

# **Arbeidsvoorwaarden**

**Stichting**

**Personeel**

**Presikhaaf**

CAO versie: 2 / d.d. 18 december 2014

# ARBEIDSVOORWAARDEN STICHTING SPP

Inhoud

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingsregelingen

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Hoofdstuk 5 Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof

Hoofdstuk 7 De levensloopregeling

Hoofdstuk 8 Aanspraken bij ziekte

Hoofdstuk 9 Diverse bepalingen

Hoofdstuk 10 Overleg met werknemersorganisaties

Hoofdstuk 11 Medezeggenschap

Hoofdstuk 12 Overige rechten en verplichtingen

Hoofdstuk 13 Disciplinaire straffen

Hoofdstuk 14 Opleiding en ontwikkeling

Hoofdstuk 15 Tegemoetkoming reiskosten woon- werkverkeer

Hoofdstuk 16 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen

Hoofdstuk 17 Overgangs- en slotbepaling

Preambule

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Begripsomschrijvingen

#### Artikel 1:1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a werknemer: hij met wie een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is aangegaan;
- b functie: het geheel van werkzaamheden dat door de werknemer is te verrichten;
- c pensioenwet: de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
- d pensioen: een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e arbeidsduur: de vooraf vastgestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- f arbeidsduur per dag: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde dag is vastgesteld;
- g formele arbeidsduur per week: de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- h feitelijke arbeidsduur per week: de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i arbeidsduur per jaar: de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- j volledige functie: een functie waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
- k overwerk: werkzaamheden door de werknemer in opdracht verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- l werkdag: een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten;
- m werktijd: de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- n uurloon: 1/156 gedeelte van het -zo nodig naar een volledige functie herberekende- salaris van de werknemer per maand;
- o Zvw: Zorgverzekeringswet;
- p functioneringstoelage: een toelage die aan de werknemer wordt toegekend op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver;
- q waarnemingstoelage: een vergoeding die wordt toegekend aan de werknemer die ingevolge hem daartoe door of namens de werkgever verstrekte opdracht volledig een andere functie waarneemt, indien voor die functie een hogere schaal geldt dan voor de eigen functie;
- r WAO: de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- s arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschikt in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- t WAO-uitkering: een uitkering op grond van de WAO;
- u WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- v IVA: Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten;
- w IVA-uitkering: de uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA;
- x WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten;
- y WGA-uitkering: de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten op grond van de WIA;
- z WAJONG: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
- aa WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- bb az: Wet arbeid en zorg;
- cc SUWI: de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- dd uitvoeringsinstelling: een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;
- ee pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- ff WPA: de Wet privatisering ABP;
- gg deeltijdfunctie: een functie waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt;
- hh ZW: de Ziektewet;
- ii ZW-uitkering: ziekgeld of uitkering krachtens de ZW;
- jj UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.

#### Artikel 1:2:1

1 Op de werknemer die hoofdzakelijk werkzaam is ten behoeve van een wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming zijn de hoofdstukken 3, 8 en 14 niet van toepassing.

2 Op de werknemer die werkzaam is als vakantiekracht zijn de hoofdstukken 3 en 14 niet van toepassing.

3 Op de werknemer die werkzaam is voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een door de overheid getroffen regeling, die het karakter draagt door een tijdelijke tewerkstelling de opnemings in het arbeidsproces te bevorderen van personen, die behoren tot één of meer bepaalde groepen van werklozen, is hoofdstuk 3 niet van toepassing.

#### Leer-werkbaan

##### **Artikel 1:2:2.**

- 1 De werkgever kan een werkzoekende een leerwerkbaan aanbieden
- 2 Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het UWV WERKbedrijf
- 3 De leerwerkbaan start met een periode van minimaal drie en ten hoogste zes maanden, waarin de werkzoekende door middel van een werkstage op een door de werkgever aangewezen plaats werkervaring kan opdoen. De werkzoekende wordt in deze periode niet beschouwd als werknemer.
- 4 De werkgever draagt tijdens de werkstage zorg voor adequate begeleiding van de werkzoekende.
- 5 Indien de periode bedoeld in het derde lid succesvol verlopen is kan de werkgever de werkzoekende aansluitend in tijdelijke dienst aanstellen voor een periode van ten hoogste anderhalf jaar.
- 6 Gedurende de tijdelijke aanstelling zorgt de werkgever voor adequate begeleiding van de werkzoekende en vindt zo nodig scholing plaats op kosten van de stichting.

#### Instapplan

##### **Artikel 1:2:3.**

- 1 De werkgever kan een werkzoekende via het aanbieden van een instapplan de mogelijkheid geven om werkervaring te verkrijgen.
- 2 Als werkzoekende bedoeld in dit artikel wordt aangemerkt hij die tussen de 16 en 25 jaar oud is en minimaal 3 maanden geregistreerd staat als werkzoekend bij het UWV WERKbedrijf
3. In het kader van het instapplan biedt de werkgever de werkzoekende een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan voor ten hoogste een half jaar.

#### Toepassing

##### **Artikel 1:3**

Bij besluit van werkgever kan de toepasselijkheid van deze regeling of van delen daarvan op werknemers of groepen werknemers om bijzondere redenen worden uitgesloten.

#### Voorschriften en instructies

##### **Artikel 1:4:1**

Met inachtneming van het bepaalde in deze regeling kan de werkgever, indien zulks naar zijn oordeel nodig of wenselijk is:

- a bijzondere voorschriften vaststellen ter uitvoering van de bepalingen van deze regeling,
- b instructies vaststellen ten aanzien van functies en bij de vervulling daarvan te volgen werkwijzen.

##### **Artikel 1:4:2**

Op verzoek ontvangt de werknemer kosteloos een exemplaar van deze regeling, van de wijzigingen daarvan en van alle andere regelingen welke zijn of worden getroffen.

##### **Artikel 1:4:3**

1 Op verzoek ontvangt de werknemer kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze regeling of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.

2 Wanneer de werknemer niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

#### Voordragen van belangen

##### **Artikel 1:4:4**

De werknemer heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij de directeur voor te dragen.

Omvang van de functie

**Artikel 1:5**

Bij de berekening van uren onder meer bij het bepalen van de omvang van de functie, worden deze tot op twee decimalen afgerond. Om tot een decimaal te komen wordt de gangbare afbreekregel gehanteerd.

Vrijstelling

**Artikel 1:6**

1 In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan in afwijking van artikel 2:3, alsmede dat voor bedoelde functies kan worden afgeweken van de salaristabel. In de ondernemingsraad moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf.

2 De in het vorige lid bedoelde regeling kan overeenkomstig van toepassing worden verklaard op werknemers in tijdelijke dienst die projecten of functies van tijdelijke aard uitoefenen waarbij de te bereiken resultaten in een bepaalde tijdsperiode tevoren kunnen worden vastgesteld en de betrokken werknemer in verregaande mate zelfstandig verantwoordelijkheid draagt voor de inrichting van de werkzaamheden.

## Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

Onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

### Artikel 2:1

- 1 Voor een arbeidsovereenkomst kan slechts in aanmerking komen hij van wie - na een eventueel daartoe gehouden onderzoek - kan worden aangenomen, dat hij in voldoende mate beschikt over de hoedanigheden tot het verrichten van de hem op te dragen werkzaamheden.
- 2 De werkgever treft maatregelen, waardoor de vertrouwelijkheid van de gegevens, ontvangen op grond van het in het eerste lid bedoelde onderzoek, te allen tijde wordt gegarandeerd.
- 3 Voor indiensttreding kan als vereiste worden gesteld, dat betrokkene in het bezit is van een verklaring omtrent het gedrag als bedoeld in de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.
- 4 De vreemdeling, zoals omschreven in de Vreemdelingenwet 2000 kan slechts voor een arbeidsovereenkomst in aanmerking komen indien hij beschikt over een tewerkstellingsvergunning tenzij hij van deze verplichting is uitgesloten krachtens artikel 3 van de Wet arbeid vreemdelingen.

Geneeskundig onderzoek

### Artikel 2:2

- 1 Onverminderd artikel 2:1 kan de werkgever bepalen dat voor bepaalde functies, waarbij aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld, indiensttreding alleen mogelijk is na een geneeskundig onderzoek gericht op de te vervullen functie, waaruit blijkt dat tegen het vervullen van de functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan. Het geneeskundig onderzoek wordt ingesteld door de geneeskundige(n), daartoe aangewezen door de werkgever.
- 2 De kosten van het geneeskundig onderzoek komen ten laste van de stichting.

Duur van de arbeidsovereenkomst

### Artikel 2:3 (oud: geldt tot 1 juli 2015)

- 1 indienstneming geschiedt vast of tijdelijk.
- 2 Vanaf de dag dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst een periode van 36 maanden overschrijdt, geldt, met inachtneming van het derde en vierde lid, de laatste arbeidsovereenkomst met ingang van die dag als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- 3 Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing wanneer tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, die tussenpozen inbegrepen, overschrijden.
- 4 Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

**Artikel 2:3 (nieuw: geldt vanaf 1 juli 2015)**1. Indienstneming geschiedt voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2. Vanaf de dag dat een reeks van twee of drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden, een periode van 24 maanden overschrijdt (de tussenpozen inbegrepen), geldt de laatste arbeidsovereenkomst met ingang van die dag als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
3. Vanaf de dag dat meer dan drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als vaste arbeidsovereenkomst.
4. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid of geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Overgangsrecht

### Artikel 2:3a

Op arbeidsovereenkomsten die op 1 juli 2015 voldoen aan de voorwaarden van artikel 2:3 (oud), wordt artikel 2:3 (nieuw) pas van toepassing indien een volgende arbeidsovereenkomst wordt aangegaan binnen een periode van ten hoogste zes maanden na het einde van de laatste arbeidsovereenkomst.

