is een instrument die past in een beleid ten aanzien van personeelsontwikkeling en wordt aangeboden aan werknemers.

Artikel 102 Functionerings- en beoordelingsgesprekken
1. De systematiek en inhoud van de functionerings- en beoordelingsgesprekken is onderwerp van overleg tussen ondernemingsraad en werkgever. De Wet op de Ondernemingsraden is integraal hierop van toepassing.
2. De functionerings- en beoordelingssystematiek is gericht op het bevorderen en ondersteunen van de professionele ontwikkeling van de werknemer. Eventuele arbeidsrechtelijke consequenties als gevolg van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden in de cao geregeld.

Artikel 103 Groene mobiliteit
Werkgevers verplichten zich om met hun ondernemingsraden de mogelijkheden van milieuvriendelijke ("groene") mobiliteit te bespreken.

Artikel 104 Stage
Werkgevers hebben een inspanningsverplichting ten aanzien van het vergroten van het aantal stageplaatsen MBO. CAO-partijen zullen deze afspraak periodiek monitoren.

Artikel 105 Veiligheid en Arbobeleid
1. Tijdens functioneringsgesprekken zal expliciet worden stilgestaan bij werkdruk en tijdsdruk.
2. Maatregelen betreffende Ziekteverzuim en Arbobeleid wordt zoveel mogelijk met de ondernemingsraad besproken.

Artikel 106 Tijd- en plaats-onafhankelijk werken
Er wordt steeds meer tijd- en plaats-onafhankelijk gewerkt. CAO-partijen onderschrijven die ontwikkeling, maar zien ook enkele nadelen die dit met zich meebrengt. Zo is er soms minder gelegenheid voor (informeel) collegiaal beraad, moeten werknemers lastige zaken alleen verwerken en vraagt de sociale veiligheid aandacht. Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering voeren hierover regelmatig overleg met de OR. CAO-partijen spreken af dat het onderwerp tijd- en plaats-onafhankelijk werken in relatie met sociale veiligheid ook besproken wordt aan de CAO-tafel.
De systematiek en inhoud van de regeling tijd- en plaats-onafhankelijk werken is onderwerp van overleg tussen de ondernemingsraad en werkgever. De Wet op de Ondernemingsraden is integraal hierop van toepassing.

Artikel 107 Zoveel mogelijk volgen van ontwikkelingen bij het Rijk
Indien de voor het Rijksoverheidspersoneel geldende rechtspositionele regelingen worden gewijzigd, wordt deze CAO zoveel mogelijk in overeenstemming met die wijzigingen gebracht.

Artikel 108 Vitaliteit
CAO-partijen zoeken naar mogelijkheden voor een 'vitaliteitsbeleid' binnen de werkgevers. Het streven van partijen is om CAO-afspraken te ontwikkelen waarmee werknemers worden gefaciliteerd hun energiebalans te verbeteren. In de vorm van een pilot zullen middelen worden onderzocht op hun eventuele bijdrage aan dit doel. CAO-partijen denken onder andere aan:
a. het inrichten van een meditatieplek of het volgen van een meditatiecursus;
b. het uitvoeren van een gezondheidscheck;
c. een meer gezonde mobiliteit.

Artikel 109 Strategisch CAO-overleg – jaarlijks gesprek tussen werkgevers en vakbonden
CAO-partijen gaan ten minste 1 keer per jaar in overleg in aanwezigheid van de algemeen directeur van Reclassering Nederland en de directeur van Leger des Heils Jeugdbescherming Reclassering. In dit overleg worden op dat moment actuele (strategische)onderwerpen besproken en gereflecteerd op ontwikkelingen ten aanzien van de Reclassering en maatschappij / arbeidsmarkt. De vakbonden ontvangen ten minste één keer per jaar een overzicht van de HR ken- en stuurgetallen van Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming Reclassering.

Artikel 110 Communicatie CAO – leesbaardere cao
De werkgever streeft naar goede communicatie en informatieverstrekking, wat de cao betreft. Nagegaan wordt of bijvoorbeeld infographics, meer aansprekend taalgebruik of aanpassingen in het (digitale) personeelssysteem daaraan kunnen bijdragen. Partijen zijn, gelet op voorgaande, overeengekomen om te komen tot een leesbaardere Cao. Uiterlijk medio 2025 zal deze gereed zijn en bij de volgende Cao-onderhandelingen worden meegenomen.

Artikel 111 Ongediplomeerde reclasseringswerker
De werkgever beschrijft en waardeert de taken en verantwoordelijkheden van reclasseringswerkers in opleiding.

Artikel 112 Reiskostenregeling en thuiswerkvergoeding
De reiskostenregeling in combinatie met de vergoeding thuiswerken wordt op verzoek van Cao-partijen besproken in een Cao-overleg. Hierbij wordt rekening gehouden met de uitgangspunten en wensen van de gesprekspartners. Een aandachtspunt hierbij is dat het onderscheid tussen woon-werkverkeer en dienstreizen vervaagt, terwijl de werkgevers tegelijkertijd reëel willen omgaan de tegemoetkomingen en vergoedingen.

Artikel 113 Werkdruk
Er komt in 2023 een duidelijke, uniforme, landelijke afspraak voor zowel LJ&R als RN over wat een gemiddelde caseload per jaar per product is en hoe deze berekend wordt, zodat dat uitgangspunt voor iedereen duidelijk is. Deze afspraken worden doorvertaald naar teamafspraken. Met een werknemer wordt door de werkgever individuele afspraken over de caseload gemaakt. Uitgangspunt daarbij is dat de caseload past binnen de afgesproken werkuren en specifieke inzetbaarheid. De uitwerking wordt in samenwerking met de ondernemingsraad vormgegeven.

Artikel 114 Rouwverlof
Werkgevers gaan een rouwprotocol opstellen met als doel het rouwproces dat een werknemer doormaakt te ondersteunen en ziekte en uitval te voorkomen.

Artikel 115 CAO-toets op inclusiviteit en diversiteit
De werkgevers en vakbonden gaan de Cao Reclassering toetsen op inclusiviteit en antidiscriminatiebeleid en wijzigingsvoorstellen worden ten behoeve van de volgende cao voorbereid. Hierbij wordt medegebruik gemaakt van de ‘checklist voor CAO’s’ van FNV op dit onderwerp.

Artikel 116 Werkgeversbijdrage aan vakorganisaties
De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt ingevoerd gedurende het cao jaar 2024 conform de zogenaamde AWVN-regeling. Zowel de Reclassering als het personeel van de Reclassering hebben belang bij een sterke vakbond. Werkgevers die dit willen, en aldus aangeven te hechten aan onderhandelingen met vakbekwame bestuurders die voor alle werknemers opkomen, kunnen opteren om deel te nemen aan de AWVN-werkgeversbijdrageregeling. Werkgevers RN en LdH J&R erkennen dit belang en zullen met ingang van deze cao de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties voldoen aan AWVN. Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 april 2024.

Bijlagen

Bijlage A Reglement Geschillencommissie

Artikel 1 Samenstelling Commissie

1. De Commissie van Geschillen CAO Reclassering (hierna: de Commissie) bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. Eén lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de Stichting Reclassering Nederland en het Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, en één lid en zijn plaatsvervanger door FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn.
3. Eén lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk. Zij treden op als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
4. De leden worden benoemd voor twee jaar en zijn na afloop van hun termijn herbenoembaar.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP), Lange Voorhout 13, Postbus 556, 2501 CN Den Haag, telefoon 070-3765765. Het webadres van het centrum is: www.caop.nl

Artikel 2 Procedure

1. Een geschil als bedoeld in artikel 96 wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie. Onmiddellijk na ontvangst van dit verzoekschrift gaat de Commissie na of de verzoeker ontvankelijk is. Als de verzoeker door de Commissie niet ontvankelijk wordt verklaard, doet het secretariaat van de Commissie hiervan binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan verzoeker en diens wederpartij.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt, stelt de andere partij hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis. Een kopie van het verzoek wordt bijgevoegd.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek van het secretariaat van de Commissie moet de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud indienen bij hetzelfde secretariaat.
4. De in lid 3 genoemde partij moet een kopie van het verweerschrift zenden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan – als hij dit wenselijk acht - partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

Artikel 3 Termijn

1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift.
2. Voor deze behandeling worden partijen tenminste veertien dagen tevoren per brief met ontvangstbevestiging uitgenodigd.

Artikel 4 Mondelinge behandeling

1. Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
2. Als een partij getuigen en/of deskundigen willen laten horen, moet zij het secretariaat van de Commissie hiervan tenminste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk op de hoogte stellen. Dit onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Een partij die getuigen en/of deskundigen wil laten horen, stelt de wederpartij hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.
5. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

Artikel 5 Openbare behandeling

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in het openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.

Artikel 6 Beraadslaging Commissie
De beraadslagingen vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. Tijdens de beraadslagingen gedane mededelingen zijn geheim.

Artikel 7 Schriftelijke afhandeling
De Commissie kan besluiten de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

Artikel 8 Totstandkoming beslissing Commissie
1. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. Het stemmen gebeurt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

Artikel 9 Uitspraak
De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk - maar uiterlijk binnen vier weken - na de beraadslagingen per brief met ontvangstbevestiging aan partijen meegedeeld.

Artikel 10 Kosten behandeling
1. Wordt het geschil aanhangig gemaakt door een werknemer die geen lid is van FNV Zorg en Welzijn of CNV Zorg en Welzijn, dan moet hij een bijdrage in de kosten van de behandeling van het geschil betalen. Het verschuldigde bedrag moet gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift worden overgemaakt op bankrekeningnummer van het Centrum voor Arbeidsverhoudingen te Den Haag, onder vermelding van de namen van de betrokken partijen.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage bedraagt:
    a. voor de salarisschalen 1 t/m 4 € 20,-
    b. voor de salarisschalen 5 t/m 7 € 45,-
    c. voor de salarisschalen 8 t/m 10 € 110,-
    d. voor de salarisschalen 11 en hoger € 225,-.
3. Als de Commissie een werknemer in het gelijk stelt, krijgt hij de bijdrage terug.
4. De vacatiegelden en onkostenvergoedingen van de leden van de Commissie, evenals de kosten van het secretariaat, komen voor rekening van de werkgever.

Bijlage B Protocol Loopbaanbewust personeelsbeleid

Artikel 1 Doelstelling en kenmerken
Het loopbaanbewust personeelsbeleid is gericht op optimaal benutten van het talent, de kennis en de ervaring van een werknemer, gedurende zijn gehele loopbaan, en op het voorkomen van een voortijdig vertrek. Kenmerken van dit beleid zijn:

Individualisering
Omdat kwaliteiten, belastbaarheid, wensen, opvattingen en ambities per individu verschillen en in de verschillende leeftijd- en loopbaanfasen kunnen veranderen, vormt een individuele benadering de kern van loopbaanbewust personeelsbeleid.

Preventie
Het loopbaanbewust personeelsbeleid richt zich op het voorkomen van individuele knelpunten door het creëren van zodanige voorwaarden dat een werknemer bij het stijgen van zijn leeftijd goed aan het arbeidsproces kan blijven meedoen. Dat vraagt voortdurende aandacht voor een goede aansluiting tussen functie-inhoud ende persoonlijke situatie van de werknemer.

Arbeidsomstandigheden
De werkgever streeft naar zodanige arbeidsomstandigheden dat een werknemer zo lang mogelijk gezond kan blijven werken. Het beleid met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn is mede gebaseerd op:

a) een gerichte inventarisatie van risico's (conform de Arbowet) op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn binnen de organisatie;
b) een re-integratiebeleid dat adequate begeleiding biedt, gericht op de terugkeer van een langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemer.

Instrumenten
De werkgever wil de doelstellingen van het loopbaanbewust personeelsbeleid onder meer bereiken door:

a) Het regelmatig houden van functioneringsgesprekken, waarmee mogelijke problemen bij het vervullen van de functie tijdig worden gesignaleerd.
b) In onderling overleg maken van afspraken over functie-inhoud en/of opleidingen. Dat kan op initiatief van de werkgever of van een werknemer.
c) Het stimuleren dat een werknemer zijn kennis en vaardigheden voortdurend ontwikkelt, zodat hij gedurende zijn hele loopbaan goed inzetbaar blijft in dezelfde of een andere functie.
d) Het verruimen van de mogelijkheden om eigen initiatief te ontplooien.

Artikel 2 Seniorenbeleid
Als onderdeel van het bovenstaande loopbaanbewust personeelsbeleid zijn in het kader van het seniorenbeleid reeds de volgende afspraken gemaakt:

a) Afspraken over functie-inhoud (bijvoorbeeld taakverlichting), leiden er voor werknemers van 55 jaar en ouder niet toe dat hun pensioenaanspraken worden aangetast.
b) Ook moet het in voorkomende gevallen bij veranderingen in de organisatie mogelijk zijn dat werknemers van 55 jaar en ouder –uiteraard binnen redelijke grenzen -extra opleiding krijgen, wanneer de reguliere opleidingstijd in het betreffende individuele geval ontoereikend blijkt te zijn.
c) Werknemers die op of na 1 januari 2009 de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt, mogen hun arbeidspatroon zo inrichten dat zij maximaal vier dagen per week arbeid verrichten.

CAO-partijen onderkennen het belang van de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van werknemers. Aandacht voor en afspraken maken over leren, ontwikkeling & loopbaan zijn cruciaal voor blijvende professionele ontwikkeling binnen het reclasseringswerk, het aansluiten op de arbeidsmarktontwikkelingen, benutting van arbeidsmarktkansen en potentieel van werknemers optimaal benutten. Leren omvat meer dan alleen scholing en opleiding, het gaat ook

om dimensies als: leerklimaat, een lerende houding, een lerende organisatie. Bestuurder en Ondernemingsraad overleggen periodiek over visie en strategie met betrekking tot leren, ontwikkeling en loopbaan. Vakbonden worden geïnformeerd over de uitkomst van dit overleg. Doel is het voor iedereen toegankelijk maken van de loopbaaninstrumenten zodat werknemers zelf regie kunnen voeren over hun loopbaan en inzetbaarheid. CAO-partijen zullen de resultatenregelmatig bespreken.

Bijlage C Intentieverklaring gelijke behandeling

1. De CAO-partijen wijzen discriminatie af en spannen zich in om gelijke kansen in het arbeidsproces te bevorderen. Gezien de huidige achterstandssituatie richten partijen zich op de volgende groepen:
    a. etnische minderheden;
    b. gehandicapten;
    c. langdurig werklozen;
    d. vrouwen.
2. Partijen verbinden zich om een grotere arbeidsparticipatie en doorstroming van genoemde groepen in de organisatie te bevorderen.
3. Ten behoeve van de ontwikkeling van beleid op dit terrein, verbinden partijen zich om te komen tot een planmatige aanpak in de vorm van een positief actieprogramma over:
    a. werving en selectie;
    b. opleidingen en loopbaanbeleid;
    c. tegengaan van uitstroom;
    d. verbeteringen van de kwaliteit van de arbeid voor genoemde groepen, van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Partijen zullen op alle beleidsonderdelen afzonderlijk tot nader uitgewerkte afspraken komen. Uitgangspunt is de opheffing van de ondervertegenwoordiging van genoemde groepen in de functiegroepen en functies waar dit het geval is. Het streven is te komen tot een personeelsbezetting die een afspiegeling is van de Nederlandse samenleving.
De werkgever stelt op basis van de gegevens over de personeelsbezetting een actieprogramma op. Dit actieplan bevat doelstellingen, beoogde resultaten, taken, middelen en termijnen.

4. CAO-partijen evalueren jaarlijks de behaalde resultaten in het kader van het actieprogramma en stellen het programma waar nodig bij.

Bijlage D Protocol terugdringen arbeidsongeschiktheid

a. De CAO-partijen onderschrijven het belang van een planmatige aanpak van vermijdbare arbeidsongeschiktheid. Zij doen dit op basis van sociale en bedrijfseconomische overwegingen. Uitgangspunt is dat het (lijn)management een centrale rol vervult bij de planmatige aanpak. Tegelijkertijd hebben werkgever en werknemers een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij het terugdringen van arbeidsongeschiktheid. Doelen voor de planmatige aanpak zijn:
    a. het bevorderen van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn bij de arbeid;
    b. het zoveel mogelijk voorkomen van vermijdbare arbeidsongeschiktheid;
    c. het bevorderen van een goede continuïteit van de werkzaamheden van de organisatie;
    d. het zoveel mogelijk voorkomen en beperken van de uitstroom naar invaliditeitspensioen/WIA;
    e. het doen afnemen van de financiële lasten van arbeidsongeschiktheid.
b. Het ziekteverzuimbeleid maakt integraal onderdeel uit van het personeels-en organisatiebeleid. Huidige en toekomstige wetgeving op het terrein van arbeidsongeschiktheid zal adequaat worden vertaald in dit beleid.
c. Partijen verbinden zich om te komen tot een plan onder de titel *Voorkomen en terugdringen van vermijdbaar ziekteverzuim*. Dit plan formuleert beleid en concrete maatregelen. Dit plan heeft als uitgangspunt dat de beheersing van het ziekteverzuim een taak en derhalve de verantwoordelijkheid is van het management en omvat minimaal de volgende elementen:
    a. maatregelen gericht op ziekteverzuimpreventie, werkplek, werkomstandigheden en werkdruk;
    b. flexibilisering in functie- en/of taakvervulling door middel van gestructureerde jobrotation;
    c. een adequaat ziekteverzuimregistratiesysteem;
    d. een ziekmeldingsprocedure;
    e. een systeem van frequente en intensieve ziekteverzuimbegeleiding op basis van gerichte begeleidings- en terugkeerplannen en ziekteverzuimgesprekken;
    f. een sociaal-medisch team, waarin o.a. de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk, personeelszaken en het (lijn)-management (kunnen)participeren;
    g. gestructureerd overleg met, en inschakeling van arbeidsdeskundigen, verzekeringsgeneeskundigen e.d. van het ABP of UWV;
    h. integratie- en nazorgprogramma's voor (langdurig) zieken, waarin o.a. aandacht is voor herplaatsing en arbeidsplaatsaanpassing;
    i. een jaarlijkse taakstelling ten aanzien van de reductie van vermijdbaar ziekteverzuim;
    j. maatregelen gericht op het vergroten van de kennis en vaardigheden van het (lijn)managers, zodat zij hun taken bij het terugdringen van arbeidsongeschiktheid goed kunnen vervullen.