#### Aanpassing arbeidsduur

##### **Artikel 2:4:1**

1 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een werknemer het recht de formele arbeidsduur per week te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

2 Overeenkomstig de Wet aanpassing arbeidsduur heeft een werknemer het recht de formele arbeidsduur per week uit te breiden tot het aantal uren van een volledige functie, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

3 De werkgever kan afwijken van het gestelde in het tweede lid ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen, indien dit zou leiden tot een verlies van subsidie.

#### Aanpassing arbeidsduur

##### **Artikel 2:4:2**

1 Op verzoek van de werkgever kan de arbeidsduur van een werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week.

2 Bij een verruiming van de arbeidsduur geldt dat:

- de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
- het salaris evenredig wordt verhoogd;
- de vakantieduur evenredig wordt verhoogd;
- de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;
- de minimum vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3, tweede lid, sub a, evenredig wordt verhoogd;
- de minimale eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, eerste lid, evenredig wordt verhoogd;
- instemming van de werknemer is vereist;

3 Wanneer het eerste lid van dit artikel wordt toegepast, meldt de werkgever dit vooraf aan de OR.

4 De werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid van de arbeidsduur naar maximaal 40 uur. Deze rapportage wordt ter bespreking voorgelegd aan de OR.

#### Ontslag wegens ouderdomspensioen

##### **Artikel 2:5**

1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege per de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

2 De werkgever kan in bijzondere gevallen, indien de werknemer hiermede instemt, van het bepaalde in het eerste lid afwijken.

3 Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd onbepakt worden verlengd, telkens voor de duur van maximaal een jaar.

## Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingsregelingen

### Bezoldiging

#### Artikel 3:1

1 Met inachtneming van artikel 1:2:1 wordt aan de werknemer binnen het kader van een lokaal vast te stellen bezoldigingsregeling een bezoldiging toegekend.

2 In deze bezoldigingsregeling worden de volgende begrippen gebruikt:

a schaal: de in het kader van de bezoldigingsregeling, bedoeld in het eerste lid, voor een functie of voor een aantal functies tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van dienststijduitloop;

b salaris: het bedrag van de schaal hetwelk aan de werknemer is toegekend of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag;

c bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de in het eerste lid bedoelde regeling, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage.

### Bezoldiging

#### Artikel 3:1:1

1 De bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, wordt bepaald met inachtneming van de aard van de functie en de wijze waarop de werknemer deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de werknemer, voor zover in het belang van de werkgever gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke functie behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de werknemer alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van de werkgever, gelet op het belang en gelet op verhoudingen, van betekenis zijn.

2 Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling kan de werkgever nadere regelen stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.

3 Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de bezoldiging per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt kan de werkgever nadere regels stellen.

4 Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

### Waarnemingstoelage

#### Artikel 3:1:2

1 De werknemer die volgens een door de werkgever verstrekte schriftelijke opdracht een andere functie waarneemt, ontvangt tijdens de waarneming een vergoeding van 8% van zijn salaris. Voorwaarden zijn: de waarneming is volledig; voor de waargenomen functie geldt een hogere schaal dan voor de functie van de werknemer; de waarneming duurt in een aaneengesloten tijdvak van zes weken ten minste twintig volle werkdagen.

2 De vergoeding samen met de bezoldiging bedraagt niet meer dan de werknemer zou hebben ontvangen indien hij was ingeschaald in de bij de waargenomen functie behorende schaal, hoogste periodiek.

3 Een andere functie wordt niet geacht volledig te zijn waargenomen indien:

a aan het verrichten van de tijdelijke werkzaamheden een afwijkende beloning wordt verbonden;

b indien het verrichten van de tijdelijke werkzaamheden tot de taak van de betrokken werknemer behoort en daarmee rekening is gehouden bij de vaststelling van zijn gewone bezoldiging;

c voor de werknemer volgens zijn aanstelling een bijzondere regeling geldt.

4. De waarnemingsbeloning wordt doorbetaald gedurende de vakantie, ziekte en ander werkverzuim, indien de werknemer die beloning gedurende ten minste drie maanden tevoren genoot, maar niet langer dan tot de dag, waarop de opdracht voor de waarneming zou zijn beëindigd.



Salarisschalen

**Artikel 3:1:3**

Salarisschalen per 1 oktober 2014 gemeente Arnhem												
schaal	Anciënniteit											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1398	1432	1468	1504	1541	1577	1613	1649	1685	1722	1758	1794
2	1432	1482	1532	1581	1631	1681	1730	1780	1830	1879	1929	1979
3	1470	1532	1595	1658	1720	1783	1846	1908	1971	2034	2097	2159
4	1513	1583	1652	1722	1791	1861	1931	2001	2071	2140	2210	2280
5	1558	1635	1711	1788	1865	1941	2018	2095	2172	2249	2325	2402
6	1665	1743	1821	1899	1978	2056	2133	2212	2290	2368	2446	2525
7	1874	1955	2037	2117	2199	2280	2361	2442	2523	2604	2686	2766
8	2152	2241	2331	2420	2509	2598	2688	2777	2867	2956	3045	3134
9	2394	2498	2602	2706	2810	2914	3019	3123	3227	3331	3436	3540
10	2586	2709	2831	2954	3077	3200	3322	3445	3567	3690	3812	3935
10A	2856	2982	3107	3233	3359	3485	3610	3736	3862	3987	4110	4233
11	3108	3238	3369	3500	3630	3761	3892	4021	4149	4277	4405	4533
11A	3426	3556	3687	3817	3947	4075	4204	4332	4460	4587	4716	4844
12	3744	3875	4004	4132	4260	4388	4516	4644	4772	4900	5028	5157
13	4186	4314	4442	4570	4698	4826	4954	5082	5210	5338	5466	5594
14	4450	4605	4759	4914	5068	5223	5378	5533	5688	5842	5997	6151
15	4789	4967	5146	5325	5504	5682	5861	6040	6219	6398	6576	6755
16	5131	5339	5547	5756	5964	6172	6380	6588	6797	7005	7213	7422
17	5683	5908	6132	6357	6582	6806	7031	7255	7480	7704	7929	8154
18	6305	6547	6788	7029	7271	7512	7753	7995	8236	8478	8719	8961

Toelage onregelmatige dienst: 2.525,- per maand (16,19 per uur)

Salarisschalen per 1 april 2015 gemeente Arnhem												
schaal	Anciënniteit											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1448	1482	1518	1554	1591	1627	1663	1699	1735	1772	1808	1844
2	1482	1532	1582	1631	1681	1731	1780	1830	1880	1929	1979	2029
3	1520	1582	1645	1708	1770	1833	1896	1958	2012	2084	2147	2209
4	1563	1633	1702	1772	1841	1911	1981	2051	2121	2190	2260	2330
5	1608	1685	1761	1838	1915	1991	2068	2145	2222	2299	2375	2452
6	1715	1793	1871	1949	2028	2106	2183	2262	2340	2418	2496	2575
7	1924	2005	2087	2167	2249	2330	2411	2492	2573	2654	2736	2816
8	2202	2291	2381	2470	2559	2648	2738	2827	2917	3006	3095	3184
9	2444	2548	2652	2756	2860	2964	3069	3173	3277	3381	3486	3590
10	2636	2759	2881	3004	3127	3250	3372	3495	3617	3740	3862	3985
10A	2906	3032	3157	3283	3409	3535	3660	3786	3912	4037	4160	4283
11	3158	3288	3419	3550	3680	3811	3942	4071	4199	4327	4455	4583
11A	3476	3606	3737	3867	3997	4125	4254	4382	4510	4637	4766	4894
12	3794	3925	4054	4182	4310	4438	4566	4694	4822	4950	5078	5207
13	4236	4364	4492	4620	4748	4876	5004	5132	5260	5388	5516	5644
14	4500	4655	4809	4964	5118	5273	5428	5583	5738	5892	6047	6201
15	4839	5017	5196	5375	5554	5732	5911	6090	6269	6448	6626	6805
16	5181	5389	5597	5806	6014	6222	6430	6638	6847	7055	7263	7472
17	5733	5958	6182	6407	6632	6856	7081	7305	7530	7754	7979	8204
18	6355	6597	6838	7079	7321	7562	7803	8045	8286	8528	8769	9011

Toelage onregelmatige dienst: 2.575,- per maand (16,19 per uur)

De toelage onregelmatige dienst is een percentage van het 1/156 deel van het salaris per maand, met dien verstande dat dit percentage ten hoogste wordt berekend over het 1/156 deel van het maximum salaris van salarisschaal 6. De toelage onregelmatige dienst is dus een percentage van 1/156 x ten hoogste € 2525,- = ten hoogste € 16,19 per uur per 1-10-2014 1/156 x ten hoogste € 2575 = ten hoogste € 16,51 per uur.

Minimuminkomen

**Artikel 3:1:4**

1 Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (Stb. 1968, 657) geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de werknemer, wordt aan hem een toelage toegekend ten bedrage van dit verschil mits hij werkzaam is in een functie met een volledige dagtaak.

2 Het minimumloon, dat door toepassing van het eerste lid wordt bereikt, wordt voor de werknemer, die in verband met de vervulling van een deelfunctie wordt bezoldigd naar een evenredig deel van de aan de volledige functie verbonden bezoldiging, in dezelfde evenredigheid verminderd.