Vooralsnog zal geen sprake zijn van arbeidsvoorwaardelijke prikkels die de rechten van zieken aantasten.

d. Partijen evalueren jaarlijks de behaalde resultaten en stellen de planmatige aanpak om arbeidsongeschiktheid terug te dringen waar nodig bij.

Bijlage E Procedure productieplanning

Deze procedure beschrijft hoe de productieplanning van Reclassering Nederland (RN) tot stand komt. Het doel van de procedure is de werkdruk beheersbaar te houden. Er zijn twee onderdelen:
Productiekader (de wijze waarop de afstemming plaatsvindt).
Monitoring (de wijze waarop de ondernemingsraad en CAO-partijen worden geïnformeerd).

Productiekader

Stap 1: landelijk productiekader

Het ministerie van Justitie (MvJ) en RN maken jaarlijks afspraken over het landelijk productiekader voor het komende jaar. Dit gebeurt op basis van criminaliteitscijfers, informatie uit de strafrechtsketen en de financiële mogelijkheden van de rijksoverheid.

Stap 2: regionaalproductiekader

RN vertaalt het landelijk productiekader naar een productieplanning per regio, rekening houdend met de verwachte vraag van de opdrachtgevers. Is de vraag groter dan wat RN kan leveren, dan stellen de ketenpartners prioriteiten. RN maakt vervolgens een indicatieve productieplanning op unitniveau. Hierbij wordt rekening gehouden met ziekteverzuim, verlof, (bij)scholing, reistijdcompensatie op grond van het Sociaal Plan SRN 2004 – 2005, zorgverlof e.d. De units zijn solidair. Dat betekent dat een unit die te maken heeft met meer dan gemiddelde uitval van productiecapaciteit, hulp krijgt van één of meer andere units binnen de regio met een lager dan gemiddelde uitval.

Stap 3: productieplanning per unit

RN bespreekt het regionaal productiekader en de indicatieve productieplanning per unit met de unitmanagers. De unitmanagers bespreken de behoefte vanuit de strafrechtketen, de indicatieve planning (aantal per product) en de benodigde productiecapaciteit per unit met hun team. Een toelichting op deze gegevens is natuurlijk vereist om verschuivingen te begrijpen en op zijn consequenties te kunnen beoordelen. Daarbij worden voorknelpunten oplossingen benoemd. Van deze bespreking wordt een schriftelijk verslag gemaakt. De unitmanager maakt vervolgens een voorstel voor de productieplanning per unit.

Stap 4: terugkoppeling en tussentijdse bijstelling

De unitmanager legt de al dan niet bijgestelde planning voor aan de regiodirecteur, die deze vaststelt. Op basis van de afstemmingen op landelijk niveau (RN) en met de opdrachtgever wordt de indicatieve planning omgezet in het formele productiekader. In de loop van het jaar kunnen bijstellingen nodig zijn. Zowel de opdrachtgever als RN kunnen hiertoe het initiatief nemen. Werknemers kunnen kenbaar maken dat er knelpunten zijn ontstaan in de productieplanning door veranderingen in capaciteit (veel of weinig ziekte, vakantie of scholingsactiviteiten), door onder- of overschatting van de complexiteit van de caseloaden door privéoorzaken. De unitmanager bespreekt de productie en realisatie en de knelpunten minimaal één keer per vier maanden met zijn team. Daarbij wordt nagegaan welke mogelijkheden het team zelf heeft om de knelpunten op te lossen, bijvoorbeeld door (nog) efficiënter te werken. Van deze bespreking wordt een schriftelijk verslag gemaakt. Dit verslag wordt door de unitmanager ingebracht in het overleg met de regiodirecteur. De regiodirecteur bespreekt de knelpunten binnen zijn team en probeert resterende knelpunten binnen de regio op te lossen. Mogelijk oplossingen zijn: herverdeling tussen teams, overleg met opdrachtgevers over (tijdelijke) temporisering van opdrachten of een soberder uitvoering van opdrachten. Als de oplossingen niet binnen de eigen regio voorhandenzijn, wordt op landelijk niveau naar oplossingen gezocht. Ontbreken die oplossingen, dan onderzoeken de regiodirecteur en de landelijke directie de mogelijkheid om tijdelijk extra personeel in te zetten. Biedt ook dit geen soelaas, dan moet de unitmanager de balans herstellen door een deel van opdrachten terug te geven aan de regiodirecteur.

Monitoring
Tenminste één maal per jaar brengt de regiodirecteur aan de landelijke directie en het Hoofd P&O en F verslag uit over het capaciteitsmanagement: de planning, gerealiseerde productie, knelpunten, oplossingen en het verloop van het overleg hierover. De afdeling P&O en F maakt van dit verslag een samenvatting. Het Hoofd P&O en F stuurt de samenvatting naar de landelijke directie en de ondernemingsraad. De ondernemingsraad bespreekt de samenvatting met de Bestuurder. Als uit dat overleg naar voren komt dat de procedure voor de productieplanning moet worden bijgesteld, aangescherpt of veranderd, dan zal de Bestuurder hiertoe een voorgenomen besluit nemen en dat ter advisering aan de ondernemingsraad voorleggen. Over het resultaat van de besprekingen met de ondernemingsraad worden CAO-partijen door hem geïnformeerd. Het onderwerp werkdruk zal in het overleg tussen CAO-partijen als daar bij een der partijen behoefte aan is besproken worden.

Bijlage F Werkbare uren

Voor het berekenen van de werkbare uren wordt, op basis van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, per individuele werknemer bepaald hoeveel uren die werknemer beschikbaar heeft. Op de beschikbare uren worden de uren in mindering gebracht waarop de werknemer niet hoeft te werken volgens de CAO Reclassering. Te denken valt daarbij aan vakantie-uren, Persoonlijk Levensfase Verlofuren (ook het overgangsrecht), ouderschapsverlofuren etc.

De hierbij te kiezen systematiek voor de berekening van de werkbare uren wordt met de ondernemingsraad besproken en wordt binnen de werkgever op dezelfde manier toegepast. Daarnaast wordt met de ondernemingsraad gesproken over de categorieën van werkzaamheden die van de werkbare uren moeten worden afgetrokken, zoals bijvoorbeeld opleidingsuren, overleguren, OR-uren, intervisie uren. De omvang van deze uren wordt in overleg tussen werknemer en leidinggevende bepaald in relatie tot onder meer de te leveren productie en de bijdrage aan projecten.

Het ziekteverzuim van de werknemer wordt vooraf niet van de werkbare uren afgetrokken, maar op basis van het werkelijke ziekteverzuim en in het lopende jaar verwerkt in de realisatie van de uit gevoerde werkzaamheden.

Bijlage G Overgangsregelingen

Sociaal plan 2004-2005
Als bepalingen in deze CAO afwijken van de CAO Sociaal Plan Reclassering Nederland 2004- 2005 gelden de bepalingen van de laatstgenoemde CAO, voor zover die op een werknemer van toepassing zijn.

Persoonlijk levensfase verlof (PLB-uren)
De overgangsregeling is van toepassing op werknemers die op 31 december 2012 in dienst waren bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering en op 31 december 2012 50 jaar of ouder waren en op 31 december 2012 recht hadden op extra verlof (seniorenverlof). Werknemers die niet voldoen aan deze twee voorwaarden of na 31 december 2012 in dienst zijn getreden hebben geen recht op toepassing van de overgangsregeling. De overgangsregeling ziet er als volgt uit:

a. De leeftijdsgroep van 50 tot 56 jaar (peildatum 31 december 2012) krijgt tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een voor hen verhoogd Persoonlijk levensfase verlof toegekend conform de staffel die hieronder is uitgewerkt. Het Persoonlijk levensfase verlof is maximaal 66 uren vanaf het jaar van bereiken van de leeftijd van56 jaar.

Leeftijd	Aantal verlofuren
50 jaar	36 uur
51 jaar	41 uur
52 jaar	46 uur
53 jaar	51 uur
54 jaar	56 uur
55 jaar	61 uur
56 jaar	66 uur

b. Voor de leeftijdsgroepen 57 tot 61 jaar (peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 160 uur wordt in drie jaar afgebouwd naar 106 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de werknemer tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 106 PLB-uren.
c. Voor de leeftijdsgroepen 61 tot 65 jaar (Peildatum 31 december 2012) is ook een overgangsregeling van toepassing tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Het recht op extra verlof van 188 uur wordt in drie jaar afgebouwd naar 134 PLB-uren per jaar. Vanaf 2015 krijgt de werknemer tot de AOW-gerechtigde leeftijd jaarlijks 134 PLB-uren.
d. Het overgangsrecht is ook van toepassing op werknemers die na 1 januari 2009 in dienst zijn gekomen en op 31 december 2012 50 jaar of ouder zijn. Zij worden voor de toepassing van de overgangsregeling gelijkgeschakeld met de werknemers die voor 1/1/2009 in dienst zijn gekomen en krijgen dus de bij hun leeftijd passende PLB-uren.
e. Voor de parttimer wordt de aanspraak vastgesteld op een evenredig deel van de aanspraak bij een volledig dienstverband.
f. Een werknemer die onder deze overgangsregeling valt, heeft geen recht op de PLB- uren op grond van artikel 40.
g. Artikel 40 lid 2, 3, 4 en 5 zijn van toepassing op deze overgangsregeling.

Oude cao-regeling voor ouderschapsverlof
In de nieuwe cao Reclassering staat dat vanaf 1 juli 2023 de wettelijke regeling voor ouderschapsverlof wordt toegepast voor een aanvraag voor ouderschapsverlof voor een kind dat is geboren op of na 1 juli 2023. Dus een werknemer met een kind dat wordt geboren op of na 1 juli 2023 en waarvoor op of na 1 juli 2023 een aanvraag is gedaan valt onder de wettelijke regeling van het ouderschapsverlof zoals beschreven in de Wet Arbeid en Zorg.
De oude regeling in de cao Reclassering 2021-2022 blijft alleen gelden voor een werknemer die op 1 juli 2023 conform zijn of haar werkrooster gebruik maakt van het ouderschapsverlof en voor een werknemer met een kind dat is geboren voor 1 juli 2023 en die nog recht heeft op ouderschapsverlof indien en voor zover het ouderschapsverlof is of wordt aangevraagd voor 1 september 2023 en het ouderschapsverlof uiterlijk 1 januari 2024 ingaat. De werkgever kan besluiten om de aanvraag op een later moment dan 1 januari 2024 te laten ingaan vanwege een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang (roosterprobleem), maar de ingangsdatum is niet later dan 1 januari 2025.

Dit betreft de oude cao-regeling voor ouderschapsverlof
1. Heeft een werknemer recht op ouderschapsverlof, conform de regeling opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg, dan kan hij aanspraak maken op een tegemoetkoming voor ouderschapsverlof volgens de afspraken in dit artikel.
2. In afwijking van de Wet Arbeid en Zorg, is het recht op ouderschapsverlof en de tegemoetkoming conform dit artikel uitgebreid tot de periode dat het kind van een werknemer op de basisschool zit.
3. Het aantal ouderschapsverlofuren waarop een werknemer recht heeft, bedraagt maximaal 26 maal zijn wekelijkse arbeidsduur.
4. Een werknemer heeft recht op 13 keer de overeengekomen arbeidsduur per week aan gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof. Neemt een werknemer niet meer dan 13 keer de overeengekomen arbeidsduur per week ouderschapsverlofuren op, dan heeft hij recht op doorbetaling van de helft van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren. Wanneer een werknemer meer dan 13 keer de overeengekomen arbeidsduur per week ouderschapsverlofuren opneemt, dan heeft hij recht op een vergoeding naar rato van het aantal opgenomen ouderschapsverlofuren. De vergoeding wordt dan een gemiddeld percentage over de gehele looptijd.
5. Bij de doorbetaling als bedoeld in lid 4 en lid 5, wordt uitgegaan van het salaris per uur van een werknemer, met dien verstande dat minimaal 100% van het wettelijk minimumloon per uur, berekend over alle verlofuren, aan een werknemer wordt uitbetaald.
6. De werkgever stemt in met een verzoek van een werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van het zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of het adoptieverlof zoals geregeld in de Wet Arbeid en Zorg. In dat geval wordt het recht op ouderschapsverlof onderbroken. De werkgever geeft hier uiterlijk binnen vier weken na het verzoek gevolg aan.
7. De werkgever dient in te stemmen met een verzoek van een werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstverband zich hiertegen verzet. Stemt de werkgever in met het verzoek, dan wordt het recht op ouderschapsverlof onderbroken.
8. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen onderbreking van het verlof plaats. In afwijking daarvan geldt, dat een werknemer die gedurende een ononderbroken periode van meer dan twee weken volledig arbeidsongeschikt is wegens ziekte, eenmalig recht heeft het ouderschapsverlof op te schorten voor de duur van de ziekteperiode.
9. Voor de toepassing van artikelen 65 tot en met 67 van deze CAO wordt het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte voor de werknemer berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof.
10. Tijdens het ouderschapsverlof komt het werkgeversaandeel in de pensioenpremie van het ABP over de verlofuren voor rekening van de werkgever. Wanneer de werknemer meer dan 13 maal

de overeengekomen arbeidsduur per week opneemt, wordt het werkgeversgedeelte in de pensioenpremie naar evenredigheidaangepast.

11. De werkgever draagt zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.

Bijlage H CAO-akkoord 2024 – 2025

Cao Reclassering 1 april 2024 tot en met 30 september 2025

De werkgevers
1. Reclassering Nederland, vertegenwoordigd door mw. Mr. M.A. van Walt van Praag en dhr. mr. dr. J.R. Bac,
2. Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering, vertegenwoordigd door dhr. E. Oostra, MBA

en

De organisaties van werknemers
1. FNV, vertegenwoordigd door dhr. P.B.H.F. Lathouwers;
2. CNV, vertegenwoordigd door dhr. A.B. Schnoor

hebben op 13 mei een 2024 Cao-akkoord bereikt over de inhoud van de Cao Reclassering die duurt van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025.

De volgende afspraken maken deel uit van het bereikte akkoord:

Looptijd Cao Reclassering
De looptijd van de Cao is 18 maanden: van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025.

Verhoging salarisschalen
De bruto salarisschalen worden met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024 structureel verhoogd met 4,5%.

Per 1 januari 2025 worden de bruto salarisschalen structureel verhoogd met 3,0%.

De schalen 7, 8 en 9 worden met ingang van 1 april 2024 verlengd met één periodiek van €50,- bruto (na verhoging van alle schalen conform hiervoor is vermeld).

Vitaliteitsbudget
Het bestaande Vitaliteitsbudget worden aangepast. De aanpassing houdt in dat het naar rato principe wordt afgeschaft en dat iedereen, ongeachte of hij/zij fulltime of parttime werkt recht heeft op €500,= netto per 5 jaar. De overige geldende regels inzake het vitaliteitsbudget blijven ongewijzigd.

Reizen & mobiliteit
De volgende tekst wordt ter inleiding op de vergoedingen opgenomen:
Voor de kwaliteit van ons werk is het belangrijk dat we dichtbij elkaar en de reclassenten zijn. Tegelijkertijd verwachten wij in de afwegingen die we maken rondom het reizen dat we kritisch kosten en duurzaamheid afwegen. Reizen die met het openbaar vervoer of de fiets kunnen plaatsvinden hebben daarbij de voorkeur. Het beleid van de organisatie is erop gericht dat we met elkaar, leidinggevende en werknemer, in gezamenlijke verantwoordelijkheid hierover het gesprek aangaan en in ons gedrag hier uiting aan geven.

Vergoeding woon- werkverkeer
De reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt geïndexeerd naar het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag. Dit bedraagt momenteel €0,23 netto per kilometer. Indien de belastingvrije reiskostenvergoeding gedurende de looptijd van de Cao opnieuw wordt aangepast, dan wordt de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wederom aangepast naar het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag.

De regel dat de 1e 10 kilometer, die bij woon-werkverkeer nu nog voor eigen rekening van de werknemer komt, zal per 1 januari 2025 vervallen. Dit betekent dat de 1e 10 kilometer met ingang van 1 januari 2025 vergoed zal worden.

Op dit moment komt een maximum aantal kilometers woon-werkverkeer van 46 kilometer per dag (retour) in aanmerking voor vergoeding. Dit wordt met ingang van 1 januari 2025 opgehoogd naar maximaal 60 kilometer per dag (retour).

Openbaar vervoer in het kader van woon-werkverkeer wordt met ingang van 1 januari 2025 volledig vergoed.

Met ingang van 1 januari 2025 worden de parkeerkosten op de standplaats op declaratiebasis vergoed.

De overige voorwaarden in de huidige Cao blijven gehandhaafd.

Vergoeding dienstreizen
De vergoeding voor binnenlandse dienstreizen wordt per 1 januari 2025 verhoogd van €0,35 netto naar €0,37 netto per gereden kilometer. De dagvergoeding voor kleine uitgaven en lunch zal worden aangepast. Hieronder wordt beschreven welke artikelen worden toegevoegd / aangepast in de Cao.

Reis- en verblijfskosten
Artikel 75 van de huidige Cao, die verwijst naar uitvoeringsregeling E, blijft ongewijzigd. Echter artikel 7 van de genoemde uitvoeringsregeling voor binnenlandse dienstreizen zal worden aangepast. De huidige tekst komt te vervallen en zal gaan luiden:

1. Tijdens dienstreizen overdag mogen kosten voor koffie en/of thee, door de werknemer zelf genuttigd, worden gedeclareerd.
2. Wanneer een werknemer op verzoek van de werkgever werkt / overwerkt tussen 17:00 uur en 19:00 uur zal de werkgever een avondmaaltijd verstrekken. Is dit niet mogelijk dan mag de werknemer een maaltijd declareren tot een maximumbedrag van €25,99.
3. Voor logies inclusief ontbijt geldt een maximumvergoeding van in totaal €150,= per etmaal. Dit alleen na vooraf verkregen toestemming van de leidinggevende. De kosten moeten in overeenstemming zijn met de omstandigheden en de duur van de reis. Hierbij neemt de werknemer de normen van redelijkheid in acht.
4. De in lid 1, 2 en 3 genoemde vergoedingen worden alleen verstrekt als een werknemer kosten heeft gemaakt en de bon/factuur kan overleggen aan de werkgever.

Voor buitenlandse dienstreizen wordt het huidige beleid gecontinueerd.

Generatiepact
Het generatiepact wordt gedurende de looptijd van deze Cao verlengd, met dien verstande dat de maximalisering van het budget komt te vervallen.