3 De in het eerste lid bedoelde garantietoelage gaat in op de eerste dag van de maand, waarin de aanspraak ingevolge dat lid is ontstaan.

Afwijking van de salarisschalen

**Artikel 3:1:5**

1 Bij bevordering wordt de werknemer ingeschaald op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal.

2 Is het salarisverschil tussen het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal en het oude salaris minder dan 2,5% van het oude salaris, dan wordt de werknemer in de nieuwe schaal ingeschaald op het bedrag dat direct volgt op het naasthogere bedrag in de nieuwe schaal.

Overwerkvergoeding

**Artikel 3:2**

De werknemer heeft recht op een vergoeding voor overwerk. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een vergoeding, bedoeld in de eerste volzin.

Overwerkvergoeding

**Artikel 3:2:1**

1 De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van het overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde. Op aanvraag van de werknemer kan in plaats van het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in lid 5 bepaalde, verlof worden toegekend. De duur van dit verlof wordt vastgesteld overeenkomstig de in lid 5 vermelde percentages.

2 Het verlof, bedoeld in het vorige lid, wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de werknemer en voor zover de belangen van de werkgever en de belangen van de andere werknemers dit toelaten wordt het verlof verleend - zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin - op een tijdstip dat de werknemer wenst.

3 Verlofuren die het gevolg zijn van de vergoeding voor overwerk kunnen worden omgezet in vakantie als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid. Het aantal verlofuren uit de vorige volzin en het aantal vakantie-uren als bedoeld in artikel 6:2, tweede lid tezamen mag maximaal 50,4 uren bedragen. Voor de werknemer die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

4 Kan geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het tweede lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.

5 a Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de werknemer. Dit percentage bedraagt:

- 100 voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
- 75 voor overwerk op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
- 75 voor overwerk op een maandag tussen 0 en 6 uur;
- 50 voor overwerk op een dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
- 50 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
- 25 voor overwerk op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur.

b Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.

c Is voor de werknemer volgens rooster in plaats van een zondag, een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een andere vrije dag aangewezen dan wordt overwerk op die dag beschouwd als overwerk op overeenkomstige uren verricht op onderscheidenlijk een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag.

De werkgever is echter bevoegd om, indien zulks naar het oordeel van de werkgever wenselijk is, een regeling vast te stellen waarbij in afwijking van het hier bepaalde voor overwerk op vorenbedoelde vrije dag, ongeacht of deze is aangewezen in de plaats van een zondag, een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, of een zaterdag, een gelijke vergoeding wordt vastgesteld van 80%.

6 De werkgever bepaalt welke werknemers - gelet op de aard en het niveau van hun functie - geen aanspraak hebben op vergoeding voor overwerk. De werkgever is bevoegd aan de werknemer die op grond van het bovenstaande geen aanspraak heeft op vergoeding voor overwerk in bijzondere gevallen een door de werkgever te bepalen vergoeding toe te kennen, indien en naarmate dit naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is te achten.

7 De werkgever is bevoegd om voor werkzaamheden welke door werknemers met een verschillende bezoldiging en eventueel een verschillende functie te samen en gelijktijdig als overwerk moeten worden verricht, een naar het oordeel van de werkgever billijke voor deze werknemers gelijke vergoeding vast te stellen.

Toelage onregelmatige dienst

#### **Artikel 3:3:1**

1 De werknemer heeft recht op een vergoeding over de werktijd vastgesteld op:

a maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur;

b zaterdag tussen 0.00 en 24.00 uur;

c zondag tussen 0.00 en 24.00 uur.

2 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de werknemer geen recht op vergoeding, indien in een week slechts op één aaneengesloten periode van ten hoogste 3 uur, op de in dat lid onder a of b genoemde tijdstippen, werktijd is vastgesteld.

3 In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald in welke gevallen, anders dan in de voorgaande leden, een uitzondering geldt voor de mogelijkheid om aanspraak te maken op een vergoeding, als bedoeld in het eerste lid.

Toelage onregelmatige dienst:

#### **Artikel 3:3:2**

1 Behoudens het bepaalde in de volgende leden wordt aan de werknemer, met een lager bedrag aan maximum salaris dan het bedrag van het maximum salaris van salarisschaal 11 die anders dan bij wijze van overwerk, geregeld of vrij geregeld arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur deswege een toelage verleend.

2 De in het eerste lid bedoelde toelage bedraagt per gewerkt uur op de werkdagen:

a maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur 20%;

b zaterdag 40%;

c maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur 40% en op zondagen en daarmede ingevolge artikel 4:2:1, lid 3 gelijkgestelde dagen 65% van het 1/156 deel van het salaris per maand, met dien verstande dat genoemde percentages ten hoogste worden berekend over het 1/156 deel van het maximum salaris van salarisschaal 6 in de salarisstructuur.

Voor de werknemer, die geen volledige functie vervult, wordt deze toelage berekend op basis van het 1/156 deel van het - naar een volledige functie herberekende - salaris per maand.

3 Voor de in het vorige lid onder a genoemde morgen - en avonduren wordt de toelage niet toegekend, indien de arbeid niet is aangevangen vóór 7 uur, respectievelijk niet is beëindigd na 19 uur.

4 De aanwijzing van werknemers of groepen van werknemers die voor een toelage in aanmerking komen geschiedt door de werkgever.

5 De toelage wordt voor de werknemer of groep van werknemers zoveel mogelijk vastgesteld op een volle euro per maand.

Bij de bepaling van dit bedrag wordt rekening gehouden met de compensatie welke voor het verrichten van de onregelmatige dienst in het salaris dan wel in de regeling van de overige rechtstoestand berekenen kan worden geacht.

6 Indien een werknemer ter vervanging wordt ingedeeld in een werkrooster voor onregelmatige dienst wordt geen toelage toegekend over de dagen van vervanging, waarvoor krachtens artikel 3:1:2, lid 3, een vergoeding wordt verleend.

7 De werkgever kan groepen personeel aanwijzen, ten aanzien waarvan een bepaald gedeelte van de toelage voor de toepassing van artikel 8:3 bij verhindering wegens ziekte of ongeval niet als bezoldiging of loon wordt beschouwd, met dien verstande, dat dit alleen kan gelden voor een bedrag dat 10% van het salaris of loon niet overschrijdt. Dit artikel vindt geen toepassing indien blijkt, dat de ziekte van de werknemer in belangrijke mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden, waaronder deze moeten worden verricht, en dat deze niet aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

8 Het bepaalde in de vorige leden is volledig (niet naar evenredigheid tot het percentage van een volledige functie) van toepassing op de werknemer die een functie vervult in deeltijd.

Tijdelijke toelage onregelmatige dienst

### **Artikel 3:3:3**

1 De werkgever kent aan de werknemer van wie de bezoldiging, als gevolg van het beëindigen of verminderen van de toelage onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat een tijdelijke toelage toe van 50% van de berekeningsbasis. Voorwaarden zijn: de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst is buiten zijn toedoen gebeurd; de verlaging van de bezoldiging is ten minste 3% van zijn salaris; de werknemer genoot de toelage onregelmatige dienst direct voorafgaande aan het tijdstip van de beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking.

2 De in het eerste lid bedoelde tijdelijke toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage wegens onregelmatige dienst genoot, over in een blijvende toelage van 50% van de berekeningsbasis.

3 Voor de tijdelijke toelage geldt als bedrag dat de basis vormt voor de berekening het bedrag dat ontstaat door het bedrag, dat de werknemer over de 12 kalendermaanden, voorafgaande aan de datum, waarop de in het eerste lid, bedoelde blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst genoot, te verminderen met het bedrag, dat hij daarna in totaal per maand gaat genieten aan toelage onregelmatige dienst en aan verhogingen van de bezoldiging, anders dan die wegens algemene salarisverhogingen.

4 De duur van de tijdelijke toelage is gelijk aan het, naar boven op een maand afgeronde één vierde gedeelte van de tijd, gedurende welke de werknemer, onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van de in het eerste lid, bedoelde blijvende verlaging van de bezoldiging, toelage onregelmatige dienst zonder wezenlijke onderbreking genoot. De duur van de tijdelijke toelage is ten hoogste drie jaar.

5 De werkgever betaalt de tijdelijke toelage niet uit over een maand, waarop het bedrag dat de basis vormt voor de berekening van de tijdelijke toelage lager is dan 3% van het salaris van de werknemer, zoals deze gold op de dag voorafgaande aan die waarop de in het eerste lid bedoelde blijvende inkomstenvermindering intrad.

6 Bij een algemene salariswijziging houdt de werkgever voor de toepassing van dit hoofdstuk rekening met een fictieve wijziging van het in het eerste lid bedoelde bedrag van het door de werknemer gemiddeld per maand genoten bedrag aan toelage onregelmatige dienst, evenals van het in het vijfde lid bedoelde salarisbedrag, tot het percentage van deze algemene wijziging of tot een bedrag naar verhouding indien de salariswijziging niet of niet volledig in percenten plaatsvindt. Voor de toepassing van deze bepaling geldt een wijziging van de toelage bedoeld in artikel 3:1:4 als een algemene salariswijziging.