Vergoeding thuiswerken
De onbelaste thuiswerkvergoeding zal uitbetaald worden conform de wettelijke regeling en bedraagt op dit moment €2,35 onbelast per thuiswerkdag. Indien de wettelijke regeling wijzigt en/of er indexering plaatsvindt, zal deze worden doorgevoerd.

Persoonlijk Levensfase Verlof (PLB-uren)
De in artikel 40 lid 1 genoemde uren voor persoonlijke levensfaseverlof zullen met ingang 1 april 2024 worden verhoogd van 17 uur naar 25 uur bij een volledig dienstverband. De overige bepalingen uit dit artikel blijven ongewijzigd.

Stimulansuitkering
De Stimulansuitkering, zoals genoemd in artikel 82 van de huidige Cao komt te vervallen. Dit betekent dat het huidige artikel aan het Cao akkoord zal worden aangepast. Werknemers die de uitkering nog in april hebben ontvangen mogen deze behouden.

Doorwerken na AOW-leeftijd.
Op de dag waarop een werknemer de AOW-leeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege.

Blijven werken na de AOW-leeftijd is alleen mogelijk als werknemer en werkgever dat overeenkomen. Als men na de AOW-leeftijd wil blijven werken, dan moet de werknemer minimaal drie maanden voor het bereiken van de AOW-leeftijd een verzoek daartoe indienen bij de leidinggevende. Van belang is hierbij een toelichting wat daarbij de persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn voor de werknemer. Deze zullen door de werkgever nadrukkelijk worden meewogen bij de beslissing of er doorgewerkt mag worden na de AOW-leeftijd. Doorwerken na de AOW gerechtigde leeftijd is dus geen vanzelfsprekendheid en mag niet ten koste gaan van instroom van nieuwe / jongere werknemers.

Voor het (blijven) werken na het bereiken van de AOW-leeftijd sluit de werknemer met de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Daarbij gelden de wettelijke bepalingen voor werken na AOW-leeftijd. In de Cao tekst zal specifiek een artikel worden opgenomen, waarin staat welke bepalingen uit de Cao van toepassing zijn op deze groep werknemers.

Financial Lifeplanner
Bij de vorige Cao is de mogelijkheid van de inzet van een financial lifeplanner ingevoerd. Deze regeling zal worden gehandhaafd, alleen zal er gekeken worden naar de inzet van andere leveranciers voor deze dienst van dezelfde strekking. Het begrip financial lifeplanner wordt in de tekst daarom vervangen door budget/financieel coach.

Werkgeversbijdrage AWVN
Zowel de Reclassering als het personeel van de Reclassering hebben belang bij een sterke vakbond. Werkgevers die dit willen, en aldus aangeven te hechten aan onderhandelingen met vakbekwame bestuurders die voor alle werknemers opkomen, kunnen vervolgens opteren om deel te nemen aan de AWVN-werkgeversbijdrageregeling. Deze regeling wordt doorgaans in een Cao vastgelegd. Om die reden is een werkgeversbijdrage AWVN overeengekomen. In de Cao zal de tekst hieromtrent nader worden uitgewerkt.

Cao-toets op inclusiviteit en diversiteit
De Cao Reclassering wordt op inclusiviteit en antidiscriminatiebeleid getoetst (mede op basis van de checklist van de FNV) en wijzigingsvoorstellen worden ten behoeve van de volgende Cao voorbereid.

Herschrijven Cao
Partijen zijn overeengekomen om te komen tot een leesbaardere Cao. Uiterlijk medio 2025 zal deze gereed zijn en bij de volgende Cao-onderhandelingen worden meegenomen.

Onderzoeksafspraak / studieafspraak
Partijen hebben afgesproken dat er gedurende de looptijd van de Cao gezamenlijk een studie zal plaatsvinden naar een regeling voor Vitaliteit en Duurzame inzetbaarheid voor meerdere generaties. Dit in tegenstelling tot het huidige generatiepact wat met name gericht is op de oudere werknemer. Partijen hebben de intentie om voor een volgende Cao een totaalpakket te realiseren over vitaliteit en duurzame inzetbaarheid voor iedereen en vanuit een gedegen missie en visie op dit onderwerp. Het initiatief tot het maken van een afspraak ligt bij de werkgevers. Afgesproken is

dat werkgevers en vakbonden voor 1 juli 2024 een eerste keer hierover in overleg treden. Dit overleg zal door werkgevers worden voorbereid.

Jaarlijks gesprek tussen werkgever en vakbonden
Er wordt, naast het Cao overleg en specifiek daaruit voortvloeiende overleggen, een jaarlijks georganiseerd overleg geïntroduceerd. Dit overleg is gericht op reflectie op ontwikkelingen ten aanzien van de Reclassering en maatschappij / arbeidsmarkt.

Tekst Cao reclassering
De volgende tekstuele wijzigingen zullen worden doorgevoerd:

Artikel 71 over de re-integratiebonus zal uit de huidige Cao worden geschrapt. Dit artikel is niet meer in lijn met de huidige wet- en regelgeving, waarvoor geldt dat in dergelijke gevallen geen bonus, maar een transitievergoeding wordt betaald.

Alle artikelen en verwijzingen naar de levensloopregeling zullen worden verwijderd uit de Cao aangezien deze regeling wettelijk niet meer bestaat.

Ondertekening
Utrecht, 15 mei 2024
Namens Cao-partijen,

Reclassering Nederland
Mw. mr. M.A. van Walt van Praag
Directeur Personeel en Bedrijfsvoering

Dhr. mr. dr. J.R. Bac
Voorzitter Raad van Bestuur

Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering
Dhr. E. Oostra, MBA
Directeur Bedrijfsvoering

FNV
Dhr. P.B.H.F. Lathouwers
Bestuurder

CNV
Dhr. A.B. Schnoor
Bestuurder

Uitvoeringsregelingen

Uitvoeringsregeling A Salariëring

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. salarisschaal
   Het salaristabel telt achttien salarisschalen, met daarbinnen een bandbreedte van periodieken die corresponderen met bedragen.
2. functionele schaal
   De salarisschalen zijn gekoppeld aan functies: de zogeheten 'functionele schaal'.
3. aanloopschaal
   De schaal waarin een werknemer kan worden geplaatst wanneer hij nog niet over alle voor de functie benodigde kwalificaties beschikt. De aanloopschaal is één schaal lager dan de functionele schaal.
4. periodiek
   De salarisschalen zijn verdeeld in periodieken: stapsgewijze verhogingen.
5. maximumsalaris
   Het bedrag corresponderend met de hoogste periodiek binnen een salarisschaal.
6. functie
   De geformaliseerde rol binnen de organisatie, die is omschreven in de functiebeschrijving en als zodanig deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Periodieke salarisverhoging

1. Het salaris van een werknemer wordt periodiek verhoogd totdat het maximum van een salarisschaal is bereikt. Voorwaarde is dat een werknemer voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver laat zien. De eerste periodieke salarisverhoging wordt toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn dienstverband 6 danwel 12 maanden zijn verstreken. Volgende periodieke verhogingen worden steeds na één jaar toegekend.
2. Een werknemer die op zijn jaarlijkse periodiekdatum een jaar of langer volledig arbeidsongeschikt is, kan niet worden beoordeeld op bekwaamheid, geschiktheid en ijver. De in lid 1 genoemde periodieke verhoging kan dan ook niet plaatsvinden. Wanneer een werknemer niet langer volledig arbeidsongeschikt is wordt zijn salaris, periodiek verhoogd wanneer de voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver in alle redelijkheid weer kan worden beoordeeld. Deze beoordeling vindt na herstel in ieder geval plaats voor de ingang van de eerste dag van de maand waarop sinds zijn aanstelling perioden van 6 dan wel 12 maanden zijn verstreken.

Artikel 3 Onthouden van de periodieke salarisverhoging

1. Blijkt uit een beoordeling dat een werknemer onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver laat zien, kan de periodieke salarisverhoging onthouden worden.
2. Elk jaar wordt opnieuw beoordeeld of er reden is om de onthouding voort te zetten.
3. De werkgever kan nadien bepalen, dat de salarisverhogingen, die met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
4. De werkgever meldt een werknemer zo snel mogelijk over een besluit tot het onthouden van de periodieke salarisverhoging, in elk geval voor de datum waarop de salarisverhoging anders zou ingaan. De werkgever stuurt binnen twee weken na de melding een gemotiveerde schriftelijke bevestiging.

Artikel 4 Extra salarisverhoging binnen de salarisschaal

1. Een werknemer kan een extra salarisverhoging toegekend krijgen op grond van:
   a. buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkend uit een beoordeling;
   b. andere door de werkgever van voldoende belang geachte omstandigheden.
2. De verhoging kan niet uitgaan boven het bij de schaal horende maximumsalaris.

3. Door de toekenning van de verhoging als bedoeld in lid 1, ondergaat de op basis van artikel 2 lid 1 vastgestelde periodiekdatum voor de werknemer geen wijziging.

Artikel 5 Toelage boven het maximumsalaris

1. De werkgever kan aan een werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft bereikt, een toelage toekennen.
2. De voorwaarden zijn:
    a. dat de werknemer twee jaren het maximumsalaris van de voor hem geldende functionele salarisschaal heeft genoten.
    b. dat uit een beoordeling buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver blijkt.
3. De som van de toelage en het salaris dat de werknemer ontvangt, dient gelijk te zijn aan een in de naast hogere salarisschaal vermeld bedrag, met dien verstande dat de toelage niet mag uitgaan boven het verschil tussen het salaris dat de werknemer ontvangt en de twee periodieknummers daarboven genoemde bedrag in de naast hogere salarisschaal.
4. De toelage wordt ingetrokken indien de gronden waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 6 Inpassingsbepalingen

1. Een werknemer wordt gewoonlijk bij zijn aanstelling in een aanloopschaal geplaatst.
2. De werkgever houdt bij de keuze van het periodieknummer van de aanloopschaal onder meer rekening met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.
3. Als vooraf duidelijk is dat een werknemer de functie volledig kan vervullen, wordt hij direct in de functionele schaal geplaatst.
4. De werkgever houdt bij de keuze van het periodieknummer van de functionele schaal onder meer rekening met: ervaring, opleiding, arbeidsmarktomstandigheden, salaris bij de vorige werkgever en overige voor de functie relevante werkervaring.

Artikel 7 Bevordering naar functionele schaal

1. Dit lid is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 1 t/m 4 als aanloopschaal. De werkgever stelt na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste twee jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
2. Dit lid is van toepassing op werknemers in de salarisschalen 5 t/m 9 als aanloopschaal. De werkgever stelt na een termijn van ten minste één jaar en ten hoogste drie jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
3. Dit lid is van toepassing op werknemers in salarisschaal 10 of hoger. De werkgever stelt na een termijn van tenminste één jaar en ten hoogste vier jaar vast of de werknemer de functie inmiddels volledig vervult. In dat geval vindt inschaling in de voor hem geldende functionele salarisschaal plaats.
4. Bij de inschaling in de functionele salarisschaal wordt het salaris van de werknemer in de nieuwe schaal vastgesteld op de naast hogere periodiek. De datum voor periodieke salarisverhoging blijft ongewijzigd.

Artikel 8 Salarisgarantie bij overgang binnen de Reclassering

1. Stapt een werknemer over naar dezelfde functie bij een andere werkgever vallend onder deze CAO, dan blijven zijn salaris en de periodiekdatum onveranderd. Voorwaarde is dat de overstap niet is voorafgegaan door een onderbreking langer dan één maand.
2. Stapt een werknemer over naar een andere functie bij een andere werkgever vallend onder deze CAO, en geldt voor deze functie dezelfde salarisschaal ten tijde van de overstap als voor zijn laatste functie, dan blijven het salaris en de periodiek datum onveranderd. Voorwaarde is dat de overstap niet is voorafgegaan door een onderbreking langer dan één maand.

Artikel 9 Inpassingsbepaling salaris werknemer Participatiewet en Wet banenafspraak

1. Werkgever zal conform de Participatiewet en de Wet banenafspraak een bijdrage leveren aan de realisatie van garantiebanen voor personen die vallen onder de reikwijdte van deze wetgeving.
2. Werkgever zal onderzoek doen naar mogelijkheden (in kwalitatieve en kwantitatieve zin) van plaatsing van deze doelgroep binnen de organisatie.
3. De hoofdregel is dat een werknemer vanuit de Participatiewet en de Wet banenafspraak een salaris conform de salarisschalen in de CAO Reclassering krijgt passend bij zijn of haar functioneren. Afhankelijk van zijn capaciteiten, werkzaamheden en de mogelijkheden in de organisatie kan een werknemer ook een reguliere functie vervullen met de nodige aanpassingen. In dat geval wordt de werknemer niet in schaal 1 ingeschaald.
4. Voor een werknemer van 23 jaar of ouder van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen, maar die wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie en behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en de Wet banenafspraak, is schaal 1 in de CAO Reclassering van toepassing.

Bijlage 1 (bij Uitvoeringsregeling A):
Functies met salarisschalen Reclassering Nederland

Functienaam	Functionele salarisschaal
administratief medewerker	6
adviseur I&A	11
adviseur leren & ontwikkelen	10
adviseur personeel & organisatie	10
algemeen directeur	?
assistent medewerker algemene dienst	1
Bedrijfsjurist	11
Beleidsadviseur	12
beleidsadviseur leren & ontwikkelen	11
beleidsmedewerker arbeidsvoorwaarden	12
beleidsmedewerker ARBO en veiligheid	11
beleidsmedewerker bureau buitenland	12
beleidsmedewerker personeel en organisatie	12
Beleidssecretaris	10
bestuursmedewerker/secretaresse voorzitter Raad van Bestuur	9
Bestuurssecretaris	13
coach en adviseur justitiële interventies	10
communicatieadviseur medior	10
communicatieadviseur senior	12
communicatiemedewerker junior	7
communicatiemedewerker medior	9
Controller	12
controller concern	13
coördinator facilitaire zaken	9
coördinator gedetineerdenbegeleiding buitenland	10
directeur operatie	16
directeur personeel en bedrijfsvoering	16
frontoffice medewerker P&O Service Center	8
functioneel beheerder junior	9
functioneel beheerder medior	10
functioneel beheerder personeel organisatie en financiën	10
functioneel beheerder senior	11
hoofd beleid	14
hoofd bureau buitenland	13
hoofd bureau IRIS	13
hoofd control en auditing	14
hoofd huisvesting & inkoop	13
hoofd informatisering en automatisering	14
hoofd logistieke administratie	13
hoofd media & communicatie	13
hoofd personeel & organisatie en financiën	14
huishoudelijk medewerker	2
Huismeester	4
Informatiemanager	12
Inkoper	11

Kwaliteitsadviseur	11
Kwaliteitsfunctionaris	10
managementassistent (MO2)*	7
managementassistent MO3	8
manager facilitaire zaken	11
manager kwaliteit en auditing	13
manager reclasseringsacademie	13
medewerker administratieve organisatie / interne controle (AO/IC)	10
medewerker algemene dienst	2
medewerker bedrijfsbureau opleidingshuis	7
medewerker facilitaire ondersteuning en repro	4
medewerker facilitaire zaken	6
medewerker financiële administratie	7
medewerker financiële administratie senior	10
medewerker inkoop	10
medewerker logistieke administratie	8
medewerker opleidingen	9
medewerker receptie	3
medewerker servicedesk	8
medewerker statistische informatievoorziening en beleidsanalyse	12
medewerker werkstraffen	8
product-/procesmanager	11
Projectbeheerder	9
projectleider huisvesting	10
receptionist/administratief medewerker*	4
Reclasseringswerker	9
Regiodirecteur	14
Regiosecretaris	12
salarisadministrateur POenF service center	10
secretaresse MO1	6
secretaresse MO2	7
Servicebeheerder	11
strategisch adviseur	13
teamleider logistieke administratie	10
teamleider servicedesk I&A	10
teamleider werkstraffen	10
technisch applicatiebeheerder junior	9
technisch applicatiebeheerder medior	10
unitmanager advies en/of toezicht	12
unitmanager WSU	12
Vastgoedbeheerder	10
Werkmeester	7

Bijlage 2 (bij Uitvoeringsregeling A):
Functies Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering

Functienaam	Functionele salarisschaal
Reclasseringswerker	9
proces regisseur	10
administratief medewerker	6
Locatiemanager	11
Interventiecoach	10

Bijlage 3 (bij Uitvoeringsregeling A):
Salaristabel per 1 september 2023, 1 april 2024 en per 1 januari 2025