7 Als de werknemer binnen een jaar na de ingangsdatum van een tijdelijke toelage aanspraak krijgt op een nieuwe tijdelijke toelage, geldt voor laatstbedoelde toelage in zoverre een afwijkend bedrag, dat de basis vormt voor de berekening, dat hiervoor in het derde lid, in plaats van de zinsnede "over de 12 kalendermaanden, voorafgaande aan de datum, waarop de in het eerste lid, bedoelde blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt" moet worden gelezen: over de periode, liggende tussen de aanvangsdatum van de al bestaande tijdelijke toelage en de eerste dag van de maand, waarin sprake is van een inkomstenvermindering in de zin van het eerste lid, welke aanspraak geeft op een nieuwe tijdelijke toelage.

8 Voor de toepassing van de vorige leden geldt als wezenlijke onderbreking een onderbreking van langer dan twee maanden.

Blijvende toelage onregelmatige dienst

**Artikel 3:3:4**

1 De werkgever kent aan de werknemer van 60 jaar of ouder van wie de bezoldiging, als gevolg van het beëindigen of verminderen van de toelage onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat een blijvende toelage toe van 100% van de in artikel 3:3:3, derde lid genoemde berekeningsbasis.

Voorwaarden zijn: de beëindiging of vermindering van de toelage onregelmatige dienst is buiten zijn toedoen gebeurd; de werknemer genoot de toelage onregelmatige dienst direct voorafgaande aan het tijdstip van de beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking.

2 Het bepaalde in artikel 3:3:3, derde, zesde en achtste lid, is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de blijvende toelage.

Vergoeding beschikbaarheidsdienst

**Artikel 3:3:5**

Aan de werknemer, die gehouden is buiten de voor hem vastgestelde werktijden beschikbaar te zijn teneinde ten alle tijde te kunnen worden opgeroepen, wordt behalve de normale tijdelijke vergoeding voor overwerk, een tijdelijke toelage uitgekeerd van 0,8% van het maximumsalaris van salarisschaal 4 in de nieuwe salarisstructuur voor een normale werkdag, 1% van het maximumsalaris van salarisschaal 4 in de nieuwe salarisstructuur voor een zaterdag of de in het kader van de regeling van de werktijd door de werkgever aangewezen werkdagen of onderdelen daarvan, waarop door de werknemer in beginsel geen arbeid behoeft te worden verricht, en 2% van het maximumsalaris van salarisschaal 4 in de nieuwe salarisstructuur voor een zondag of een feestdag, bedoeld in artikel 4:2:1, lid 3, gedurende welke deze beschikbaarheid duurt.

Verschuivingsvergoeding

**Artikel 3:4:1**

De werkgever kan bepalen dat bij verschuiving van de feitelijke arbeidsduur per week of bij verschuiving van de vastgestelde werktijden, anders dan op verzoek van de werknemer, aanspraak op een vergoeding ontstaat. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald wanneer recht ontstaat op een verschuivingsvergoeding.

Verschuivingstoelage

**Artikel 3:4:2**

1 Met inachtneming van het bepaalde in artikel 3:4:1 heeft de werknemer recht op een vergoeding, indien binnen 72 uur voor aanvang van de oorspronkelijk vastgestelde a feitelijke arbeidsduur per week, deze arbeidsduur wordt verschoven;  
b werktijd, deze werktijd wordt verschoven.

2 De hoogte van deze vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur 25% van het uurloon.

Jubileumgratificatie

**Artikel 3:5**

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie. In een nader vast te stellen regeling wordt onder meer bepaald:

a in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;

b op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Eindejaarsuitkering

**Artikel 3:6**

1 De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 6% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De uitkering bedraagt bij een volledige functie minimaal € 1.750,-. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

3 Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling van de eindejaarsuitkering plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer in dienstverband werkzaam is geweest.

Termijn indienen declaraties

**Artikel 3:7**

De werknemer dient declaraties voor gemaakte kosten bij de werkgever in binnen drie maanden na de datum waarop de werknemer die kosten gemaakt heeft.

Definitie van dienstkleding

**Artikel 3:8:1**

Als de belangen van de functie dit naar vorderen kent de werkgever aan werknemers dienstkleding toe of verleent de werkgever een kledingtoelage. In de artikelen 3:8:2 tot en met 3:8:7 geldt als dienstkleding: de voor de vervulling van de functie voorgeschreven kleding met inbegrip van schoeisel en insignes.

Dragen van dienstkleding

**Artikel 3:8:2**

1 De werknemer draagt de hem verstrekte dienstkleding uitsluitend ten behoeve van de vervulling van zijn functie.

2 De werknemer draagt er zorg voor, dat de hem verstrekte dienstkleding zich steeds in behoorlijke staat bevindt.

Verstrekken van dienstkleding

**Artikel 3:8:3**

1 De werkgever stelt met inachtneming van het bepaalde in het tweede lid de functies vast, voor de vervulling waarvan verstrekking van kleding noodzakelijk wordt geacht.

2 Verstrekking van kleding vindt plaats indien:

a de vervulling van de functie een meer dan normaal risico op verontreiniging, beschadiging of slijtage van de eigen kleding met zich mede brengt;

b de vervulling van de functie gepaard gaat met de noodzaak regelmatig onder alle weersomstandigheden buitenwerkzaamheden te verrichten;

c de vervulling van de functie functionele herkenbaarheid vereist, waaronder representatie, zij het in ondergeschikte mate begrepen kan worden geacht, en deze herkenbaarheid niet of in onvoldoende mate op een andere wijze kan worden bereikt.

3 Indien op grond van het bepaalde in het tweede lid van dit artikel verstrekking van dienstkleding noodzakelijk wordt geacht, stelt de werkgever met inachtneming van genoemde leden vast welke kledingstukken dienen te worden verstrekt onder vermelding van aantallen en minimumdraagtijden.

4 De werkgever bepaalt aan welke eisen de in het vorige lid bedoelde kledingstukken moeten voldoen.

In bruikleen geven van dienstkleding

**Artikel 3:8:4**

De in artikel 3:8:3 bedoelde dienstkleding wordt aan de werknemer in bruikleen gegeven. De stichting houdt hiervan het eigendom.

Vervangen van dienstkleding

**Artikel 3:8:5**

1 Bij het verstrijken van de minimumdraagtijd kan verstrekking van nieuwe dienstkleding plaatsvinden. Indien de dienstkleding op dat moment naar het oordeel van de werkgever nog voldoet aan behoorlijke eisen en in bruikbare staat kan worden geacht, kan verstrekking van nieuwe dienstkleding op een later door de werkgever te bepalen tijdstip plaatsvinden.

2 Indien dienstkleding vóór het verstrijken van de daarvoor gestelde minimum draagtijd naar het oordeel van de werkgever als gevolg van buiten de werknemer liggende omstandigheden niet meer voldoet aan behoorlijke eisen en ook niet meer door het aanbrengen van herstellingen in een bruikbare staat kan worden gebracht, vindt verstrekking van nieuwe dienstkleding plaats.

3 De minimumdraagtijd wordt verlengd met de tijd gedurende welke de werknemer als gevolg van ziekte of andere omstandigheden zijn functie niet heeft kunnen vervullen, tenzij deze onderbreking niet langer dan één maand heeft geduurd.

Onderhouden van dienstkleding

**Artikel 3:8:6**

Het onderhoud van dienstkleding, met inbegrip van reiniging en herstel, komt met een door de werkgever in redelijkheid te bepalen frequentie voor rekening van de stichting, tenzij er sprake is van onachtzaamheid of nalatigheid van de werknemer. In een dergelijk geval kan de werkgever de aan het onderhoud verbonden kosten ten laste van de werknemer brengen.

Inleveren van dienstkleding

**Artikel 3:8:7**

1 De werknemer is verplicht de hem verstrekte dienstkleding bij het einde van zijn dienstverband, bij wijziging van zijn functie alsmede bij verstrekking van vervangende nieuwe dienstkleding in te leveren bij een door de werkgever aan te wijzen werknemer. De inlevering wordt vastgelegd in een door de werknemer en een door de werkgever aan te wijzen werknemer te ondertekenen verklaring. Deze verklaring wordt bewaard.

2 De werkgever kan de in te leveren dienstkleding aan de werknemer op diens verzoek in eigendom geven tegen een door de werkgever te bepalen restantwaarde.

Berekening van het loon bij tijdelijke beloning per dag

**Artikel 3:9:1**

Indien de werkzaamheden, waaraan een tijdelijke beloning per dag is verbonden, worden verricht gedurende een tijdsbestek van minder dan een dag, wordt de beloning, vastgesteld voor een gehele dag ten volle uitgekeerd, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Toelage vellen van bomen

**Artikel 3:9:2**

Aan werknemers, die tijdelijk belast worden met gevaarlijk werk bij het vellen van bomen en rooien waarvoor boomklimmen noodzakelijk is, wordt daarvoor een tijdelijke toelage van 0,5% van het maximumsalaris van salarisschaal 3 per dag toegekend.

Gereedschapsvergoeding

**Artikel 3:10**

Aan timmerlieden, die zelf voor aanschaf en onderhoud van hun gereedschappen moeten zorgen, zal daarvoor een vergoeding in de kosten worden toegekend. Deze vergoeding wordt jaarlijks vastgesteld, op basis van het bedrag van € 91,21 over het jaar 1986, met inachtneming van de stijging of daling van het prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie per jaar. Het aldus jaarlijks vastgestelde bedrag wordt in maandelijkse termijnen uitgekeerd.

## Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 4:1

1. De werkgever kan in overleg de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week. De voor de werknemer geldende arbeidsduur per jaar mag hierdoor niet worden overschreden.
- 2 De arbeidsduur bedraagt ten hoogste 11 uur per dag en 50 uur per week.

Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 4:2

- 1 In een nader door de werkgever vast te stellen regeling worden algemene regels omtrent de werktijden vastgesteld. Voor zover ingevolge deze regeling wisselende werktijden gelden, wordt daarvoor een rooster opgesteld.
- 2 Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen:
  - a dat geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, tenzij afwijking van deze regel in het belang van de werkgever noodzakelijk is;
  - b dat de werktijden ten minste één maand voor aanvang aan de werknemer bekend worden gemaakt;
  - c dat de werktijd behoorlijk door pauze wordt onderbroken;

Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 4:2:1

- 1 Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de werknemer op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.
- 2 Een afwijking van de regeling van de werktijd, bedoeld in artikel 4:2, tweede lid, onder a, is voor wat betreft de zondag slechts mogelijk voor ten hoogste 26 zondagen per jaar.
- 3 Wat in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald, geldt mede voor het verrichten van arbeid op de nieuwjaarsdag, de tweede Paasdag, de Hemelvaartsdag, de tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd en 5 mei.
- 4 Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.
- 5 Bij de regeling van de werktijd wordt in acht genomen dat werknemers in de leeftijd van 55 jaar of ouder niet verplicht kunnen worden tot het verrichten van diensten tussen 22.00 uur en 06.00 uur, met uitzondering van de diensten die volgens rooster maximaal 2 uur na 22.00 uur eindigen.

Arbeidsduur en werktijden

### Artikel 4:2:2

Indien door de werknemer, bedoeld in artikel 3:3:1, arbeid op zaterdag of zondag wordt verricht, wordt hem voor elke zaterdag of zondag waarop hij arbeid heeft verricht een werkdag ter vrije beschikking toegekend.



## Hoofdstuk 5 Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

Vakantie-uren uitwisselen tegen geld

### Artikel 5:1

1 De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november (tenzij lokaal anders is geregeld) een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te verminderen in ruil voor een vergoeding als bedoeld in het vijfde lid.

2 Voor de werknemer met een volledige functie bedraagt het aantal vakantie-uren -na vermindering op grond van het eerste lid minimaal 144 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als minimum.

3 Voor de werknemer met een volledige functie bedraagt het aantal te verminderen vakantie-uren op grond van het eerste lid - maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

4 De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

5 Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen ontvangt de werknemer voor elk op grond van het eerste lid verminderd vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij de aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Geld uitwisselen tegen vakantie-uren

### Artikel 5:2

1 De werknemer kan bij de werkgever voor 1 november een verzoek indienen om gedurende het daaropvolgende kalenderjaar de duur van de vakantie - als bedoeld in artikel 6:2, eerste lid - te vermeerderen tegen inlevering van een vergoeding als bedoeld in het vierde lid.

2 Voor de werknemer met een volledige functie bedraagt het aantal op grond van het eerste lid te vermeerderen vakantie-uren maximaal 72 uren. Voor de werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

3 De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

4 Tenzij op lokaal niveau anders is overeengekomen, wordt op het salaris van de werknemer voor elk op grond van het eerste lid meer verkregen vakantie-uur een vergoeding ingehouden overeenkomend met de hoogte van het salaris per uur dat hij geniet bij aanvang van het kalenderjaar waarop het verzoek betrekking heeft.

Inhouding op bezoldiging, eindejaarsuitkering, vakantietoelage of urenvergoeding

### Artikel 5:3

1 De werkgever kan op verzoek van de werknemer zijn bezoldiging als bedoeld in artikel 3:1, zijn eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 3:6, zijn vakantietoelage als bedoeld in artikel 6:3 of zijn vergoeding als bedoeld in artikel 5:1, vijfde lid, verlagen voor door de werkgever vastgestelde bestedingsmogelijkheden.

2 Bij regeling van de werkgever kunnen voor de uitvoering van het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften worden gesteld.

## **Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en (zwangerschaps- en bevallings)verlof**

Recht op vakantie

### **Artikel 6:1**

In elk kalenderjaar heeft de werknemer recht op vakantie met behoud van bezoldiging.

Verlening vakantie

### **Artikel 6:1:1**

1 De vakantie, waarop de werknemer recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend, tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan het bepaalde in artikel 6:2:4, eerste lid, dan wel toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.

2 De vakantie wordt verleend door de werkgever.

Duur vakantie

### **Artikel 6:2**

1 De duur van de vakantie van de werknemer met een volledige functie bedraagt ten minste 158,4 uren per kalenderjaar. Hiervan is 144 uur per kalenderjaar wettelijk verlof.

2 Voor 1 november kan de werknemer verzoeken in het daaropvolgende kalenderjaar de arbeidsduur per jaar te mogen overschrijden met - bij een volledige functie - een maximum van 50,4 uren en deze uren om te zetten in vakantie als bedoeld in het eerste lid. Voor de werknemer die is aangesteld voor een arbeidsduur van minder dan 36 uren per week geldt een naar evenredigheid lager aantal uren als maximum.

3 De werkgever wijst een verzoek als bedoeld in het vorige lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

### **Vervaltermijn wettelijk verlof**

#### **Artikel 6:2a**

1. Indien in een kalenderjaar het wettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, vervalt dit verlof 12 maanden na het einde van dat kalenderjaar, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip om medische redenen redelijkerwijs niet in staat is geweest om dit vakantieverlof op te nemen, of dit in het belang van de werkgever niet mogelijk is geweest.

2. Een werknemer kan een verzoek indienen om zijn wettelijk verlof gedeeltelijk in te zetten voor een langere verlofperiode. Werkgever kan daarbij de in lid 1 genoemde termijn verlengen.

### **Verjaringstermijn bovenwettelijk verlof**

#### **Artikel 6:2b**

Indien in een kalenderjaar het bovenwettelijk verlof geheel of gedeeltelijk niet is opgenomen, verjaart dit verlof 60 maanden na het einde van dat kalenderjaar.

Duur vakantie

### **Artikel 6:2:1**

1 De duur van de vakantie is 165,6 uren.

2 De werknemer die in het kalenderjaar de leeftijd van 30, 40, 45, 50, 55 of 60 jaar bereikt, heeft recht op respectievelijk 7,2, 14,4, 21,6, 28,8 36 en 43,2 uren leeftijdsverlof. De werknemer die in het kalenderjaar de leeftijd van 18, 19 of 20 jaar bereikt, heeft recht op respectievelijk 21,6, 14,4 en 7,2 uren leeftijdsverlof.

3 De duur van de vakantie van een werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt naar evenredigheid verminderd.

Aaneengesloten periode

### **Artikel 6:2:2**

1 De vakantie kan worden opgesplitst, maar wordt als regel voor ten minste 2/3 deel, doch in elk geval voor ten minste tien werkdagen, aaneensluitend verleend.

2 De vakantie wordt desverlangd zoveel mogelijk, in het bijzonder voor wat betreft de aaneengesloten periode, bedoeld in het eerste lid, verleend in het tijdvak van 1 mei tot 1 oktober. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof en/of culturele achtergrond anders dan de feestdagen genoemd in artikel 4:2:1 derde lid, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

3 De beslissing omtrent de tijdstippen waarop de vakantie zal worden verleend, alsmede die omtrent de tijdvakken waarin de vakantie eventueel zal worden gesplitst, berust bij de werkgever. Bij die beslissing

wordt, voor zover de belangen van de werkgever en die van de andere werknemers die toelaten, zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemer.

Vakantieopbouw tijdens ziekte, arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

**Artikel 6:2:3**

1 De werknemer die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft recht op een duur van de vakantie naar rato van de tijd dat hij zijn functie vervult.

2 Voor de werknemer die door oorzaken anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie naar evenredigheid verminderd behoudens het bepaalde in het derde lid.

3 Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:

a gedurende afwezigheid wegens zwangerschap en bevalling;

b gedurende afwezigheid wegens ziekte.

4 Indien aan de werknemer op zijn verzoek vakantie wordt verleend op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de werknemer verminderd met het aantal uren dat hij op die dag zou werken als hij niet ziek zou zijn geweest.

5 Voor vakantie-uren waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de werknemer voor elk niet verleend vakantie-uur.

Niet genoten vakantie wegens bedrijfsbelang

**Artikel 6:2:4**

1 Is aan de werknemer om redenen van bedrijfsbelang in enig kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel verleend, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

2 Indien het belang van de werkgever het onvermijdelijk maakt, dat de vakantie of het aaneengesloten gedeelte daarvan wordt genoten buiten het in artikel 6:2:2, tweede lid, genoemde tijdvak, kan door de werkgever de duur van de vakantie of het aaneengesloten deel daarvan met 1/3 worden verlengd.

Intrekking

**Artikel 6:2:5**

1 Verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van bedrijfsbelang zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.

2 Indien de werknemer ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Niet verleende vakantie

**Artikel 6:2:6**

1 Indien in enig kalenderjaar de vakantie geheel of gedeeltelijk niet is verleend:

a op verzoek van de werknemer of

b als gevolg van afwezigheid wegens ziekte die niet aan de schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten of

c als gevolg van verblijf in militaire dienst anders dan voor eerste oefening

wordt de niet genoten vakantie in een volgend kalenderjaar verleend, tenzij het belang van de werkgever of de belangen van de andere werknemers zich daartegen verzetten.

Een verzoek als bedoeld onder a kan achterwege blijven, indien de niet genoten vakantie minder is dan 80 uren.

2 De wegens ziekte tijdens een vakantie niet genoten vakantie-uren worden als niet verleend beschouwd, indien de werknemer aannemelijk kan maken dat hij, ware hem geen vakantie verleend, op die uren verhinderd zou zijn geweest zijn functie te vervullen.