	Salaristabel per 01-04-2024 en 01-01-2025																				
		4,50%	3%																		
nr	1-9-23	1-4-24	1-1-25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	€ 2.285	€ 2.388	€ 2.460	0																	
2	€ 2.322	€ 2.426	€ 2.499		0																
3	€ 2.365	€ 2.471	€ 2.545	1		0															
4	€ 2.405	€ 2.513	€ 2.588		1	1	0														
5	€ 2.431	€ 2.540	€ 2.616	2			1														
6	€ 2.476	€ 2.587	€ 2.665	3	2	2		0													
7	€ 2.516	€ 2.629	€ 2.708	4			2														
8	€ 2.567	€ 2.683	€ 2.763	5	3	3		1													
9	€ 2.631	€ 2.749	€ 2.831	6	4		3		0												
10	€ 2.695	€ 2.816	€ 2.900		5	4		2	1												
11	€ 2.762	€ 2.886	€ 2.973		6	5	4														
12	€ 2.830	€ 2.957	€ 3.046		7	6	5	3	2												
13	€ 2.902	€ 3.033	€ 3.124			7	6	4		0											
14	€ 2.977	€ 3.111	€ 3.204			8	7	5	3	1											
15	€ 3.047	€ 3.184	€ 3.280			9	8	6	4												
16	€ 3.115	€ 3.255	€ 3.353				9	7	5	2											
17	€ 3.185	€ 3.328	€ 3.428				10	8	6												
18	€ 3.257	€ 3.404	€ 3.506					9	7	3	0										
19	€ 3.325	€ 3.475	€ 3.579					10	8	4											
20	€ 3.244	€ 3.390	€ 3.492										0								
21	€ 3.394	€ 3.547	€ 3.653						9	5	1										
22	€ 3.460	€ 3.616	€ 3.724						10	6											
23	€ 3.381	€ 3.533	€ 3.639										1								
24	€ 3.528	€ 3.687	€ 3.798										2								
25	€ 3.531	€ 3.690	€ 3.801							7	2	0									
26	€ 3.608	€ 3.770	€ 3.883							8											
27	€ 3.677	€ 3.842	€ 3.957										3								
28	€ 3.678	€ 3.844	€ 3.959							9	3	1									
29	€ 3.754	€ 3.923	€ 4.041							10	4										
		€ 3.973	€ 4.092							11											
30	€ 3.822	€ 3.994	€ 4.114										4								
31	€ 3.827	€ 3.999	€ 4.119								5	2									
32	€ 3.896	€ 4.071	€ 4.193								6										
33	€ 3.961	€ 4.139	€ 4.263										5								
34	€ 3.972	€ 4.151	€ 4.276								7	3									
35	€ 4.040	€ 4.222	€ 4.349								8										
36	€ 4.111	€ 4.296	€ 4.425								9	4									
37	€ 4.111	€ 4.296	€ 4.425										6								
38	€ 4.182	€ 4.370	€ 4.501								10										
		€ 4.420	€ 4.553								11										
39	€ 4.254	€ 4.445	€ 4.578										7	0							
40	€ 4.261	€ 4.453	€ 4.587									5									
41	€ 4.404	€ 4.602	€ 4.740									6									
42	€ 4.413	€ 4.612	€ 4.750										8	1							
43	€ 4.563	€ 4.768	€ 4.911									7									
44	€ 4.568	€ 4.774	€ 4.917										9	2							
45	€ 4.718	€ 4.930	€ 5.078									8									
46	€ 4.731	€ 4.944	€ 5.092										10	3							
		€ 4.980	€ 5.129									9									
47	€ 4.868	€ 5.087	€ 5.240										11	4							
48	€ 5.054	€ 5.281	€ 5.439										12	5							
49	€ 5.183	€ 5.416	€ 5.578										13	6							
50	€ 5.262	€ 5.499	€ 5.664												0						
51	€ 5.296	€ 5.534	€ 5.700											7							
52	€ 5.388	€ 5.630	€ 5.799												1						
53	€ 5.420	€ 5.664	€ 5.834											8							
54	€ 5.518	€ 5.766	€ 5.939												2						
55	€ 5.551	€ 5.801	€ 5.975											9							
56	€ 5.653	€ 5.907	€ 6.084												3						
57	€ 5.681	€ 5.937	€ 6.115											10							
58	€ 5.735	€ 5.993	€ 6.173											11							
59	€ 5.765	€ 6.024	€ 6.205												4						
60	€ 5.904	€ 6.170	€ 6.355												5	0					
61	€ 6.027	€ 6.298	€ 6.487												6	1					
62	€ 6.176	€ 6.454	€ 6.648												7	2	0				
63	€ 6.265	€ 6.547	€ 6.743												8	3	1				
64	€ 6.426	€ 6.715	€ 6.916												9	4	2				
65	€ 6.463	€ 6.754	€ 6.957															0			
66	€ 6.486	€ 6.778	€ 6.981												10						
67	€ 6.587	€ 6.883	€ 7.089													5	3				
68	€ 6.636	€ 6.935	€ 7.143															1			
69	€ 6.728	€ 7.031	€ 7.242													6	4				
70	€ 6.796	€ 7.102	€ 7.315															2			
71	€ 6.888	€ 7.198	€ 7.414													7	5				
72	€ 6.944	€ 7.256	€ 7.474															3	0		
73	€ 6.976	€ 7.290	€ 7.509													8					
74	€ 7.088	€ 7.407	€ 7.629														6				
75	€ 7.142	€ 7.463	€ 7.687															4	1		
76	€ 7.215	€ 7.540	€ 7.766														7				
77	€ 7.279	€ 7.607	€ 7.835															5	2		
78	€ 7.413	€ 7.747	€ 7.979														8				
79	€ 7.453	€ 7.788	€ 8.022															6	3	0	
80	€ 7.577	€ 7.918	€ 8.156														9				
81	€ 7.713	€ 8.060	€ 8.302															7	4	1	
82	€ 7.897	€ 8.252	€ 8.500															8	5	2	
83	€ 8.119	€ 8.484	€ 8.739															9	6	3	0
84	€ 8.330	€ 8.705	€ 8.966																7	4	1
85	€ 8.567	€ 8.953	€ 9.222																8	5	2
86	€ 8.828	€ 9.225	€ 9.502																9	6	3
87	€ 9.095	€ 9.504	€ 9.789																	7	4
88	€ 9.357	€ 9.778	€ 10.071																	8	5
89	€ 9.629	€ 10.062	€ 10.364																	9	6
90	€ 9.910	€ 10.356	€ 10.667																		7
91	€ 10.194	€ 10.653	€ 10.973																		8
92	€ 10.494	€ 10.966	€ 11.295																		9

Uitvoeringsregeling B Overwerk

Artikel 1 Geen vergoeding
Een werknemer die is ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger komt niet in aanmerking voor overwerkvergoeding.

Artikel 2 Overwerk korter dan half uur
Overwerk dat minder dan een half uur in beslag neemt, aansluitend op de vastgestelde dagelijkse werktijd, wordt niet vergoed.

Artikel 3 Vergoedingscomponenten
De vergoeding voor overwerk bestaat in de regel uit tweecomponenten:

a. verlof gelijk aan de duur van het overwerk;
b. een financiële vergoeding berekend door de duur van het overwerk te vermenigvuldigen met een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur (zie artikel 6).

Artikel 4 Uitbetaling vergoeding
1. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, maar in de regel niet later dan in de kalendermaand die volgt op de maand waarin het overwerk plaatsvond. Hierbij wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer.
2. De financiële vergoeding wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, nadat de werkgever een ingevuld declaratieformulier heeft ontvangen. De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een half jaar na afloop van het verrichte overwerk. Daarna vervalt het recht op financiële vergoeding.

Artikel 5 Vergoeding in geld
Indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de organisatie zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt het overwerk financieel gecompenseerd. Naast de reguliere financiële vergoeding ontvangt een werknemer een geldbedrag gelijk aan het aantal overuren maal het voor hem geldende salaris per uur.

Artikel 6 Percentages
Dit zijn de percentages die bedoeld worden in artikel 3 lid b:

Overwerk verricht	Op zaterdag en op zondag	Op maandag t/m vrijdag
Tussen 0 en 6 uur	100%	50%
Tussen 6 en 22 uur	50%	25%
Tussen 22 en 24 uur	100%	50%

Feestdagen, genoemd in artikel 52 van deze CAO, worden voor de vergoeding van overwerk gelijkgesteld met een zondag.

Artikel 7 Berekening vastgestelde werktijden
Bij de berekening van de overschrijding van de vastgestelde werktijden worden uren waarop geen arbeid is verricht, om onderstaande redenen, toch als gewerkte uren geteld. Deze redenen kunnen zijn: ziekte dan wel het bepaalde in de artikelen 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57 en 64 van deze CAO, en het bepaalde in artikel 3 onder a. van deze Uitvoeringsregeling.

Artikel 8 Onkostenvergoeding
Wanneer een werknemer op verzoek van de werkgever werkt / overwerkt tussen 17:00 uur en 19:00 uur zal de werkgever een avondmaaltijd verstrekken. Is dit niet mogelijk dan mag de werknemer een maaltijd declareren tot een maximum bedrag € 25,99. Zie uitvoeringsregeling D.

Uitvoeringsregeling C Beschikbaarheidsdienst

Artikel 1 Hoogte van de toelage

De toelage voor beschikbaarheidsdienst bedraagt per uur:

a. € 2,22 voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
b. € 4,43 voor de uren op zaterdag, zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 52 van deze CAO.

De bedragen in dit artikel worden aangepast aan structurele verhogingen van de salarissen.

Artikel 2 Uitbetaling

De toelage wordt zo spoedig mogelijk uitbetaald, nadat de werkgever een ingevuld declaratieformulier heeft ontvangen.
De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een half jaar naafloop van de verrichte beschikbaarheidsdienst. Daarna vervalt het recht op een toelage.

Artikel 3 Daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden

Als de beschikbaarheidsdienst leidt tot het uitvoeren van werkzaamheden, is er sprake van overwerk. Dan zijn de artikelen 2 t/m 8 van uitvoeringsregeling B "Overwerk" van toepassing.
Daarbij neemt de werkgever de volgende uitgangspunten in acht:

a. Elk tijdens de beschikbaarheidsdienst te leggen telefonisch contact met de antwoordband dan wel met de (centrale) piketdienst, telt als een half uur overwerk.
b. Als dat telefonisch contact leidt tot uitrukkende dienst of andere werkzaamheden wordt de feitelijk gewerkte tijd toegevoegd aan het basishalfuur als bedoeld onder a. Voorbeelden van zulke werkzaamheden zijn: bellen met het politiebureau waar een aangehouden persoon vastzit; of bellen met de familie van de aangehoudenpersoon.

Uitvoeringsregeling D Mobiliteit, reizen en verblijven

Algemeen

Voor de kwaliteit van ons werk is het belangrijk dat we dichtbij elkaar en de reclassenten zijn. Tegelijkertijd verwachten wij in de afwegingen die we maken rondom het reizen dat we kritisch kosten en duurzaamheid afwegen. Reizen die met het openbaar vervoer of de fiets kunnen plaatsvinden hebben daarbij de voorkeur. Het beleid van de organisatie is erop gericht dat we met elkaar, leidinggevende en werknemer, in gezamenlijke verantwoordelijkheid hierover het gesprek aangaan en in ons gedrag hier uiting aan geven. In de regel gaan we er van uit dat er zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van openbaar vervoer, zowel voor woon-werkverkeer als voor dienstreizen.

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. Woonadres: het adres in de gemeente waar een werknemer is gevestigd en ook daadwerkelijk woont.
2. Plaats van tewerkstelling: de plaats waar een werknemer gewoonlijk (standplaats) zijn werkzaamheden verricht.
3. Gezinsleden: de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief-en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.
4. Dienstreizen zijn reizen die in opdracht van de werkgever worden gemaakt. Een werknemer ontvangt hiervoor een reiskostenvergoeding.

Artikel 2a Reguliere tegemoetkoming reiskosten (tot 01-01-2025)

1. Een werknemer zonder verhuisplicht bij wie de reisafstand tussen de woning en de plaats van tewerkstelling (enkele reis), gebaseerd op de kortste route tussen beide postcodes, meer dan 10 kilometer bedraagt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon werkverkeer van € 0,21 netto per kilometer. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing. Per dag komt maximaal 46 kilometers voor vergoeding in aanmerking. Indien de belastingvrije reiskostenvergoeding in januari 2024 opnieuw wordt verhoogd naar € 0,22 netto per kilometer, dan wordt de reiskostenregeling woon-werkverkeer per 1 januari 2024 ook verhoogd naar € 0,22 netto per kilometer.
2. Een werknemer dient de gemaakte reiskosten voor woon- werkverkeer maandelijks te declareren met het declaratieformulier dat de werkgever ter beschikking stelt.
3. Een werknemer, die geen volledige tegemoetkoming in de reiskosten van deur tot deur voor woon-werkverkeer ontvangt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van € 60,- netto per kalenderjaar. Deze eenmalige basis reiskostenvergoeding wordt vooraf in januari van ieder kalenderjaar uitbetaald. Wanneer een werknemer gedurende het jaar uit dienst gaat, wordt het resterende gedeelte met hem verrekend. Een werknemer die vanwege een lange reisafstand volgens de richtlijnen van de Belastingdienst op een 'bovenmatige' vergoeding uitkomt, ontvangt het bovenmatige als brutobedrag.
4. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt conform de geldende fiscale regels berekend.

Artikel 2b Reguliere tegemoetkoming reiskosten (Vanaf 01-01-2025)

1. Een werknemer zonder verhuisplicht heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van het woon-werkverkeer van het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag netto per kilometer ongeacht de wijze van vervoer. Indien de belastingvrije reiskostenvergoeding op enig moment vanuit overheidswege wordt verhoogd, dan zal de werkgever dit automatisch indexeren naar het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag.
2. Per dag komt maximaal 60 kilometer voor vergoeding in aanmerking.

3. Het is mogelijk dat de werknemer een OV-kaart (2de klasse) beschikbaar krijgt voor volledige vergoeding van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer, Indien de werknemer hiervoor kiest dient deze OV-kaart ook gebruikt te worden voor dienstreizen. Privégebruik van de werkgever verstrekte OV- kaart is niet toegestaan.
4. Een werknemer dient de gemaakte reiskosten voor woon- werkverkeer maandelijks te declareren met het declaratieformulier dat de werkgever ter beschikking stelt.
5. Een werknemer, die geen volledige tegemoetkoming in de reiskosten van deur tot deur voor woon-werkverkeer ontvangt, heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten van € 60,- netto per kalenderjaar. Deze eenmalige basis reiskostenvergoeding wordt vooraf in januari van ieder kalenderjaar uitbetaald. Wanneer een werknemer gedurende het jaar uit dienst gaat, wordt het resterende gedeelte met hem verrekend. Een werknemer die vanwege een lange reisafstand volgens de richtlijnen van de Belastingdienst op een 'bovenmatige' vergoeding uitkomt, ontvangt het bovenmatige als brutobedrag.
6. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling wordt conform de geldende fiscale regels berekend.
7. Bij de berekening van het aantal gereden kilometers wordt uitgegaan van de kortste route op basis van de gehanteerde routeplanner.

Artikel 3 Parkeerkosten (woon-werkverkeer vanaf 01-01-2025)

Parkeerkosten op de standplaats komen voor volledige declaratie in aanmerking. Wij stimuleren echter het gebruik van alternatieve vervoersoplossingen en gaan ervan uit dat werknemers hierin meedenken. Ook als het bijvoorbeeld gaat om parkeren als er iets verder van de standplaats goedkopere of gratis alternatieven zijn. Parkeerkosten die gemaakt worden op de standplaats in het kader van woon-werkverkeer dienen afzonderlijk te worden gedeclareerd, inclusief bonnen. Declaratie van deze kosten dient binnen 6 maanden te gebeuren.

Artikel 4 Reiskosten bij tijdelijke overplaatsing

Het kan voorkomen dat een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een andere plaats van tewerkstelling. Bijvoorbeeld om te ondersteunen bij een project of vanwege onderbezetting elders. Als een werknemer voor het woon-werkverkeer gebruik maakt van de eigen personenauto of motor en door de tijdelijke overplaatsing meer kilometers moet maken dan voorheen, ontvangt hij een vergoeding voor de extra afstand (bovenop de gebruikelijke woon-werk afstand) conform de vergoeding bij dienstreizen. Als een werknemer gedurende de tijdelijke overplaatsing aantoonbaar gebruik maakt van het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer, worden de daarmee gemoeide kosten voor het gehele traject vergoed.

Artikel 5 Uitbetaling tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer en parkeerkosten

De tegemoetkoming voor woon-werkverkeer op basis van artikel 2b van deze uitvoeringsregeling wordt op declaratiebasis aan de werknemer uitbetaald. Voor het bepalen van de reisafstand is niet beslissend wat in de arbeidsovereenkomst als formele plaats van tewerkstelling staat, maar de kilometers op basis van de kortste route en de reisdagen tussen de woning en de standplaats .

Artikel 6 Een werknemer met verhuisplicht

1. Het kan gebeuren dat een werknemer met een verhuisplicht er niet in slaagt, ondanks dat hij alle moeite doet, om passende woonruimte in of bij de plaats van tewerkstelling te vinden. In dat geval wordt hem, vanaf het tijdstip dat de verplichting is opgelegd, een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling verleend.
2. Als de werkgever oordeelt dat het dagelijks heen en weer reizen, als bedoeld in lid 1, het organisatiebelang schaadt, kan hij een werknemer verplichten om zijn intrek te nemen in een pension in of bij de plaats van tewerkstelling. De werknemer komt dan in aanmerking voor een tegemoetkoming in de pensionkosten en voor reiskosten die samenhangen met gezinsbezoek.
3. De werkgever verleent de tegemoetkomingen als omschreven in de leden 1 en 2 voor zes maanden. Hij kan deze termijn telkens met maximaal zes maanden verlengen, uiterlijk tot het tijdstip waarop de aanspraak vervalt, conform artikel 3 van uitvoeringsregeling F.

4. Als een werknemer nalaat alles te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om zo snel mogelijk passende woonruimte in of bij zijn plaats van tewerkstelling te vinden, vervalt de aanspraak op tegemoetkomingen als omschreven in de leden 1 en 2.

Artikel 7a Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensionkosten (tot 01-01-2025)

1. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, als bedoeld in artikel 6 lid 1, bedraagt het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag netto per kilometer, berekend over het aantal kilometers van de woning naar de plaats van tewerkstelling; dit op basis van de kortste route tussen beide postcodes. De eerste 10 kilometer van zowel de heen- als de terugreis blijft daarbij buiten beschouwing.
2. De tegemoetkoming in de pensionkosten die aan de werknemer op grond van artikel 6 lid 2 wordt verleend, bedraagt voor een werknemer die gewoonlijk met zijn gezinsleden samenwoont 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten. Voor andere werknemers bedraagt de tegemoetkoming 60%. Voorwaarde is dat de pensionkosten door de werkgever vooraf zijn goedgekeurd.
3. Een werknemer die één keer per week gezinsleden bezoekt en aan wie op grond van artikel 6 lid 2 een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend, komt in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten naar de woonadres van die gezinsleden en terug. Deze vergoeding is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer op de voor de werkgever minst kostbare wijze dan wel - indien per eigen vervoer wordt gereisd - gelijk aan het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag netto per kilometer. Indien de gezinsleden tijdelijk elders dan op de oude woonadres verblijven, wordt niet meer dan het bedrag van de reiskosten tussen de plaats van tewerkstelling en de oude woonadres vergoed.

Artikel 7b Vaststelling van de reiskosten en tegemoetkoming in de pensionkosten (Vanaf 01-01-2025)

1. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, als bedoeld in artikel 6 lid 1, bedraagt het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag. Dit wordt berekend over het aantal kilometers van de woning naar de plaats van tewerkstelling; op basis van de kortste route tussen beide postcodes ongeachte de manier van reizen.
2. De tegemoetkoming in de pensionkosten die aan de werknemer op grond van artikel 6 lid 2 wordt verleend, bedraagt voor een werknemer die gewoonlijk met zijn gezinsleden samenwoont 90% van de werkelijk gemaakte pensionkosten. Voor andere werknemers bedraagt de tegemoetkoming 60%. Voorwaarde is dat de pensionkosten door de werkgever vooraf zijn goedgekeurd.
3. Een werknemer die één keer per week gezinsleden bezoekt en aan wie op grond van artikel 2 lid 2 een tegemoetkoming in de pensionkosten is verleend, komt in aanmerking voor een vergoeding van de reiskosten naar de woonadres van die gezinsleden en terug. Deze vergoeding is gelijk aan de kosten van het gebruik van het openbaar vervoer op de voor de werkgever minst kostbare wijze dan wel - indien per eigen vervoer wordt gereisd - gelijk aan € het maximaal fiscaal toelaatbare bedrag, netto per kilometer. Indien de gezinsleden tijdelijk elders dan op de oude woonadres verblijven, wordt niet meer dan het bedrag van de reiskosten tussen de plaats van tewerkstelling en de oude woonadres vergoed.