Derving voordelen uit functie

**Artikel 6:2:7**

Aan de werknemer die tijdens zijn vakantie bepaalde voordelen welke aan zijn functie zijn verbonden derft, kan deswege een vergoeding worden toegekend.

## Aanspraak vakantietoelage

### **Artikel 6:3**

1 De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig bezoldiging heeft genoten.

Indien een werknemer in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.

2 a De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de werknemer in die maand geldende bezoldiging, met dien verstande dat aan de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is ten minste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor werknemers vastgestelde minimumvakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledige functie naar evenredigheid wordt verminderd.

b Aan de werknemer die jonger is dan 21 jaar wordt ten minste een bedrag uitbetaald gelijk aan de in dit lid sub a bedoelde minimumvakantietoelage verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar, met een maximumaf trek van 45% en met dien verstande dat het bedrag waarop hij alsdan aanspraak heeft naar evenredigheid wordt verminderd bij het vervullen van een onvolledige functie.

## Uitbetaling vakantietoelage

### **Artikel 6:3:1**

1 De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de werknemer.

2 a Artikel 6:3, alsmede het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer, die in werkelijke dienst is of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst;

b Aan de werknemer die ingevolge wettelijke verplichting anders dan voor herhalingsoefeningen als militair in werkelijke dienst is, of te werk is gesteld in de zin van artikel 9 van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst en die vervangende dienst gedurende negen maanden heeft vervuld, wordt een bedrag uitgekeerd, dat gelijk is aan het verschil tussen het bedrag, dat hij als vakantie-uitkering uit hoofde van zijn militaire dienst of tewerkstelling in de zin van de Wet gewetensbezwaren militaire dienst ontvangt en het bedrag aan vakantietoelage - mits dit hoger is - dat hij zou hebben ontvangen indien de voorgaande leden op hem van toepassing zouden zijn en de toelage zou zijn berekend op basis van de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging.

3 Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van de bezoldiging wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voor zover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald.

4 Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan de werkgever nadere regels stellen.

## Buitengewoon verlof

### **Artikel 6:4**

1 De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging.

2 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van de bezoldiging kan worden verleend.

3 In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke gevallen de werkgever buitengewoon verlof kan verlenen aan de werknemer die lid is van een toegelaten werknemersorganisatie.

## Buitengewoon verlof

### **Artikel 6:4:1**

1 De werkgever verleent aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging op de dag dat het huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer wordt voltrokken.

2 De werknemer meldt ten minste twee weken tevoren aan de werkgever wanneer het huwelijk of het registreren van het partnerschap zal plaatsvinden.

## Langdurend zorgverlof

### **Artikel 6:4:2**

1 De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op langdurend zorgverlof heeft over de uren dat hij dit verlof geniet aanspraak op doorbetaling van 50% van zijn bezoldiging.

2 Indien de werknemer gedurende het langdurend zorgverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het langdurend zorgverlof plaats.

3 De werknemer die langdurend zorgverlof geniet en langer dan 7 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de achtste kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

4 De duur van de vakantie van de werknemer die langdurend zorgverlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het langdurend zorgverlof.

5 Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, wordt met ingang van de achtste kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

6 De opbouw van de vakantietoelage van de werknemer die langdurend zorgverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging genoemd in het eerste lid.

7 Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 7 kalenderdagen, vindt met ingang van de achtste kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

Vakbondsverlof

#### **Artikel 6:4:3**

1 Tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, wordt door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend aan de werknemer:

a voor het bijwonen van algemene vergaderingen van verenigingen van werknemers of, voor zover het algemene verenigingen betreft welke ook andere groepen van werknemers dan het Stichtingpersoneel organiseren, voor het bijwonen van algemene vergaderingen van een landelijke groep van werknemers indien de werknemer lid van het hoofdbestuur, bestuurslid ener landelijke groep of afgevaardigde van een afdeling is, met dien verstande dat van elke afdeling voor iedere vijftig leden of gedeelte daarvan aan ten hoogste twee afgevaardigden tot een maximum van tien afgevaardigden, verlof wordt verleend;

b voor het bijwonen van hoofdbestuursvergaderingen indien hij lid is van het hoofdbestuur, van bondsraad- of bestuursraadvergaderingen indien hij lid is van de bonds- of bestuursraad, en van groepsraadsvergaderingen indien hij lid is van een landelijke groepsraad;

c voor het bijwonen van één algemene vergadering van de centrale organisatie waarbij de vereniging van werknemers is aangesloten, indien hij als vertegenwoordiger van zijn vereniging aan die vergadering deelneemt.

2 Tenzij de belangen van de werkgever zich daartegen verzetten wordt door de werkgever aan de werknemer met een volledige dienstbetrekking buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend:

a om, indien hij daartoe door een vakcentrale als bedoeld in het eerste lid, onder a of door een daarbij aangesloten vereniging is aangewezen

- om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die centrale of die daarbij aangesloten vereniging welke ertoe strekken de doelstellingen van deze centrale van overheidspersoneel en/of de daarbij aangesloten vereniging te ondersteunen, het geheel voor ten hoogste 216 uren per kalenderjaar;
- als vakbondsconsulent, voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers;

- als arbeidsvoorwaardenadviseur voor ten hoogste 50 uur per jaar voor een organisatie met minder dan 400 medewerkers en ten hoogste 100 uur voor een organisatie met meer dan 400 medewerkers met dien verstande dat per vakcentrale per organisatie verlof wordt toegekend aan maximaal een arbeidsvoorwaardenadviseur

b voor het - op uitnodiging van een vereniging van werknemers - als cursist deelnemen aan een cursus welke door of ten behoeve van de leden van die vereniging wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.

3 Van het buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging van een werknemer die is aangesteld voor een formele arbeidsduur per week van minder dan 36 uur wordt het aantal uren genoemd in het derde lid onder a en b, naar evenredigheid verminderd.

4 Het verlof, bedoeld in het tweede en derde lid tezamen, kan voor de werknemer met een volledige dienstbetrekking niet meer bedragen dan ten hoogste 244,8 uren per kalenderjaar, echter met dien verstande dat ten hoogste 316,8 uren verlof kan worden verleend aan de werknemer die:

a lid is van het hoofdbestuur van een vakcentrale, genoemd in het eerste lid onder a, nr. 1 of 2 en/of van een vereniging van werknemers die rechtstreeks bij die centrale is aangesloten

b lid is van het centrale bestuur van de centrale genoemd in het eerste lid onder a, nr. 3 en/of bestuurslid is van een sector of sectie van de centrale.

5 Verlof, bedoeld in de vorige leden, kan slechts worden verleend aan de werknemer die lid is van een vereniging van werknemers, bedoeld in het eerste lid, onder b.

6 Tenzij andere belangen van de werkgever zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer die door de vereniging van werknemers waarvan hij lid is, is aangewezen als lid van de commissie, bedoeld in artikel 10:1, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van de vergadering van die commissie, alsmede voor een voorvergadering per uitgeschreven commissievergadering. Hetgeen ten aanzien van de voorvergadering is bepaald, geldt eveneens voor de werknemer die door de vereniging van werknemers waarvan hij lid is, is aangewezen als plaatsvervangend lid van de commissie bedoeld in artikel 10:1.

7 De werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen, waarbij het te verlenen verlof, bedoeld in het tweede, derde en vijfde lid, op een lager aantal uren kan worden gesteld.

#### Kortdurend zorgverlof

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

1 De werknemer met een volledige dienstbetrekking kan voor maximaal 72 uur per kalenderjaar aanspraak maken op kortdurend zorgverlof op grond van de Waz.

2 Het maximum van 72 uur, als genoemd in het eerste lid, wordt voor de werknemer die is aangesteld voor een formele functieomvang van minder dan 36 uur per week naar evenredigheid verminderd.

3 Het verlof komt voor de helft voor de rekening van de werkgever en voor de helft voor de rekening van de werknemer.

4 De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer nader de wijze waarop de verrekening van het verlof met hem plaatsvindt. Verrekening met de vakantie bedoeld in artikel 6:2 is mogelijk.

#### Overige redenen buitengewoon verlof

##### **Artikel 6:4:5**

De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek, met behoud van het genot van gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde nadere voorwaarden, verlof verlenen om andere redenen dan die welke zijn genoemd in artikel 6:4 tot en met artikel 6:4:4. Het verlof wordt verleend voor maximaal één jaar.

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

1 De werkgever kan aan de werknemer die benoemd is tot bezoldigd bestuurder van een vereniging van ambtenaren op diens verzoek onbetaald verlof verlenen voor de duur van de vervulling van de functie voor ten hoogste twee jaren.

2 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de werknemer zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

#### Ouderschapsverlof

## **Artikel 6:5**

1 De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof, heeft, voor zover lokaal een regeling betaald ouderschapsverlof is of wordt vastgesteld, over de uren dat hij dit verlof geniet, maar ten hoogste over 13 maal de formele arbeidsduur per week, aanspraak op doorbetaling van een percentage van zijn bezoldiging minus het daaraan gekoppelde maximale uurbedrag van de fiscale tegemoetkoming van de Belastingdienst waarop de werknemer aanspraak kan maken.

2 Het percentage bedoeld in het eerste lid bedraagt voor de werknemer die wordt bezoldigd volgens:

a schaal 1: 90%;

b schaal 2: 85%;

c schaal 3: 80%;

d schaal 4: 70%;

e schaal 5: 60%;

f schaal 6 en hoger: 50%.

3 Het is niet toegestaan dat de werknemer gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. De werkgever kan hieromtrent nadere regels stellen.

4 Op de werknemer die op grond van de Waz recht heeft op ouderschapsverlof is artikel 6:8 niet van toepassing.

## Voorwaarden

### **Artikel 6:5:1**

De werknemer meldt het voornemen om ouderschapsverlof op te nemen ten minste drie maanden voor de door hem gewenste ingangsdatum door middel van het daarvoor vastgestelde aanvraagformulier.

## Meerlingen

### **Artikel 6:5:2**

1. Bij twee- of meerlingen bestaat slechts voor één kind aanspraak op betaald ouderschapsverlof.

2. De bepalingen uit artikel 6:5:1, 6:5:3, 6:5:4 en 6:5:6 zijn van overeenkomstige toepassing indien er, voor het tweede en de meerdere kinderen van een twee- of meerling, gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid onbetaald ouderschapsverlof te genieten

## Ziekte

### **Artikel 6:5:3**

1 Indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen vindt geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats.

2 De werknemer die ouderschapsverlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen heeft met ingang van de vijftiende kalenderdag aanspraak op zijn volledige bezoldiging.

## Opbouw vakantie en vakantie-toelage

### **Artikel 6:5:4**

1 De duur van de vakantie van de werknemer die ouderschapsverlof geniet, wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het ouderschapsverlof.

2 Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, wordt met ingang van de vijftiende kalenderdag de vermindering van de duur van de vakantie beëindigd.

3 De opbouw van de vakantietoelage van de werknemer die ouderschapsverlof geniet vindt plaats op basis van de bezoldiging, die tijdens dit ouderschapsverlof wordt uitbetaald.

4 Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn functie te vervullen en deze ziekteperiode duurt langer dan 14 kalenderdagen, vindt met ingang van de vijftiende kalenderdag de opbouw van de vakantietoelage weer plaats op basis van de volledige bezoldiging.

## Terugbetaling

### **Artikel 6:5:5**

1 De werknemer die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna ontslag wordt verleend op eigen verzoek of ingevolge artikel 9:1, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten, terug te betalen.

2 Geen terugbetalingsverplichting ontstaat indien werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, vanwege werkloosheid, die is ontstaan doordat de werknemer ontslag heeft gevraagd omdat hij de echtgenoot of geregistreerde partner volgt, die door geheel buiten hem liggende

oorzaken noodzakelijk van standplaats moet wijzigen. Terugbetaling op grond van het gestelde in het eerste lid behoef ook niet te geschieden, indien het ontslag van de werknemer tevens in het belang van de werkgever is. Het ontslag is in elk geval in het belang van de werkgever als het ontslag past in de schriftelijk vastgelegde loopbaanplanning van de werknemer.

3 De werknemer die gedurende het betaald ouderschapsverlof of binnen zes maanden daarna op eigen verzoek een functie aanvaardt voor minder uren dan hij direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof vervulde, is verplicht de bezoldiging, die hij op grond van artikel 6:5 heeft genoten over de uren waarmee zijn aanstelling wordt verminderd, terug te betalen.

4 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, dient zich tevoren schriftelijk akkoord te verklaren met het in het eerste en derde lid bepaalde.

Betaald ouderschapsverlof: aanvullende bepaling

**Artikel 6:5:6**

Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

**Artikel 6:6**

1 De vrouwelijke werknemer die op grond van de Waz zwangerschaps- en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van haar volledige bezoldiging.

2 De Waz-uitkering van het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.

3 De werknemer is, wanneer zij recht heeft op zwangerschaps- en bevallingsverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de stichting bij en door het UWV.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de vrouwelijke werknemer de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan haar schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.

Adoptie- en pleegzorgverlof

**Artikel 6:7**

1 De werknemer die op grond van de Waz recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.

2 De Waz-uitkering van het adoptie- of pleegzorgverlof wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.

3 De werknemer is, wanneer hij recht heeft op adoptie- of pleegzorgverlof, verplicht mee te werken aan de aanvraag en de uitbetaling van de Waz-uitkering door de stichting bij en door het UWV.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer de Waz-uitkering nog niet tot uitbetaling is gekomen, vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de Waz-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt de Waz-uitkering op de bezoldiging in mindering gebracht.

5 Het adoptie- en pleegzorgverlof schort de termijnen, bedoeld in artikel 8:3 niet op.

Onbetaald verlof onder meer t.b.v. de levensloopregeling

**Artikel 6:8**

1 De werknemer die langer dan een jaar in dienst is van de stichting kan de werkgever verzoeken hem onbetaald verlof te verlenen voor een periode van tenminste 1 maand en ten hoogste 18 maanden.

2 De werknemer geniet in een periode van vijf jaar maximaal 18 maanden onbetaald verlof. Per jaar heeft de werknemer recht op maximaal één periode van onbetaald verlof.

3 De werkgever kan afwijken van de in het eerste en tweede lid gestelde voorwaarden.

4 Het verzoek van de werknemer heeft betrekking op de volledige arbeidsduur of op een deel daarvan.

5 De werknemer dient het verzoek tenminste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De werkgever stelt vast hoe het verzoek wordt ingediend.

6 De werkgever beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek. De werknemer ontvangt schriftelijk bericht van de beslissing van de werkgever.

7 Indien de werknemer betaalde arbeid verricht over de uren dat hij onbetaald verlof geniet, kan de werkgever het verlof intrekken.

8 Onverminderd het zevende lid kan het onbetaalde verlof niet tussentijds worden beëindigd tenzij de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.

9 De werkgever kent een verzoek om onbetaald verlof dat betrekking heeft op een periode direct voorafgaand aan de pensionering toe, tenzij zwaarwegende werkgeversbelangen zich daartegen



verzetten. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt het verlof verleend voor een periode van maximaal drie jaren.

Aanspraken tijdens het verlof

**Artikel 6:9**

1 De duur van de vakantie van de werknemer die onbetaald verlof geniet wordt verminderd naar evenredigheid van de omvang van het onbetaald verlof.

2 Gedurende de periode van verlof bestaat geen aanspraak op uitkeringen, tegemoetkomingen, toeslagen, toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.

3 Gedurende de periode van het verlof bestaat aanspraak op de gehele vergoeding als bedoeld in artikel 8:21:1.

4 Gedurende de periode van het verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de VUT-fonds bijdrage als bedoeld in artikel 21 van het FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de werknemer zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval dat het verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.

Samenloop met ziekte

**Artikel 6:10**

1 Het verlof van de werknemer die voor een deel van zijn functie onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, eindigt met ingang van de vijftiende kalenderdag.

2 De werkgever kan besluiten het verlof van de werknemer die volledig onbetaald verlof geniet en langer dan 14 kalenderdagen ziek is, in schrijnende gevallen te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.

Samenloop met zwangerschaps- en bevallingsverlof

**Artikel 6:11**

Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

## Hoofdstuk 7 De levensloopregeling

Begripsomschrijvingen

### Artikel 7:1

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a levensloopregeling: een regeling als bedoeld in artikel 19g van de Wet op de loonbelasting 1964;
- b instelling: een door de werknemer gekozen kredietinstelling of verzekeraar als bedoeld in artikel 19g, vierde lid, Wet op de loonbelasting 1964;
- c levensloopteekening: een bij de instelling door de werknemer geopende geblokkeerde rekening, waarop de inleg van de werknemer wordt gestort;
- d levensloopverzekering: een bij de instelling door de werknemer afgesloten verzekering, waarop de inleg van de werknemer wordt gestort;
- e levenslooptegoed: het tegoed op een levensloopteekening onderscheidenlijk het verzekerd kapitaal.

### Artikel 7:2

Vervallen

Verzoek tot deelname levensloopregeling

### Artikel 7:3

- 1 De werknemer die deel wil nemen aan de levensloopregeling meldt dit bij de werkgever.
- 2 De werkgever verwerkt de melding uiterlijk met ingang van de derde kalendermaand na ontvangst, tenzij niet wordt voldaan aan de eisen zoals genoemd in artikel 7:4.
- 3 De werkgever stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

Voorwaarden deelname levensloopregeling

### Artikel 7:4

- 1 De werknemer informeert de werkgever schriftelijk over de instelling waarbij de levensloopteekening of de levensloopverzekering wordt aangehouden.
- 2 De werknemer verklaart schriftelijk aan de werkgever of hij een levenslooptegoed heeft opgebouwd bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen tenzij een andere werkgever bij wie de werknemer in dienst is geacht wordt inhoudingsplichtig te zijn ten aanzien van dit levenslooptegoed.
- 3 De werknemer stemt er schriftelijk mee in dat de instelling aan de werkgever informatie verstrekt over de omvang van het levenslooptegoed van de werknemer tenzij dit levenslooptegoed geacht wordt te zijn opgebouwd bij een andere inhoudingsplichtige bij wie de werknemer in dienst is..
- 4 De werknemer verklaart schriftelijk aan de werkgever dat hij voldoet aan de voorwaarden die de Wet op de loonbelasting 1964 aan de deelname stelt.

Inleg

### Artikel 7:5

- 1 De werknemer vermeldt bij zijn melding om deel te nemen aan de levensloopregeling het gewenste bedrag van de inleg per jaar.
- 2 De werknemer kan eenmaal per jaar op een door de werkgever aangewezen wijze en tijdstip de hoogte van de inleg wijzigen.
- 3 De inleg bestaat uit een of meerdere van de in artikel 7:6 genoemde bronnen.