Artikel 8 Uitbetaling tegemoetkoming pensionkosten

1. Het verzoek om uitbetaling van de tegemoetkoming in de pensionkosten moet maandelijks gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend, met behulp van het daartoe bestemde formulier. Geen aanspraak op tegemoetkoming in de pensionkosten bestaat indien de declaratie van de in een kalendermaand gemaakte kosten niet binnen drie maanden na die kalendermaand bij de werkgever is ingediend. De uiterste termijn voor het indienen van een

verzoek om uitbetaling is drie maanden na het verstrijken van de maand waarin de kosten zijn gemaakt. Daarna vervalt de aanspraak op een tegemoetkoming.
2. De tegemoetkoming wordt als regel binnen een maand na indiening van het verzoek uitbetaald. De betaling dient als een onbelaste vergoeding plaats te vinden.
3. Bij het verzoek om uitbetaling is de nota gevoegd die aantoont dat een werknemer in het pension heeft verbleven.

Artikel 9 Overgangsbepaling woon-werk vergoeding

Overgangsbepaling i.v.m. nieuwe systematiek woonwerkvergoeding per 1 april 1997: Een werknemer die een woon-werkverkeervergoeding ontvangt die hem bij de reorganisatie per 1 januari 1995 op grond van artikel 12 van de CAO Sociaal Plan is toegekend, behoudt deze vergoeding als het bedrag hoger is dan de vergoeding op basis van deze uitvoeringsregeling.

Artikel 10 Dienstreizen

1. De artikelen 11 t/m 17 hebben uitsluitend betrekking op binnenlandse dienstreizen. Artikel 18 gaat in op buitenlandse dienstreizen.

Artikel 11 Keuze tweede of eerste klas

Bij een incidentele dienstreis per openbaar vervoer reist een werknemer in principe 2de klas. In uitzonderlijke gevallen kan na vooraf verkregen toestemming van de leidinggevende 1ste klas worden gereisd. Bij zijn declaratie dient hij het vervoersbewijs te overleggen. Een werknemer kan ook kiezen voor een ov kaart 2de klas, waarbij gebruik van alle openbaar vervoer mogelijk is. Deze ov-kaart dient dan zowel voor dienstreizen als woon-werkverkeer te worden gebruikt.

Artikel 12 Eigen vervoer als het openbaar vervoer geen goed alternatief biedt

Indien een werknemer kiest voor een Ov kaart voor dienstreizen en woon-verkeer kan de werkgever een werknemer op diens verzoek, in uitzonderlijke situaties toestemming geven om voor woon werkverkeer en een dienstreis eigen vervoer te gebruiken. Dat kan als de dienstreis niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt.

Artikel 13a Berekening van de vergoeding voor eigen vervoer (tot 01-01-2025)

1. De vergoeding voor dienstreizen per eigen personenauto of motor bedraagt € 0,35 netto per gereden kilometer. Met ingang van 1 januari 2025 zal het bedrag per kilometer worden verhoogd naar € 0,37 netto per gereden kilometer. Voor vergoeding komen in aanmerking:
    a. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de plaats van tewerkstelling naar een bezoekadres en weer terug;
    b. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de eigen woning naar een bezoekadres en weer terug eventueel via de plaats van tewerkstelling;
    c. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de plaats van tewerkstelling via een bezoekadres naar de eigenwoning.
2. Bijkomende kosten, zoals het gebruik van een parkeerplaats, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke, worden eveneens door de werkgever vergoed indien en voor zover deze kosten noodzakelijkerwijs zijn gemaakt. De eventueel over deze tegemoetkoming verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werknemer.
3. Bij de berekening van het aantal gereden kilometers wordt uitgegaan van de kortste route op basis van de gehanteerde-routeplanner. De afstand wordt naar boven afgerond op hele kilometers.
4. De hoogte van vergoedingen kan worden aangepast als de wetgever de fiscale wetgeving ten aanzien van het maximum van de onbelaste kilometervergoeding verandert.

13b Berekening van de vergoeding voor eigen vervoer (vanaf 01-01-2025)

1. De vergoeding voor dienstreizen met eigen vervoer bedraagt € 0,37 netto per gereden kilometer. Voor vergoeding komen in aanmerking:
    a. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de plaats van tewerkstelling naar een bezoekadres en weer terug;

b. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de eigen woning naar een bezoekadres en weer terug eventueel via de plaats van tewerkstelling;
c. alle gereisde dienstreiskilometers o.b.v. de kortste route vanaf de plaats van tewerkstelling via een bezoekadres naar de eigenwoning.

2. Bijkomende kosten, zoals het gebruik van een parkeerplaats, bruggelden, overvaartgelden, tunnelgelden en dergelijke, worden eveneens door de werkgever vergoed indien en voor zover deze kosten noodzakelijkerwijs zijn gemaakt. De eventueel over deze tegemoetkoming verschuldigde loonheffing komt voor rekening van de werknemer.
3. Bij de berekening van het aantal gereden kilometers wordt uitgegaan van de kortste route op basis van de gehanteerde routeplanner. De afstand wordt naar boven afgerond op hele kilometers.

Vergoedingen wegens verblijfkosten

Artikel 14 Algemeen

1. Tijdens dienstreizen overdag mogen kosten voor koffie en/of thee, door de werknemer zelf genuttigd, worden gedeclareerd.
2. Wanneer een werknemer op verzoek van de werkgever werkt / overwerkt tussen 17:00 uur en 19:00 uur zal de werkgever een avondmaaltijd verstrekken. Is dit niet mogelijk dan mag de werknemer een maaltijd declareren tot een maximumbedrag van €25,99.
3. Voor logies inclusief ontbijt geldt een maximumvergoeding van in totaal €150,= per etmaal. Dit alleen na vooraf verkregen toestemming van de leidinggevende. De kosten moeten in overeenstemming zijn met de omstandigheden en de duur van de reis. Hierbij neemt de werknemer de normen van redelijkheid in acht.
4. De in lid 1, 2 en 3 genoemde vergoedingen worden alleen verstrekt als een werknemer kosten heeft gemaakt en de bon/factuur kan overleggen aan de werkgever.

Voor buitenlandse dienstreizen wordt het huidige beleid gecontinueerd.

Artikel 15 Loonheffing

Vergoedingen van reis- en verblijfskosten zijn tot een bepaalde grens vrijgesteld van belasting. Wordt deze grens overschreden, dan past de Belastingdienst de loonheffing (op grond van de Wet op de Loonbelasting) toe op het 'bovenmatige deel'. De heffing komt voor rekening van de werknemer. Een uitzondering vormt de kilometervergoeding bij dienstreizen. De werkgever neemt de loonheffing op de extra vergoeding per kilometer boven de vrijgesteldevergoeding van het door de belastingdienst maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag voor eigen rekening.

Artikel 16 Declareren

1. Een werknemer declareert reis- en verblijfkosten met een declaratieformulier dat door de werkgever ter beschikking wordt gesteld.
2. Bij het declaratieformulier zijn alle nota's gevoegd die aantonen dat een werknemer zijn maaltijd(en) en/of verblijf in een daarvoor bestemde gelegenheid heeft genoten.

Artikel 17 Uitbetalen van de vergoeding

De vergoedingen worden als regel binnen een maand na indiening van de declaratie uitbetaald. De uiterste termijn voor het indienen van een declaratieformulier is een halfjaar na afloop van de gemaakte dienstreis. Daarna vervalt het recht op vergoeding.

Artikel 18 Buitenlandse dienstreizen

Voor buitenlandse dienstreizen kent de werkgever van geval tot geval een vergoeding toe. Deze vergoeding wordt gebaseerd op de Reisregeling Buitenland van de Rijksoverheid.

Uitvoeringsregeling E Studiefaciliteiten

In het Burgerlijk Wetboek zijn de regels opgenomen die vanaf 2 augustus 2022 gelden voor aanbieden van scholing door een werkgever. Daarbij is het uitgangspunt dat scholing die op grond van de wet of cao verplicht is, kosteloos moet worden aangeboden aan een werknemer en dat een studiekostenbeding die zien op deze scholing niet van toepassing is. Meer informatie is te lezen op intranet van de werkgever.

Artikel 1 Algemeen

1. Deze regeling maakt onderscheid in:
    a. A-regeling: Voor studies die op initiatief van de werkgever worden gevolgd. Deze studies zijn in het belang van de organisatie. Ze houden verband met de functie-eisen zoals omschreven in de functieomschrijving.
    b. B-regeling: Voor studies die op initiatief van een werknemer worden gevolgd. Deze studies dienen zijn persoonlijke belang en het belang van de organisatie.
2. Begripsbepalingen
    a. Studiefaciliteiten:
        i. Studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling en/of
        ii. Een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.
    b. Studie: Opleidingen, cursussen of trainingen.
    c. Werkgever actief op het gebied van de Reclassering:
        i. Stichting Reclassering Nederland, Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en Stichting Verslavingsreclassering GGZ voor zover de betreffende werknemer bij Stichting Verslavingsreclassering GGZ werkzaam is op het gebied van de Reclassering.

Artikel 2 Algemene voorwaarden

1. Een werknemer die in aanmerking wil komen voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling, levert een gemotiveerd schriftelijk verzoek bij de werkgever in, met daarbij een schatting van de te maken studiekosten. Hij doet dit uiterlijk één maand voor aanvang van de studie.
2. De werkgever bericht een werknemer schriftelijk over de toekenning van studiefaciliteiten. De toekenning is gebonden aan een bepaalde termijn, gebaseerd op een normaal studieverloop. De werkgever kan deze termijn zo nodig verlengen.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen - al dan niet tijdelijk - worden ingetrokken als de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat een werknemer niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien. De intrekking blijft achterwege als een werknemer aannemelijk maakt dat de studievertraging buiten zijn schuld is ontstaan.
4. CAO-partijen streven er naar gedurende de looptijd van de CAO het totale budget voor studiefaciliteiten te verhogen tot 3% van de totale loonsom, waarvan 1% bestemd is voor de B-regeling. Zolang het budget voor de B-regeling nog niet is uitgeput, zullen verzoeken van werknemers voor studiefaciliteiten in het kader van de B-regeling niet uitsluitend op financiële gronden worden afgewezen.

Artikel 3 Studieverlof

1. A-regeling: Een werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor maximaal de uren die gemoeid zijn met lessen, tentamens en examens.
2. B-regeling: Een werknemer krijgt studieverlof met behoud van salaris voor maximaal vier uur per week. De werkgever kan tot acht uur studieverlof per week toekennen. Voorwaarde is dat het studieverlof zich laat verenigen met het organisatiebelang. Bij een parttime dienstverband wordt het studieverlof naar rato toegekend of aangepast.
3. Aan een werknemer die onder de B-regeling studeert kan studieverlof met behoud van salaris worden verleend op de dag waarop wordt deelgenomen aan een examen of tentamen dat aan

het einde van de studie is gelegen dan wel volgt op een duidelijk afgerond onderdeel van de studie.
4. Ter voorbereiding op tentamens en/of examens als bedoeld in lid 1 en lid 3 kan per jaar maximaal 20 uur studieverlof met behoud van salaris worden verleend.

Artikel 4 Financiële tegemoetkoming in studiekosten

1. De vergoeding voor reis- en verblijfkosten is voor de A-Regeling en de B-regeling gelijk. Noodzakelijke reiskosten voor het volgen van lessen/opleidings- studiebijeenkomsten en het deelnemen aan een tentamen of examen worden vergoed op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer. Kan een werknemer redelijkerwijs geen gebruik maken van het openbaar vervoer, dan vergoedt de werkgever noodzakelijke reiskostentegen het tarief genoemd in de uitvoeringsregeling D "Mobiliteit, reizen en verblijven".
2. Noodzakelijke verblijfkosten voor het deelnemen aan lessen/opleidings- studiebijeenkomsten, een tentamen of examen worden vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 van uitvoeringsregeling D "Mobiliteit, reizen en verblijven";
3. Voor overige studiekosten geldt:
    a. A-regeling. Voor een tegemoetkoming van 100% komen in aanmerking de noodzakelijke les- en opleidingsgelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
    b. B-regeling. Voor een tegemoetkoming van 50% komen in aanmerking de noodzakelijke les- en opleidingsgelden, examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever besluiten een hogere tegemoetkoming te betalen, met een maximum van75%.
4. De tegemoetkoming in de studiekosten wordt per studiejaar afgerekend. Op verzoek van een werknemer kan de werkgever een voorschot verlenen op de tegemoetkoming.

Artikel 5 Terugbetaling financiële tegemoetkoming studiekosten

1. Een werknemer moet de financiële tegemoetkoming in de studiekosten terugbetalen:
    a. Als hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten.
    b. Als de studie niet met goed gevolg is afgesloten en dit naar het oordeel van de werkgever op grond van omstandigheden aan de werknemer te wijten zijn.
    c. Als hij ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een dringende reden eindigt binnen een termijn van drie jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
    a. in gevallen bedoeld in lid 1 sub a. en b. tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
    b. in het geval bedoeld in lid 1 sub c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
3. De verplichting uit lid 1 geldt niet:
    a. als het ontslag geschiedt met recht op een (bovenwettelijke) WW-uitkering of op basis van medische afkeuring;
    b. als het ontslag een gevolg is van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
    c. als het ontslag een gevolg is van vervroegde uittreding;
    d. als het ontslag aansluitend of met een onderbreking van niet langer dan één maand wordt gevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever actief op het gebied van de Reclassering.

Artikel 6 Bezwaar

Wanneer een werknemer het niet eens is met de afwijzing van een studieaanvraag of de hoogte van de tegemoetkoming in de studiekosten en –tijd, dan kan een werknemer dit schriftelijk kenbaar maken bij de naast hogere leidinggevende. Deze gaat in overleg met de werknemer om

het besluit van de leidinggevende toe te lichten dan wel bij te stellen. Blijft de werknemer bezwaar maken, dan kan hij/zij een klacht indienen conform het reglement Geschillencommissie.

Uitvoeringsregeling F Verhuiskostenvergoeding

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Woonadres: het adres waar een werknemer is gevestigd en ook daadwerkelijk woont.
b. Plaats van tewerkstelling: de plaats waar een werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
c. Gezinsleden: de echtgenoot of levenspartner van de werknemer en de kinderen, stief-en pleegkinderen van hemzelf en/of van zijn echtgenoot of levenspartner, voor zover zij met hem samenwonen.
d. Eigen huishouding voeren: het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering.
e. Jaarsalaris: twaalf maal het bruto maandsalaris op de datum van verhuizing, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Zie artikel 1 lid 4 van deze CAO.
f. Verplaatsen en verplaatsing: *veranderen* en *verandering* van plaats van tewerkstelling in opdracht van de werkgever.
g. Werkgever werkzaam op het gebied van Reclassering: *Stichting Reclassering Nederland*, *Stichting Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering en* Stichting Verslavingsreclassering GGZ voor zover de betreffende werknemer werkzaam is op het gebied van de Reclassering.

Artikel 2 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding

1. Een werknemer heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding:
    a. Als hem een verhuisplicht is opgelegd. Zie artikel 8 van deze CAO.
    b. Als hij moet verhuizen door verandering van plaats van tewerkstelling in opdracht van de werkgever.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt pas verleend als een werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen bij ontslag op eigenverzoek en bij ontslag op staande voet volgens de bepalingen van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttredingen één jaar of langer na de verhuizing. Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan één maand naar een andere werkgever, werkzaam op het gebied van de Reclassering, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd.

Artikel 3 Vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding

De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt als een werknemer niet verhuist binnen twee jaar na het opleggen van een verhuisplicht.

Artikel 4 Aard en omvang van de aanspraak

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

a. Een bedrag voor de transportkosten van de inboedel van een werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning. Dit bedrag is inclusief het in- en uitpakken van breekbare zaken.
b. Een bedrag voor dubbele woonkosten.
c. Een bedrag voor alle overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

Artikel 5 Berekening van het bedrag voor transportkosten

Het bedrag voor transportkosten, genoemd in artikel 4 sub a., wordt vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten. Als bovengrens gelden de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.

Artikel 6 Berekening van het bedrag voor dubbele woonkosten

1. Het bedrag voor dubbele woonkosten, genoemd in artikel 4 sub b., is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met een maximum van € 275,- per maand. De periode is begrensd tot maximaal vier maanden.
2. Bij een huurwoning gaat de berekening van de dubbele woonkosten uit van de feitelijk betaalde kale huur van de oude woning, met een maximum van € 275,- per maand.

3. Bij een eigen woning gaat de berekening uit van de feitelijk betaalde hypotheekrente (na aftrek fiscaal voordeel) van de oude woning, met een maximum van € 275,- per maand. Het aflossingsdeel blijft dus buiten beschouwing.

Artikel 7 Berekening van het bedrag voor overige kosten

1. Als de werknemer op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, wordt het bedrag voor overige kosten, genoemd in 4 sub c., gesteld op 3% van het jaarinkomen voor elke kamer van de oude woning met een maximum van € 5.445,00.
2. Als de werknemer op de dag van de verhuizing geen eigen huishouding voert, wordt geen vergoeding betaald voor overige kosten, genoemd in 4 sub c. Als bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan niettemin een tegemoetkoming worden verleend van 3% van het jaarsalaris.

Artikel 8 Eerste Indiensttreding

Een werknemer die in dienst treedt bij een werkgever werkzaam op het gebied van de Reclassering, heeft aanspraak op de helft van de in artikel 4 genoemde verhuiskostenvergoeding. Voorwaarde is dat hij niet eerder in dienst is geweest van zo'n werkgever, dan wel langer dan één maand geleden voor het laatst.

Artikel 9 Meer gezinsleden

Als meer gezinsleden aanspraak hebben op de in artikel 4 genoemde verhuiskostenvergoeding, wordt deze slechts aan een van deze gezinsleden toegekend. De berekening gaat daarbij uit van het hoogste salaris.

Artikel 10 Aanspraak uit anderen hoofde

Indien uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak bestaat op een vergoeding voor de in artikel 4 genoemde uitgaven, wordt de verhuiskostenvergoeding krachtens artikel 4 slechts aangevuld tot de in artikelen 5, 6 en 7 genoemde maximumbedragen.

Artikel 11 Verzoeken om toekenning

1. Een verzoek om uitbetaling van de verhuiskostenvergoeding moet zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, bij de werkgever worden ingediend. Kosten worden gespecificeerd.
2. De werkgever is verplicht om zo snel mogelijk na ontvangst van het verzoek tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 12 Voorschotregeling

Een werknemer kan op zijn verzoek een voorschot krijgen op de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten (zie artikel 4 sub c.).

Uitvoeringsregeling G Functieverplaatsingstoelage

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Huur: kale huur. Dat wil zeggen: het verschuldigde bedrag voor het gebruik van woonruimte na aftrek van eventueel inbegrepen kosten voor het gebruik van water, brandstoffen (blok- en wijkverwarming), kosten voor het schoonhouden van trappenhuizen, voor het onderhouden van gemeenschappelijke tuinen, voor portiekverlichting, glasverzekering, garagehuur, e.d.
b. Jaarsalaris: twaalf maal het bruto maandsalaris op de datum van verhuizing, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Zie artikel 1 lid 4 van deze CAO.
c. Eigen huishouding voeren: het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering.

Artikel 2 Hoogte van de functieverplaatsingstoelage

a. Voor gehuwden en ongehuwden die een eigen huishouding voeren ontvangt €8.600,-* bruto.
b. Voor overige ongehuwden alsmede gehuwd geweest zijn en die geen eigen huishouding voeren ontvangt € 4.300,- * bruto.
   * Per. 1 april 2003

Artikel 3 Tegemoetkoming huur

Een werknemer die meeverhuist met zijn functie en die in de nieuwe plaats van tewerkstelling een huurwoning betrekt, heeft recht op een tegemoetkoming in de huur.

a. de eerste vier jaar 20%;
b. de daarop volgende vier jaar 10%.

Grondslag voor de berekening van de tegemoetkoming is het huurbedrag met aftrek van bedragen waarop vanwege de individuele huurtoeslag-en/of huurgewenningsbijdrageregelingen, danwel een eventuele andere voorziening, aanspraak bestaat. De tegemoetkoming gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de verhuisdatum.

Artikel 4 Tegemoetkoming rentekosten eigen woning

1. Een werknemer die meeverhuist met zijn functie en die in de nieuwe plaats van tewerkstelling voor eigen bewoning een woning koopt of laat bouwen en daartoe een hypothecaire lening aangaat, heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten. Deze tegemoetkoming bedraagt gedurende de eerste vier jaren 30% en de volgende vierjaren 15% van de rentekosten over een bedrag van maximaal het jaarsalaris van de werknemer en over ten hoogste een jaarsalaris van € 51.359,51 ** De tegemoetkoming gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de verhuisdatum.
2. Bij het bepalen van de rentekosten wordt uitgegaan van een rente alsof een lineaire lening met jaarlijkse aflossing en een looptijd van 30 jaar bij de ING Bank is afgesloten. Uitgangspunt is het rentepercentage dat de ING Bank op 1 januari van een kalenderjaar hanteert.
   * Per. 1 april 2003.

Artikel 5 Terugbetaling van de toelage en de tegemoetkoming

Een werknemer moet schriftelijk verklaren dat hij de functieverplaatsingstoelage en de tegemoetkoming in de huur c.q. rentekosten zal terugbetalen, als de verhuizing niet binnen twee jaar na de functieverplaatsing heeft plaatsgevonden. Datzelfde geldt als sprake is van ontslag op eigen verzoek of gedwongen ontslag op grond van artikel 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, tenzij dit ontslag twee jaar of langer na de verhuizing ingaat.

Artikel 6 Overlijden van de werknemer

Overlijdt een werknemer, dan maakt zijn echtgenoot of levenspartner aanspraak op de tegemoetkomingen die genoemd worden in de artikelen 3 en 4. Voorwaarde is dat de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde van zijn echtgenoot.

Artikel 7 Meer gezinsleden

Als een werknemer en diens echtgeno(o)t(e) dan wel levenspartner beiden aanspraak op de functieverplaatsingstoelage hebben, wordt de toelage slechts aan één van hen toegekend.

Uitvoeringsregeling H Tijdelijke beloning bij extra taken

Artikel 1 Algemene bepaling
Als een werknemer vrijwillig extra taken met een tijdelijk karakter op zich neemt, kan de werkgever een tijdelijke beloning toekennen. Het gaat om taken die niet van de werknemer verwacht mogen worden op basis van zijn functiebeschrijving. Voorwaarde is dat de extra taken gedurende een periode van minimaal drie maanden en maximaal drie jaar worden uitgevoerd. Ook moeten de taken minimaal 30% van de arbeidsduur in beslag nemen. Als er sprake is van waarneming van een hoger gesalarieerde functie, blijft artikel 77 van deze CAO van kracht.

Artikel 2 Vaststelling van de extra taken
Na overleg tussen de leidinggevende en de regiodirecteur of de algemeen directeur wordt vastgesteld of de extra taken voldoet aan de in artikel 1 genoemde uitgangspunten. Is dit het geval dan worden de extra taken beknopt beschreven door de betrokken P&O Adviseur in overleg met de leidinggevende.

Artikel 3 Waardering van de extra taken
De beschrijving van de extra taken wordt door de regiodirecteur of de algemeen directeur voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundige (zie uitvoeringsregeling I "Functiewaardering"), samen met de functieomschrijving van de werknemer die de extra taak naar verwachting gaat uitvoeren ter vaststelling van de vraag of ervoor wat betreft de niveaubepalende elementen sprake is van een verzwaring ten opzichte van de vigerende functieomschrijving. Is er naar het oordeel van de deskundige sprake van taakverzwaring, dan is dat een reden voor extrabeloning.

Artikel 4 Beloning van de extra taken
1. Is er een titel voor extra beloning, dan wordt de hoogte en aard ervan door de regiodirecteur of de algemeen directeur bepaald. De hoogte van de beloning wordt mede ingegeven door de mate van taakverzwaring ten opzichte van de functieomschrijving. Het betreft een brutobedrag ter hoogte van 1 of 2 periodieken per maand. De beloning is per definitie tijdelijk en geldt slechts voor de periode waarover de extra taak op verzoek van de leidinggevende wordt vervuld. De beloning wordt per drie maanden uitgekeerd of kan, indien de leidinggevende dit raadzaam acht, als bedrag ineens worden toegekend. De beloning maakt geen onderdeel uit van het vast overeengekomen salaris en heeft geen invloed op pensioen en uitkeringen.
2. De extra beloning wordt alleen toegekend als een werknemer zowel zijn reguliere functie als de extra taken, naar het oordeel van de werkgever, goed uitvoert.

Artikel 5 Bovenwettelijke bevoegdheid ondernemingsraad
Als extra taken geen tijdelijk, maar een permanent karakter blijken te hebben en die óf als deeltaak óf op tijdelijke basis door telkens afwisselende werknemers worden verricht, dan zijn voorgaande artikelen van deze uitvoeringsregeling niet van toepassing. Voorafgaand aan de vervulling van de extra taken zal advies worden gevraagd aan de ondernemingsraad, die hiertoe een bovenwettelijke bevoegdheid heeft (zie de Wet Op de Ondernemingsraden).

Artikel 6 Informatieverstrekking
De werkgevers, partij bij deze CAO, zullen de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, ten minste twee keer per jaar inzicht geven in het gebruik van deze uitvoeringsregeling.

Uitvoeringsregeling I Functiewaardering

Algemeen

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. Organieke functie: de verzameling van taken en werkzaamheden die een werknemer in opdracht van de werkgever duurzaam vervult en die zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
b. Functiebeschrijving: de systematische, schriftelijke weergave van de niveaubepalende werkzaamheden die tot een organieke functie horen.
c. Niveaubepalende werkzaamheden: de werkzaamheden die op grond van het functiewaarderingssysteem het niveau van de organieke functie bepalen.
d. Functiewaarderingssysteem: het LAGO-functiewaarderingssysteem van Meurs Organisatieadviseurs B.V.
e. Functiewaarderingsdeskundige: de persoon die met de uitvoering van de functiewaardering is belast.
f. Functieniveau: de zwaarte van een organieke functie ten opzichte van andere organieke functies, bepaald op basis van het functiewaarderingssysteem.
g. Conversietabel: Een door CAO-partijen vastgestelde tabel waarmee op basis van functiewaardering vastgestelde functieniveaus worden vertaald naar functionele salarisschalen.
h. Functionele salarisschaal: De bij een functie behorende maximum salarisschaal als bedoeld in bijlage 3: "bij Uitvoeringsregeling A "Salariëring", die de uitkomst is van de vertaling van het functieniveau door middel van de conversietabel.
i. Leidinggevende: degene die hiërarchisch direct boven een werknemer is geplaatst.

Organieke functies

Artikel 2 Beschrijving van de inhoud van een organieke functie

1. Iedere leidinggevende of P&O Adviseur kan bij de desbetreffende directeur aangeven of er naar zijn mening sprake is van een nieuwe organieke functie of dat een functiebeschrijving moet worden aangepast op grond van actuele ontwikkelingen en/of wezenlijke veranderingen.
2. Doet de situatie als bedoeld in lid 1 zich voor, dan stelt de betrokken P&O Adviseur een (aangepaste) functiebeschrijving op. Hij doet dit op basis van informatie van de werknemer(s) zelf en/of hun leidinggevende(n), conform de richtlijnen die daartoe verstrekt worden door de functiewaarderingsdeskundige. De werknemer(s)ontvangt (ontvangen) een afschrift van de opgestelde functiebeschrijving.
3. De algemeen directeur (voor de functies op het Landelijk kantoor), het directieteam van Stichting Reclassering Nederland (voor de regionale functies) of de directeur van het Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering, (voor de functies bij het Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering) neemt vervolgens een principebesluit of de nieuwe organieke functie c.q. de aangepaste organieke functie aan CAO-partijen zal worden voorgelegd om vast te stellen en te waarderen.
4. Luidt het antwoord bevestigend, dan wordt de nieuwe organieke functie c.q.de aangepaste organieke functie eerst voor advies aan de ondernemingsraad voorgelegd, conform de Wet op de Ondernemingsraden. Een afschrift van de adviesaanvraag wordt toegezonden aan de CAO-partijen die werknemers vertegenwoordigen.
5. Functiebeschrijvingen die meer dan vijf jaar ongewijzigd zijn gebleven, worden door de betrokken P&O Adviseur(s) en leidinggevende(n) doorgenomen op relevantie en actualiteit.

Artikel 3 Functie herbeschrijven en herwaarderen op verzoek van een werknemer

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van een werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten op grond van actuele ontwikkelingen en/of wezenlijke veranderingen. Als er sprake is van herbeschrijving van een groepsfunctie op verzoek van een werknemer, dan dient of minimaal 25% van de werknemers of 25 werknemers die de functie

uitoefenen een verzoek om een herbeschrijvingsprocedure op te starten te ondersteunen doormiddel van een 'ondersteuningsverklaring'.

2. De herbeschrijvingsprocedure zal niet eerder aanvangen dan vijf jaar na de datum waarop de betreffende functiebeschrijving voor het laatst is vastgesteld behoudens in het geval dat er sprake is van actuele ontwikkelingen en/of aantoonbare ingrijpende veranderingen waardoor de actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) evident niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving.
3. De werkgever laat zich in alle gevallen adviseren door de afdeling Personeel & Organisatie.
4. De werkgever neemt binnen 1 maand een voorlopig besluit terzake het verzoek van de werknemer(s) voor het starten van een herbeschrijvingsprocedure en maakt dit besluit schriftelijk aan de werknemer(s) kenbaar.
5. Als de werkgever instemt met het verzoek, start hij binnen 30 dagen na het voorlopig besluit de procedure.
6. Tegen de afwijzing van het door de werknemer(s) ingediende verzoek tot herbeschrijving kan een werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen 30 dagen na ontvangst van de afwijzing.
7. Als de werkgever het bezwaar van een werknemer afwijst, kan een werknemer dat desgewenst binnen 14 dagen na ontvangst voorleggen aan de CAO Geschillencommissie.

Artikel 4 Vaststelling, analyse en waardering van de organieke functies

1. Na ontvangst van het advies van de ondernemingsraad als bedoeld in artikel 2 lid 4 van deze uitvoeringsregeling, neemt de algemeen directeur, het directieteam of de directeur van het Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering een besluit over de definitieve vaststelling van de nieuwe dan wel de aangepaste organieke functie.
2. Na definitieve vaststelling wordt de (aangepaste) functiebeschrijving toegezonden aan de functiewaarderingsdeskundige, met het verzoek om een graderingsrapport en een waarderingsadvies dat aan de hand van in uitvoeringsregeling A, bijlage 1 en 2 neergelegde conversietabel opgesteld moet zijn. Uiterlijk binnen een maand na ontvangst van het verzoek, voldoet de functiewaarderingsdeskundige aan dat verzoek.
3. Het graderingsrapport en het waarderingsadvies worden uiterlijk binnen twee maanden nadat zij door de functiewaarderingsdeskundige zijn uitgebracht, besproken door de CAO-partijen.
4. De vakbonden, genoemd in artikel 3 van deze CAO, delen de werkgever, binnen zes weken na de bespreking van het graderingsrapport en waarderingsadvies, mee of zij de gevolgde procedure goedkeuren. Ontvangt de werkgever binnen deze termijn geen reactie, dan wordt de goedkeuring geacht te zijn verleend.
5. Na goedkeuring door CAO-partijen wordt de (aangepaste) organieke functie toegevoegd aan het functieoverzicht in de CAO (uitvoeringsregeling A, bijlage 1 en 2).
6. Het functieboek met alle geldende functiebeschrijvingen wordt samen met de bijbehorende graderingsrapporten en waarderingsadviezen beheerd door de betrokken P&O Adviseur/beleidsmedewerker P&O van het Landelijk kantoor van Stichting Reclassering Nederland c.q. door de beleidsmedewerker P&O van het Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering (voor de functies bij het Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering).

Artikel 5 Ingang nieuwe functie

Bij een nieuwe of gewijzigde organieke functie hoort een functionele salarisschaal. De werknemer heeft recht op uitbetaling van het gewijzigde salaris als gevolg van een nieuwe functiewaardering met ingang van de datum waarop daarover een besluit is genomen (zie artikel 4 lid 1 van deze uitvoeringsregeling).

Artikel 6 Bezwarenprocedure

Een werknemer kan een geschil over de inhoud van zijn functiebeschrijving of over zijn indeling op een bepaald functieniveau voorleggen aan de Commissie van Geschillen zoals vermeld in artikel 100 en de bijbehorende bijlage A (Reglement Geschillencommissie) van deze CAO onverkort van toepassing. De uitspraak van de Commissie is voor partijen bindend.

Uitvoeringsregeling J Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden

Artikel 1 Algemeen

1. Een werknemer kan jaarlijks vakantie-uren kopen of verkopen.
2. Per kalenderjaar kan de werknemer minimaal 24 uur en maximaal 160 uur kopen of verkopen. Dat geldt ook voor een werknemer die in de loop van het jaar in vaste dienst treedt. Voor de parttimer wordt het minimum en maximum aantal te kopen of te verkopen uren naar evenredigheid van zijn arbeidsduur vastgesteld.
3. Bij verkoop van uren ziet de werkgever er op toe dat een werknemer voor dat jaar tenminste de wettelijke vakantieverlofuren van 144 uur (voor parttimers naar rato) overhoudt.
4. Het is niet mogelijk om in een kalenderjaar zowel uren te kopen als te verkopen.

Artikel 2 De procedure

1. Een werknemer kan jaarlijks kenbaar maken of hij voor dat jaar gebruik wil maken van de regeling om uren te kopen of te verkopen en zo ja voor hoeveel uren. Als hij uren wil kopen moet hij aangeven in welke periode hij de uren wil opnemen.
2. Het aantal te kopen of te verkopen uren wordt in overleg met de werknemer door de werkgever vastgesteld. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken over de aanvraag van een werknemer. Eenmaal gemaakte keuzes kunnen tussentijds niet worden gewijzigd, tenzij er onvoorziene omstandigheden zijn.
3. De gemaakte afspraken in het kader van deze regeling worden vastgelegd in een overeenkomst waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld. De werknemer dient akkoord te gaan voor het bijschrijven en afboeken van de gekochte of verkochte vakantie-uren in de verlofmodule van het personeelssysteem.

Artikel 3 Kopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van een werknemer om uren te kopen, zal worden ingewilligd tenzij:
    a. de werkgever aannemelijk kan maken dat de bedrijfsvoering dat niet toelaat;
    b. de werkgever van oordeel is dat het reïntegratieproces van een langdurig ziek geweest zijnde werknemer door de toekenning wordt geschaad.
2. Voor ieder gekocht uur is een werknemer het bedrag verschuldigd dat overeenkomt met 1/156 deel van zijn bruto maandsalaris van dat jaar.
3. Een werknemer heeft de keuze uit:
    a. Inhouding van het verschuldigde bedrag in één keer op het salaris, waarbij hij de maand aangeeft;
    b. Gespreide inhouding in maandelijks gelijke termijnen.

    In beide gevallen moet het verschuldigde bedrag uiterlijk in december van het betreffende kalenderjaar afgelost zijn.
4. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, worden de openstaande gekochte uren uitbetaald.
5. Bij de vaststelling van de productieafspraken van de werknemer dient de werkgever, door de aankoop van vakantie-uren, rekening te houden met het verminderde aantal werkuren en dienen daarover schriftelijk afspraken te worden gemaakt.

Artikel 4 Verkopen van vakantie-uren

1. Het verzoek van een werknemer om vakantieverlof te verkopen, zal worden ingewilligd onder deze voorwaarden:
    a. werkgever en werknemer maken vooraf schriftelijke afspraken over extra werkzaamheden/productie. Deze werkzaamheden vergen een tijdsinvestering die overeenkomt met het aantal uren dat de werknemer verkoopt
    b. de kosten van de uit te betalen uren kunnen worden gefinancierd uit de voor dat jaar beschikbare vacatureruimte per functiegroep en
    c. het functioneren van een werknemer zal er naar verwachting niet onder lijden.

2. Een werknemer die in een kalenderjaar zijn functie niet of niet volledig uitoefent, is in dat jaar uitgesloten van de regeling. Dat geldt bijvoorbeeld voor een werknemer die gebruik maakt van de regeling voor ouderschapsverlof.
3. De vergoeding per uur bedraagt 1/156 deel van het bruto maandsalaris.
4. Indien de extra werkzaamheden/productie niet overeenkomt met de gemaakte afspraken kan een deel van de uitbetaalde vakantie-uren teruggevorderd worden. Deze worden vervolgens verwerkt in de verlofmodule van het personeelssysteem.
5. Als de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar door ontslag of overlijden eindigt, wordt tussentijds afgerekend.

Artikel 5 Andere keuzen in arbeidsvoorwaarden

Een werknemer kan gedurende het kalenderjaar bij de werkgever een aanvraagindienen voor een onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsmogelijkheden (doelen). In ruil ziet de werknemer geheel of gedeeltelijk af van één of meer arbeidsvoorwaardenaanspraken (bronnen), die hem in een kalenderjaar zijn toegekend.

Artikel 6 Uitgangspunten voor andere keuzen in arbeidsvoorwaarden

1. Iedere werknemer kan op vrijwillige basis gebruik maken van de keuzemogelijkheden zoals die in het kader van deze uitvoeringsregeling, vanaf artikel 5, worden aangeboden.
2. Eenmaal gemaakte keuzes is bindend voor het lopende kalenderjaar en kunnen tussentijds niet worden gewijzigd.
3. Een reeds uitbetaalde bron kan niet meer worden ingezet voor één of meer bestedingsdoelen.
4. De werknemer geeft de maand aan wanneer de onbelaste vergoeding ten behoeve van één of meer bestedingsdoelen wordt uitbetaald. De bronnen waar de werknemer aanspraak op maakt en reeds is opgebouwd kunnen ingezet worden.
5. Over de gereserveerde bedragen wordt geen rentevergoeding gegeven.
6. Gereserveerde bedragen die niet voor het eind van het betreffende kalenderjaar worden besteed aan vooraf gekozen doelen worden zonder voorafgaand bericht van de werkgever eind december, gelijk met de salarisbetaling over die maand, als incidenteel brutoloon uitgekeerd onder inhouding van belasting en premies.
7. Als achteraf blijkt dat door toedoen van een werknemer vergoedingen ten onrechte belastingvrij zijn uitbetaald, zullen de verschuldigde belasting en premies alsnog op de werknemer worden verhaald.

Artikel 7 Bestedingsdoelen

Een werknemer kan in ruil voor het afzien van één of meer arbeidsvoorwaarden aanspraken een onbelaste vergoeding vragen voor de volgende gefaciliteerde bestedingsmogelijkheden:

a. Aanschaf van een nieuwe fiets voor het woon-werkverkeer en/of het vergoeden van kosten die met het gebruik van de fiets samenhangen;
b. Voor de contributie aan een vakbond die partij is bij deze CAO;
c. Niet vergoede studie- en opleidingskosten;

Meer informatie over deze bestedingsmogelijkheden kan de werknemer vinden op de intranetpagina van de werkgever.

Artikel 8 Bronnen

Dit artikel benoemt arbeidsvoorwaarden die aangemerkt kunnen worden als bronnen (zie artikel 5 van deze uitvoeringsregeling).

1. <u>Vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof:</u>
    a. Een werknemer kan aangeven dat hij de bruto geldwaarde van zijn vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof wil besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde doelen. Bij het inzetten van vakantieverlof en/of persoonlijk levensfase verlof ziet werkgever er op toe dat een werknemer voor dat jaar tenminste de wettelijke vakantieverlofuren van 144 uur (voor parttimers naar evenredigheid van een volledig dienstverband) overhoudt.

b. Een werknemer die afziet van vakantie-uren kan niet in hetzelfde kalenderjaar gebruik maken van de mogelijkheid om vakantie-uren te kopen.
c. De aanvraag van een werknemer om een deel van zijn aanspraak op vakantie-uren aan fiscaal gefaciliteerde doelen te besteden, wordt door de werkgever ingewilligd, mits aan de voorwaarden van artikel 4 van deze uitvoeringsregeling wordt voldaan. De werkgever beslist uiterlijk binnen zes weken over de aanvraag van de werknemer.
d. Als de aanvraag wordt gehonoreerd, ontvangt een werknemer voor ieder uur een vergoeding die gelijk is aan 1/156 deel van het bruto fulltime maandsalaris.
e. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.

2. Vakantietoeslag:
   a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om een deel van zijn aanspraak op vakantietoeslag te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen. Dat kan als die aanspraak meer bedraagt dan het wettelijk minimumbedrag voor vakantietoeslag.
   b. De aanvraag bedoeld in lid 2 sub a. vermeldt voor welke bedrag wordt afgezien van de vakantietoeslag. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
3. Eindejaarsuitkering:
   a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de eindejaarsuitkering te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen.
   b. De aanvraag bedoeld in lid 3 sub a. vermeldt voor welk bedrag wordt afgezien van de eindejaarsuitkering. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.
4. Overwerk:
   a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de vergoeding voor overwerk te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen. Het afzien van de aanspraak op de vergoeding van overwerk geldt ook voor het deel van de overwerkvergoeding dat op grond van artikel 3 sub a.van uitvoeringsregeling B "Overwerk". gewoonlijk in de vorm van verlofuren wordt vergoed.
   b. De aanvraag bedoeld in lid 4 sub a. vermeldt het aantal uren overwerk en voor welke percentage wordt afgezien van de vergoeding. De aanvraag moet gelijktijdig met de overwerkdeclaratie worden ingediend.
5. Jubileumuitkering:
   a. Een werknemer kan een aanvraag indienen om (een deel van) zijn aanspraak op de Jubileumuitkering dat op grond van artikel 81 lid 1 te besteden aan één of meer van de in artikel 7 genoemde bestedingsdoelen.
   b. De aanvraag bedoeld in lid 5 sub a. vermeldt voor welk bedrag wordt afgezien van de jubileumuitkering. De aanvraag moet worden ingediend in het kalenderjaar waarop de aanvraag betrekking heeft.

Artikel 9 Procedure

1. De aanvraag genoemd in artikel 5 van deze uitvoeringsregeling vermeldt de bron én het bestedingsdoel. De bron die een werknemer heeft aangewezen voor het 'betalen' van een doel moet, om versnippering te voorkomen, volledig worden uitgeput voordat voor hetzelfde doel een volgende bron kan worden ingezet.
2. Na 10 december kan geen aanvraag voor het lopende kalenderjaar meer worden ingediend.
3. Voor de aanvraag wordt gebruik gemaakt van een formulier waarvan het model door de werkgever wordt vastgesteld.
4. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in de vorm van een tijdelijke wijziging op de arbeidsovereenkomst.
5. Een werknemer moet voor de uitbetaling van de onbelaste vergoeding, voor de onder artikel 7 genoemde doelen een factuur bij de werkgever inleveren. Als de werknemer de factuur niet

kan overhandigen, kan geen gebruik worden gemaakt van een onbelaste vergoeding. De werknemer dient dus de factuur gelijktijdig bij de aanvraag in te leveren.

6. De werkgever neemt binnen twee weken een beslissing over een aanvraag om de in artikel 8 lid 1 t/m 5 genoemde bronnen aan te wenden voor fiscaal gefaciliteerde doelen.

Uitvoeringsregeling K Aansluitende en aanvullende uitkering

Uitvoeringsregeling aanvullende en aansluitende uitkering na ontslag voor Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

a. betrokkene: De werknemer in vaste dienst, die op basis van een arbeidsovereenkomst bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering werkzaam is of is geweest en die ten gevolge van een ontslag krachtens artikel 87 lid 1 sub a. tot en met c. van de CAO Reclassering, en wiens ontslag niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet;
b. aanvullende uitkering: de aanvullende uitkering bedoeld in Hoofdstuk 2 van deze regeling;
c. aansluitende uitkering: de aansluitende uitkering bedoeld in Hoofdstuk 3 van deze regeling;
d. bovenwettelijke uitkering: aanvullende en aansluitende uitkering;
e. dagloon: het dagloon in de zin van artikel 45 van de Werkloosheidswet, evenwel zonder toepassing van het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen met betrekking tot een loontijdvak van een dag;
f. diensttijd: voorzover gelegen voor 1 januari 1996: de tijd zoals die voor betrokkene per 31 december 1995 meetelt voor de pensioenberekening, bedoeld in de Algemene burgerlijke pensioenwet; voorzover gelegen op of na 1 januari 1996: de tijd gedurende welke de betrokkene overheidswerknemer is in de zin van de Wet privatisering ABP; in beide gevallen met uitzondering van de tijd:
    a. die voorafgaat aan een ontslag uit een betrekking waaraan een functioneel leeftijdsontslag is verbonden, mits uit hoofde van dat ontslag een uitkering is toegekend;
    b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering terzake van onvrijwillige werkloosheid ten laste van de overheid;
    c. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar;
    d. bedoeld in artikel 5.4 van het pensioenreglement;
    e. in een aangehouden betrekking.

    Bij de bepaling van diensttijd wordt in voorkomend geval de diensttijd, bedoeld in artikel D1, tweede lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet zoals deze luidde op 31 december 1995 mede in aanmerking genomen. Het verzoek als bedoeld in artikel D2 van genoemde wet wordt daarbij geacht te zijn gedaan. Indien en voor zover diensttijd bij de berekening van de bovenwettelijke uitkering in aanmerking is genomen, met een overheidspensioen, anders dan ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, wordt vergolden, worden de duur en het bedrag van de bovenwettelijke uitkering met ingang van de dag waarop dit pensioen is ingegaan herberekend, waarbij die diensttijd buitenbeschouwing wordt gelaten;
g. minimumloon: het minimumloon bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
h. pensioenreglement: pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP;
i. pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement;
j. pensioengerechtigde leeftijd: de leeftijd, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de Algemene Ouderdomswet;
k. privatiseringsoperatie: een operatie die ten doel heeft werkzaamheden van de overheid uit te besteden of over te dragen aan een bestaande of voor dat doel opgerichte privaatrechtelijke organisatie;
l. privaatrechtelijke organisatie: de privaatrechtelijke organisatie die de werkzaamheden uitvoert die in het kader van een privatiseringsoperatie door de overheid zijn uitbesteed of overgedragen;
m. privatiseringsontslag: het ontslag uit een overheidsbetrekking in het kader van een privatiseringsoperatie;
n. ontslag als werknemer: het ontslag uit de betrekking bij de privaatrechtelijke organisatie;

o. suppletie: een suppletie krachtens de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk;
p. Vastgestelde WW-duur: De wettelijke WW-duur conform hoofdstuk 2, paragraaf 4, van de Werkloosheidswet en de verlengde WW-uitkering conform artikel 90 CAO Reclassering.
q. werkloosheidsuitkering: een uitkering in de zin van de Werkloosheidswet.

Artikel 2 Recht op aansluitende uitkering

1. De uitkeringsduur van de aansluitende uitkering bedraagt één maal de uitkeringsduur van de voor de werknemer vastgestelde WW-duur. De voor de werknemer vastgestelde WW-duur wordt dus verdubbeld. Zie bijlage I voor een voorbeeldberekening.
2. De uitkering gaat in aansluitend op de voor de werknemer vastgestelde WW-duur.
3. Op de aansluitende uitkering zijn hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, en de artikelen 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
4. In afwijking van het tweede lid zijn de artikelen 19, eerste lid, onderdelen a, b, c en h, en 20, eerste lid, onderdeel e, van de Werkloosheidswet, niet van overeenkomstige toepassing op de aansluitende uitkering, bedoeld in het eerste en tweede lid.
5. Het recht op aansluitende uitkering eindigt na ommekomst van de duur van de aansluitende uitkering, maar uiterlijk op de dag waarop betrokkenede pensioengerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 3 Recht op aanvullende uitkering

1. De betrokkene heeft gedurende de periode dat recht bestaat op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, recht op een aanvullende uitkering, met dien verstande dat het recht op een aanvullende uitkering niet eerder ingaat dan de dag waarop het ontslag in werking treedt.
2. Op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid, zijn hoofdstuk II, paragrafen 1 tot en met 3, alsmede de artikelen 47, tweede en derde lid, 75, 76, 76a, 77a en 78 van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
3. In afwijking van het tweede lid is artikel 41 van de Werkloosheidswet niet van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering, bedoeld in het eerste lid en zijn de artikelen 34, 35a en 35aa van de Werkloosheidswet slechts van overeenkomstige toepassing op de aanvullende uitkering indien de hoogte van de in mindering te brengen inkomsten de uitkering krachtens de Werkloosheidswet overstijgen.

Artikel 4 Hoogte van de aanvullende uitkering

1. Betrokkene heeft recht op een aanvulling van de uitkering tot 70% van het voorde werknemer geldende dagloon. De aanvullende uitkering kent een maximale duur van 24 maanden.
2. Na 24 maanden bedraagt de uitkering 70% van het wettelijk maximum dagloon. Zie bijlage I voor een voorbeeldberekening.
3. Ten aanzien van de hoogte van de aansluitende uitkering is artikel 47, tweede en derde lid, van de Werkloosheidswet van overeenkomstige toepassing.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Werkloosheidswet steeds geacht door betrokkene onverminderd te zijn genoten.

Artikel 5 Aanvullende uitkering bij ziekte

1. Indien de betrokkene gedurende de periode dat hij krachtens de Werkloosheidswet recht heeft op een uitkering, wegens ziekte verhinderd wordt arbeid te verrichten en deswege een uitkering geniet krachtens de Ziektewet, wordt die uitkering krachtens de Ziektewet aangevuld tot 70% van het voor betrokkene geldende dagloon.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Ziektewet steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 5a Wet Arbeid en Zorg

1. De uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg die betrokkene heeft, wordt in verband met haar zwangerschap en bevalling gedurende ten minste 16 weken aangevuld tot 100% van het voor haar geldende dagloon, en wel voor de periode
    a. die aanvangt zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals

aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien de betrokkene dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijk datum van bevalling; en

b. Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen;

2. In verband met adoptie gedurende ten hoogste vier aaneengesloten weken vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon; of
3. In verband met het opnemen van een pleegkind gedurende ten hoogste vier aaneengesloten weken vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming van het pleegkind een aanvang heeft genomen of zal nemen, aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg steeds geacht onverminderd door betrokkene te zijn genoten.

Artikel 6

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt de uitkering bedoeld in artikel 35 of 36 van de Ziektewet aangevuld tot 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van 3 maanden.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt de betrokkene geacht steeds onverminderd ziekengeld te hebben genoten.

Artikel 7

Indien ten aanzien van de uitkering die betrokkene krachtens de Werkloosheidswet of krachtens de Ziektewet geniet een verplichting of een sanctie wordt opgelegd, wordt die verplichting eveneens opgelegd dan wel die sanctie op overeenkomstige wijze toegepast op de aanvullende uitkering.

Artikel 8 Overlijdensuitkering

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van betrokkene wordt onder overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Ziektewet een overlijdensuitkering toegekend ten bedrage van 100% van het voor betrokkene geldende dagloon over een tijdvak van 3 maanden.
2. Op het uit te keren bedrag, bedoeld in het eerste lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van betrokkene ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken uit hoofde van een of meer werkloosheidsuitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, uitkeringen op grond van de Ziektewet danwel uitkeringen die naar aard en strekking overeenkomen met laatstgenoemde uitkeringen, waarop betrokkene recht had. Alleen uitkeringen die voortvloeien uit de dienstbetrekking op grond waarvan de uitkering bedoeld in het eerste lid wordt toegekend worden in mindering gebracht.

Artikel 9

1. De betrokkene die uitsluitend op grond van artikel 65 van de Verordening (EG)nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PbEU L 200) of op grond van artikel 71, eerste lid, onderdeel a ii en b ii van de Verordening (EEG)nr. 1408/71 van de Raad van de Europese Unie van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (PbEU L28), geen recht op een werkloosheidsuitkering heeft, heeft recht op een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van dit artikel, wanneer hij in zijn woonland recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering als bedoeld in artikel 3, eerste lid, onder h, respectievelijk artikel 4, eerste lid, onder g, van de verordening.
2. De bovenwettelijke werkloosheidsuitkering waarop de betrokkene op grond van het eerste lid recht heeft, is in hoogte en duur gelijk aan de werkloosheidsuitkering en de bovenwettelijke

uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland zou hebben gewoond.

3. De uitkering wegens werkloosheid, die de betrokkene ontvangt naar het recht van zijn woonland, wordt geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
4. Indien de betrokkene gedurende de periode dat hij krachtens werkloosheidswetgeving recht heeft op een werkloosheidsuitkering, (tijdelijk) wegens ziekte verhinderd is om arbeid te kunnen verrichten, waarbij in het woonland de werkloosheidsuitkering hierdoor niet tot uitbetaling kan komen omdat voor de werkloosheidsuitkering (tijdelijk) een uitkering wegens ziekte, zwangerschapsverlof of bevallingsverlof, naar het recht van zijn woonland in de plaats komt, wordt die uitkering voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld met de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet. Deze gelijkstelling vindt plaats met een maximale duur van de overeenkomstige uitkering op grond van de Ziektewet. Zolang deze gelijkstelling duurt, is de uitkering op grond van dit artikel gelijk aan de uitkering op grond van de Ziektewet en de bovenwettelijke uitkering waarop de betrokkene recht zou hebben gehad indien hij in Nederland had gewoond.
5. Voor de toepassing van het vierde lid wordt een uitkering op grond van artikel 3:10 van de Wet arbeid en zorg gelijkgesteld met een uitkering op grond van de Ziektewet.
6. De uitkering wegens ziekte, zwangerschap, bevalling, arbeidsongeschiktheid of adoptie en pleegzorg die de betrokkene ontvangt naar het recht van zijn woonland, wordt geheel in mindering gebracht op de uitkering op grond van dit artikel over dezelfde periode.
7. Sancties die zijn opgelegd krachtens de werkloosheidswetgeving, dan wel ziektewetgeving of arbeidsongeschiktheidswetgeving van de andere lidstaat, werken op gelijke wijze door in de hoogte van de uitkering op grond van deze regeling.
8. Betrokkene is te allen tijde verplicht alle informatie die betrekking heeft, of kan hebben, op de hoogte van of het recht op de uitkering op grond van deze regeling, door te geven aan Onze Minister.

Artikel 10

1. Voor betrokkene, die terzake van eenzelfde ontslag recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling en recht op een suppletie heeft, komt gedurende de termijn dat hij recht heeft op die suppletie het recht op een bovenwettelijke uitkering niet tot uitbetaling.
2. Betrokkene, bedoeld in het eerste lid, heeft met ingang van de eerste dag volgende op die waarop de suppletie op grond van artikel 5, onderdeel a, van de Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk is geëindigd, recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling , voor de periode dat de duur van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene krachtens deze regeling recht zou hebben gehad indien hij geen recht op suppletie zou hebben gehad, langer is dan de duur van de suppletie.

Artikel 11

1. Betrokkene, die terzake van een ontslag wegens ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte recht heeft op een WAO-uitkering, berekend naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, heeft recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling op het moment dat de mate van arbeidsongeschiktheid opeen lager percentage wordt vastgesteld dan 80% en daardoor recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet. Indien de WAO-uitkering, als bedoeld in de eerste volzin, is ontstaan uit twee of meer dienstbetrekkingen wordt het recht op bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling toegerekend aan de dienstbetrekking ter zake waarvan hij betrokkene is in de zin van deze regeling, naar rato van de feitelijk genoten inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.
2. Ter bepaling van de duur van de bovenwettelijke uitkering krachtens artikel 2 van deze regeling wordt uitgegaan van de datum van het ontslag, als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 12

1. Indien het recht op een bovenwettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk is geëindigd wegens

het gaan verrichten van arbeid als werknemer en betrokkene vervolgens wederom werkloos is geworden in de zin van de Werkloosheidswet, herleeft op zijn verzoek het recht op een bovenwettelijke uitkering voor zover er een nieuw recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat, met ingang van de eerste dag waarop het nieuwe recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur ende hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de uitkering waarop betrokkene op grond van deze regeling nog recht zou hebben gehad indien hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest.

2. Betrokkene aan wie een ontslag is verleend en die onmiddellijk aansluitend aan dat ontslag arbeid als werknemer gaat verrichten en die werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling voor zover er een recht op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet zou bestaan op het moment van ontslagverlening en voor zover er een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat op het moment van werkloos worden, met ingang van de eerste dag waarop recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet is ontstaan. De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene op het moment van ontslag recht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag waarop het ontslag is verleend.
3. De betrokkene die binnen twee jaar na het privatiseringsontslag als werknemer is ontslagen ten gevolge van opheffing van zijn betrekking bij de privaatrechtelijke organisatie of overtolligheid van personeel door verandering of inkrimping van die organisatie, die daardoor werkloos wordt in de zin van de Werkloosheidswet en ten aanzien van wie een recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet bestaat, heeft op zijn verzoek recht op een bovenwettelijke uitkering krachtens deze regeling. De duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering zijn gelijk aan de duur en hoogte van de bovenwettelijke uitkering, waarop betrokkene op het moment van privatiseringsontslagrecht zou hebben gehad, met dien verstande dat het recht op bovenwettelijke uitkering ingaat met ingang van de dag van het ontslag als werknemer.
4. Een recht op een bovenwettelijke uitkering, als bedoeld in het eerste en tweede lid, kan slechts ontstaan gedurende de termijn welke betrokkene in het geval dat hij onafgebroken werkloos zou zijn geweest, een bovenwettelijke uitkering terzake van dat ontslag zou hebben genoten.

Artikel 13 Loonaanvulling

1. Betrokkene, wiens recht op uitkering geheel of gedeeltelijk is beëindigd wegens het gaan verrichten van arbeid als werknemer, ontvangt op zijn verzoek, gedurende de voor hem op de datum van ontslag vastgestelde uitkeringsduur, voor zover deze nog niet is verstreken, een loonaanvulling, indien het dagloon in de nieuwe betrekking minder bedraagt dan het dagloon uit de betrekking waaruit hij werkloos werd.
2. De loonaanvulling vervalt met ingang van de dag, waarop de betrokkene opnieuw volledig werkloos wordt of niet meer voldoet aan de voorwaarde, bedoeld in het eerste lid of als de duur van de uitkering is verstreken.
3. De hoogte van de loonaanvulling is gelijk aan het verschil tussen het dagloon in zijn nieuwe betrekking en het dagloon van de betrekking waaruit betrokkene werkloos is geworden.
4. De loonaanvulling wordt proportioneel toegekend, indien de omvang van de nieuwe betrekking minder bedraagt dan de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen. Indien de omvang van de nieuwe betrekking groter is dan de omvang van de betrekking waaruit de betrokkene is ontslagen, bedraagt de hoogte van de loonaanvulling het feitelijke verschil in dagloon tussen de oude en nieuwe betrekking.
5. De aanvraag om loonaanvulling wordt binnen drie maanden na het aanvaarden van de nieuwe betrekking ingediend. De loonaanvulling wordt door middel van een beschikbaar gesteld formulier aangevraagd. Bij overschrijding van deze termijn wordt de loonaanvulling toegekend vanaf het moment dat de aanvraag werd ingediend.

Artikel 14 Tegemoetkoming verhuiskosten
Aan de betrokkene, die buiten Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, kan op zijn verzoek ter zake van de kosten, die voor hem aan een daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, een eenmalige tegemoetkoming worden toegekend van € 1 361,34 onder verrekening van een tegemoetkoming in verhuiskosten uit anderen hoofde.

Artikel 15 Afkoop recht op aanvullende en aansluitende uitkering
Op aanvraag van betrokkene kan het recht op bovenwettelijke uitkering op grond van deze regeling voor 30% van de nominale waarde worden afgekocht.

Artikel 16
Het dagloon wordt steeds aangepast overeenkomstig een algemene wijziging van het salaris, van de vakantie-uitkering en van de eindejaarsuitkering van werknemers van Reclassering Nederland en Legers des Heils Jeugdbescherming Reclassering, met ingang van de dag waarop die wijziging van het salaris, de vakantie-uitkering respectievelijk de eindejaarsuitkering van kracht wordt.

Artikel 17
Indien voor 1 oktober 2006 sprake was van aftrek van arbeidsinkomsten met toepassing of overeenkomstige toepassing van artikel 35 van de Werkloosheidswet, zoals dat artikel luidde op 30 september 2006 worden, zolang op grond van dat artikel sprake is van aftrek van arbeidsinkomsten, die inkomsten, met overeenkomstige toepassing van dat artikel, in afwijking van de artikelen 3, tweede lid, en 8, tweede lid, in mindering gebracht op:

a. de aanvullende uitkering, voor zover de inkomsten de werkloosheidsuitkering overstijgen en
b. de aansluitende uitkering.

Artikel 18
Artikel 130p van de Werkloosheidswet is van toepassing op de in artikel 3, tweede lid, van overeenkomstige toepassing verklaarde onderdelen van de Werkloosheidswet.

Artikel 19
Werknemers die op 1 juli 2016 een uitkering hebben conform het Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk, worden niet geconfronteerd met artikel 2 lid 1 en 2 en artikel 4 lid 1 en 2. Hun vastgestelde uitkering blijft ongewijzigd.

Artikel 20
Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering zijn belast met de uitvoering van deze regeling.

Bijlage I Toelichting en voorbeeldberekening

Aansluitende uitkering: De uitkeringsduur van de aansluitende uitkering bedraagt éénmaal de uitkeringsduur van de voor de werknemer vastgestelde WW-duur (wettelijke WW-duur en de gerepareerde WW-duur). De voor de werknemer vastgestelde WW-duur wordt dus verdubbeld. De aansluitende uitkering gaat in aansluitend op de voor de werknemer vastgestelde WW-duur (wettelijke WW-duur en de gerepareerde WW-duur).

Aanvullende uitkering: Tijdens de voor de werknemer vastgestelde WW-duur (wettelijke WW-duur en gerepareerde WW-duur) wordt de uitkering aangevuld tot 70% van het voor de werknemer geldende dagloon. De aanvullende uitkering kent een maximale duur van24 maanden, ook als de vastgestelde WW-duur (wettelijke WW-duur en de gerepareerde WW-duur) langer is. Na 24 maanden wordt de uitkering 70% van het wettelijk maximumdagloon.

Hieronder staat een voorbeeld waarmee deze nieuwe bepalingen over de aanvullende en aansluitende uitkering wordt verduidelijkt.

Voorbeeld
Klaas wordt in 2016 ontslagen. Klaas is geboren in 1963. Zijn fictieve arbeidsverleden bedraagt dan 1998 - 1963 = 35 - 18 jaar = 17 jaar. Het feitelijk arbeidsverleden bedraagt 17 jaar, plus de jaren 1998 tot en met 2015. Het jaar 2016 telt niet mee. Klaas heeft dus een arbeidsverleden van 34 jaar. Dat geeft hem recht op WW-uitkering van 34maanden. Zijn WW-uitkering wordt gedurende de eerste 24 maanden aangevuld tot 70% van het voor Klaas geldende dagloon (aanvullende uitkering). Na 24 maanden is de WW-uitkering 70% van het wettelijk maximum dagloon. De aansluitende uitkering bedraagt 34 maanden. De totale WW-duur komt uit op 68 maanden.

Uitvoeringsregeling L Regeling Generatiepact Reclassering

Inleiding
In deze regeling worden de uitgangspunten en voorwaarden geformuleerd die gelden voor het generatiepact van Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. De doelstelling van het generatiepact is dat oudere werknemers in goede gezondheid hun pensioengerechtigde leeftijd gaan bereiken door minder te gaan werken tegen gedeeltelijk doorbetaling van het salaris over de niet gewerkte uren en volledige pensioenopbouw over het oorspronkelijke salaris. De tweede doelstelling van het generatiepact is dat de vrijgekomen formatieruimte wordt gebruikt om jongere werknemers aan het werk te houden, dan wel in dienst te nemen.

Waarom een generatiepact?
Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering staan voor een uitdaging. Enerzijds is er een groep senioren in de organisatie. Zij hebben veel ervaring, hebben vaak een lange loopbaan achter de rug en hebben soms moeite om de resterende tijd tot de (verhoogde) AOW-leeftijd gezond en met plezier te blijven doorwerken. Het is in het belang van deze senioren én van de organisatie om een instrument aan te bieden waarmee zij langer en vitaal inzetbaar blijven om gefaseerd toe te groeien naar het moment van pensionering. Dit past bij goed werkgeverschap van Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming & Reclassering. Anderzijds is er een grote behoefte om de interne mobiliteit te vergroten, en een bijdrage te leveren aan het terugdringen van de (jeugd)werkloosheid. Dit kan door jonge werknemers te laten instromen binnen Reclassering Nederland en Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering. Het generatiepact biedt een bijdrage aan de oplossing van deze beide vraagstukken: door senioren de mogelijkheid te geven onder gunstige voorwaarden minder te gaanwerken kunnen zij vitaal hun AOW-gerechtigde leeftijd bereiken. Tegelijkertijd ontstaat ruimte voor de instroom van jonge werknemers. Het uitgangspunt is dat vrijgevallen uren volledig herbezet worden.

1. Duur van de regeling
De looptijd van de regeling is van 1 april 2024 tot en met 30 september 2025 (de periode was op 5 januari 2022 verlengd van 31 december 2021 naar 31 december 2025, maar door nieuwe afspraken (verdwijnen van de maximalisering en de overeengekomen studieopdracht om te komen tot een regeling voor meerdere generaties met ingang van een nieuwe cao is de looptijd verkort en loopt deze af op 30 september 2025.). De regeling wordt in ieder geval in deze periode als arbeidsvoorwaarde (en dus als recht) aangeboden. Gedurende de looptijd van deze cao is het gereserveerde maximale budget van EUR 250.000 voor de financiering van de regeling komen te vervallen.

2. Wie kan hiervan gebruik maken
a. Een werknemer die - tijdens de looptijd van de regeling - de leeftijd bereikt die 6 jaar voor zijn verwachte AOW-datum (volgens site SVB) ligt en die direct voorafgaande aan zijn verzoek voor deelname aan de regeling ten minste 5 jaar onafgebroken bij Reclassering Nederland of Leger des Heils Jeugdbescherming en Reclassering heeft gewerkt, kan vanaf dat tijdstip gebruik maken van deze regeling.
b. Het gebruik van de regeling eindigt als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of als de werknemer eerder uit dienst treedt.
c. Deelname moet minimaal 1 maand van te voren worden aangekondigd. De ingangsdatum van de regeling is de eerste dag van een kalendermaand. Een ingangsdatum met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
d. De omvang van het dienstverband mag de voorafgaande 6 maanden niet verhoogd zijn.

3. Eenmalige keuze
Een eenmaal toegekend verzoek voor deelname aan de regeling bindt zowel de werkgever als de werknemer. De deelname aan de regeling kan slechts worden aangepast danwel worden

ingetrokken wanneer beide partijen hiermee instemmen.

4. Arbeidstijd

a. Bij deelname aan de regeling kiest de werknemer ervoor om minimaal 10% en maximaal 50% van de oorspronkelijke arbeidsduur minder te gaan werken.
b. De werknemer kan ook in fases van de regeling gebruik maken waarbij de werknemer trapsgewijs, binnen de overige bepalingen van deze regeling, minder gaat werken. Bijvoorbeeld: De werknemer gaat eerst 20 % minder werken en een jaar later gaat de werknemer weer 20% minder werken.
c. De aldus resterende arbeidsduur dient tenminste 16 uur per week te bedragen.
d. Het gebruik van de regeling houdt in dat de arbeidsduur van de werknemer vanaf de datum waarop de regeling ingaat, wordt teruggebracht van de oorspronkelijke arbeidsduur tot de gekozen arbeidsduur.
e. De wijziging van de arbeidsduur geschiedt met ingang van de eerste dag van een kalendermaand.
f. Indien de werknemer die deelneemt aan de regeling daarna een verzoek voor urenuitbreiding (dus niet het wijzigen van de deelname) indient en dit verzoek wordt gehonoreerd, stopt zijn deelname aan de regeling met ingang van de dag waarop de urenuitbreiding ingaat.

5. Doorbetaling niet gewerkte uren

a. Werknemers ontvangen over de eerste 10% arbeidsduurvermindering van het oorspronkelijke dienstverband geen salaris. Daarboven (boven de eerste10% reductie van het oorspronkelijke dienstverband) wordt 50% van de arbeidsduurvermindering doorbetaald.
b. In afwijking van 5.a. krijgen werknemers die ingedeeld zijn tot en met salarisschaal 7 over alle ingeleverde uren 50% doorbetaald.

6. Gevolgen voor vakantiegeld en eindejaarsuitkering

De werknemer krijgt minder salaris. Dat betekent dat de werknemer ook minder vakantiegeld en eindejaarsuitkering krijgt. Deze wordt opgebouwd over het totale (door)betaalde salaris.

7. Verlofuren (vakantieverlof en (overgangsregeling)persoonlijk levensfaseverlof)

Gedurende de periode waarin de werknemer gebruikt maakt van de regeling wordende verlofaanspraken berekend over de aangepaste arbeidsduur en dus niet over de oorspronkelijke arbeidsduur.

8. Pensioenopbouw

a. De pensioenpremie wordt berekend over het salaris van de oorspronkelijke arbeidsduur.
b. Het voorgaande leidt er toe dat de werknemer gedurende de periode dat hij gebruik maakt van de regeling over zijn oorspronkelijke salaris volledig (100%) pensioen opbouwt.
c. De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.
d. Over het deel dat de werknemer geen salaris ontvangt betaalt de werkgever het werknemers- en werkgeversdeel van de pensioenpremie.
e. Om de doorbetaling van het volledig (100%) pensioen goed te laten verlopen bij het ABP ontvangt de werknemer de volgende toeslagen en vergoedingen.
    a. Toeslag generatiepact (voor het doorbetaalde deel van de ingeleverde arbeidstijd).
    b. Vergoeding AOP-generatiepact (vergoeding werknemersdeel pensioenpremie over niet doorbetaalde arbeidstijd).
    c. Vergoeding NP-generatiepact (vergoeding premie werknemersdeel nabestaanden pension over niet doorbetaalde arbeidstijd).

    De toeslag en de vergoedingen zijn zelf niet pensioengevend.

9. Werktijden en functie

De feitelijke werktijden en de invulling van de functie worden bij deelname aan de regeling vastgesteld na overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende. De werknemer en

leidinggevende maken afspraken over de arbeidsduur die men blijft werken. Het uitgangspunt is dat de werknemer die aan de regeling deelneemt de eigen functie blijft vervullen. Indien dat niet mogelijk is, zal met de werknemer overlegd worden overeen andere (invulling van de) functie.

10. AOW-datum

Deelname aan de regeling eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (of als de werknemer eerder uit dienst treedt). Werknemers die doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen vanaf dat moment niet meer (gaan) deelnemen aan deze regeling.

11. Nevenwerkzaamheden

Aanvullend op de CAO-bepaling over het verrichten van nevenwerkzaamheden mogen nevenwerkzaamheden – naar het oordeel van de werkgever - geen negatief effect hebben op het werkvermogen van de werknemer. Indien dit wel het geval is kan deelname aan de regeling door de werkgever worden geweigerd of stopgezet.

12. Ziekte

Bij eventuele (langdurige) ziekte vindt een normale toepassing van de regels over doorbetaling bij ziekte plaats uitgaande van het salaris van de aangepaste arbeidsduur. Het doorbetalingspercentage wordt dus berekend over het salaris van de aangepaste arbeidsduur en niet over het oorspronkelijke salaris.

13. Vervanging

a. De wijze waarop de herbezetting plaatsvindt wordt door de werkgever bepaald.
b. De vrijgevallen uren kunnen ingezet worden voor urenuitbreidingen van zittende werknemers.
c. Nadat de interne werving- en selectieprocedure en herbezetting van de vrijgevallen uren met zittende werknemers hebben plaatsgevonden, kan de herbezetting via externe vacature plaatsing ingevuld worden.
d. Bij de vervanging blijft het bestaande voorrangsbeleid voor werknemers die in een lager gesalarieerde functie zijn geplaatst in het kader van de reorganisatie RN2.0 gehandhaafd.

14. Terugkoppeling aan de vakbonden

Er vindt periodiek overleg plaats tussen de werkgever en vakbonden over de uitvoering van de regeling.

15. Intentieverklaring

Partijen hebben de intentie om bij een nieuwe cao te komen tot een regeling voor meerdere generaties. Om dit te realiseren is er een werkgroep samengesteld die een visie op vitaliteit en/of duurzame inzetbaarheid zal formuleren en de mogelijkheden gaat onderzoeken om te komen tot een passende regeling die het huidige generatiepact zal vervangen.