Bronnen

### Artikel 7:6

De jaarlijkse inleg van de werknemer in het kader van de levensloopregeling bestaat uit een of meer van de volgende bronnen:

- a het salaris;
- b de vakantietoelage;
- c de eindejaarsuitkering;
- d de levensloopbijdrage als genoemd in artikel 7:7;
- e de geldelijke vergoeding voor de verkoop van vakantie-uren als bedoeld in artikel 5:1.

Levensloopbijdrage

**Artikel 7:7**

1. De werknemer die geboren is na 31 december 1949 heeft recht op een levensloopbijdrage ten bedrage van 1,5% van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De bijdrage bedraagt bij een volledige functie minimaal € 400. Bij een deeltijdfunctie wordt dit bedrag naar rato vastgesteld.

2. De levensloopbijdrage wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.

3. Bij indiensttreding vanaf 1 augustus van een kalenderjaar bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op een levensloopbijdrage op. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling van de levensloopbijdrage plaats over het gedeelte van het kalenderjaar dat de werknemer in dienstverband werkzaam is geweest.

4. De levensloopbijdrage behoort tot het percentage, bedoeld in het eerste lid, tot het pensioengevend inkomen als bedoeld in artikel 3.1, lid 1, sub g van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Beëindiging deelname levensloopregeling

**Artikel 7:8**

1 De werkgever beëindigt de deelname aan de levensloopregeling uiterlijk twee maanden na ontvangst van de kennisgeving hiertoe door de werknemer. De werkgever stelt vast hoe de kennisgeving moet plaatsvinden.

2 Deelname aan de levensloopregeling eindigt daarnaast:

a bij overlijden van de werknemer;

b bij ontslag van de werknemer;

c op de laatste dag van de maand voorafgaand aan die waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Opname levenslooptegoed

**Artikel 7:9**

Om over het levenslooptegoed te kunnen beschikken ten behoeve van de opname van onbetaald verlof op grond van de Wet arbeid en zorg en hoofdstuk 6 meldt de werknemer ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum de werkgever dat hij wil beschikken over (een deel van zijn) levenslooptegoed. De werkgever stelt vast hoe de melding moet plaatsvinden.

## Hoofdstuk 8 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

### Definities

#### Artikel 8:1

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden geveerd;
  - b. werkzaamheden in het kader van de re-integratie: loonvormende arbeid, die specifiek gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 8:8, derde lid;
  - c. scholing in het kader van de re-integratie: scholing die gericht is op terugkeer in de eigen dan wel passende arbeid waarover afspraken zijn vastgelegd in het plan van aanpak bedoeld in artikel 8:8, derde lid;
  - d. arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie: arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
    - de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht of;
    - in een dienstongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten;
  - e. restverdien capaciteit: het door UWV vast te stellen inkomen dat de werknemer met zijn vaardigheden en bekwaamheden, gelet op zijn beperkingen, nog kan verdienen;
  - f. arbodienst: een dienst als bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet;
- 2 Bij de toepassing van dit hoofdstuk wordt artikel 1:2:1 in acht genomen.

### Bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek

#### Artikel 8:2

De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot bedrijfsgeneeskundige begeleiding en geneeskundig onderzoek.

### Arbo-dienst

#### Artikel 8:2:1

De stichting laat zich bijstaan door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n).

### Bedrijfsgeneeskundige begeleiding

#### Artikel 8:2:2

- 1 De werknemer heeft het recht op bedrijfsgeneeskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk.
- 2 De bedrijfsgeneeskundige begeleiding van de werknemer geschiedt door een arbodienst of gecertificeerd deskundige(n), overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.

### Consulteren arts door werknemer

#### Artikel 8:2:3

De werknemer heeft het recht een arts van de arbodienst rechtstreeks te consulteren ter zake van gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.

### Periodiek geneeskundig onderzoek

#### Artikel 8:2:4

#### Vervallen

.

### Geneeskundig onderzoek

#### Artikel 8:2:5

- 1 De werkgever is bevoegd de arbodienst opdracht te geven de werknemer aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen:
  - a indien naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs aanleiding bestaat tot twijfel aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
  - b indien de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie, zulks ten einde na te gaan of hiervoor medische oorzaken zijn aan te wijzen.

2 De werknemer is verplicht zich aan een onderzoek, bedoeld in het eerste lid, te onderwerpen.

#### Buitendienststelling

##### **Artikel 8:2:6**

1 Indien bij een onderzoek, bedoeld in artikel 8:2:4 of in artikel 8:2:5 blijkt van een zodanige lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer, dat naar het oordeel van de arbodienst de belangen van de werknemer, die van de dienst of van bij de dienstuitoefening betrokken derden zich tegen voortzetting van zijn functie verzetten, wordt de werknemer door de werkgever buiten dienst gesteld.

2 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, vindt niet plaats indien, naar het oordeel van de arbodienst, de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer het wenselijk maakt dat hij tijdelijk met andere werkzaamheden wordt belast, indien en voor zover deze voorhanden zijn.

3 Een buitendienststelling, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de toepassing van de overige artikelen van dit hoofdstuk gelijkgesteld met een verhindering wegens ziekte.

#### Maatregelen of voorzieningen in belang herstel werknemer

##### **Artikel 8:2:7**

1 Indien daartoe naar het oordeel van de arbodienst aanleiding bestaat, verzoekt de werkgever het UWV de werknemer in aanmerking te laten komen voor maatregelen of voorzieningen in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid.

2 De werknemer wordt van het verzoek, bedoeld in het eerste lid, schriftelijk in kennis gesteld.

#### Recht op bezoldiging

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

1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van die ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige bezoldiging.

2. De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn bezoldiging.

3. De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn bezoldiging.

4. De werknemer heeft bij voortdurende van deze ongeschiktheid na 24 maanden tot het einde van zijn dienstverband recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging

5. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte ook gebreken verstaan.

6. De werknemer heeft recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging over de uren waarop hij:

a. zijn arbeid verricht;

b. passende arbeid verricht;

c. werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht;

d. scholing volgt in het kader van zijn re-integratie.

7. De werknemer behoudt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van zijn volledige bezoldiging bij arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie.

8. De werknemer, bedoeld in het derde en vierde lid die ten minste 50% van zijn formele arbeidsduur zijn arbeid, passende arbeid, werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie verricht of scholing volgt in het kader van zijn re-integratie, genoemd in het zesde lid van dit artikel, heeft recht op een extra percentage van 5% berekend over de bezoldiging waar hij recht op heeft ingevolge dit artikel. Hierbij geldt als maximum de bezoldiging bedoeld in het eerste lid.

9. De werknemer heeft ten minste recht op het wettelijk minimumloon, berekend naar rato van zijn formele arbeidsduur.

10. De periode waarover de werknemer voorafgaand aan de periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 6:6, ziek is als gevolg van de zwangerschap, schort de periode, bedoeld in het eerste tot en met het vierde lid, op.

11. Voor de toepassing van het eerste tot en met het vierde lid worden perioden van ongeschiktheid wegens ziekte samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, bedoeld in artikel 6:6, tenzij in dat geval de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

12. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, eindigt indien de werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie.

13. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het recht op bezoldiging.

14. De werkgever zal rekening houden met individuele gevallen van terminale ziekte. In die gevallen zal de afweging worden gemaakt of ook na afloop van de termijn van zes maanden, bedoeld in het eerste lid, de volledige bezoldiging wordt doorbetaald.

Bezoldiging bij ziekte bij onbetaald/gedeeltelijk betaald verlof

**Artikel 8:4**

De werknemer die onbetaald dan wel gedeeltelijk betaald verlof geniet heeft recht op doorbetaling van de bezoldiging als bedoeld in artikel 8:3, met dien verstande dat de werknemer nooit een groter bedrag aan bezoldiging doorbetaald kan krijgen, dan dat hij doorbetaald zou hebben gekregen, indien hij niet ziek zou zijn geweest.

Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie

**Artikel 8:5**

1 Aan de gewezen werknemer die recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering wordt, bij arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie, een aanvullende uitkering verleend.

2 De aanvullende uitkering genoemd in het eerste lid is voor de werknemer met een WGA- of IVA-uitkering, gelijk aan het bedrag dat nodig is om de aan de werknemer toegekende WGA- of IVA-uitkering, vermeerderd met een aan de werknemer toegekende bovenwettelijke uitkering ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, aan te vullen tot een bepaald percentage van de bezoldiging die de werknemer heeft genoten in het jaar voorafgaand aan zijn ontslag. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

80% of meer:	95%
65 tot 80%	68,875%
55 tot 65%	57%
45 tot 55%	47,5%
35 tot 45%	38%

3 De aanvullende uitkering eindigt:

a indien de gewezen werknemer niet meer voldoet aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden of;

b met ingang van de datum waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. .

4 De gewezen werknemer die recht heeft op een uitkering op grond van dit artikel, is verplicht om de werkgever op de hoogte te stellen van wijzigingen in zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering of invaliditeitspensioen.

Vergoeding kosten geneeskundige verzorging bij arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie

**Artikel 8:6**

1 Bij arbeidsongeschiktheid in en door de uitoefening van de functie worden aan de werknemer vergoed de te zijner laste blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2 De werkgever kan omtrent het bepaalde in het eerste lid nadere voorschriften geven.

Nadere regels

**Artikel 8:7**

De werkgever kan nadere regels stellen.

Vaststelling referetijdvak toelagen

**Artikel 8:7:1**

Voor de toepassing van het bepaalde in de voorafgaande artikelen van dit hoofdstuk worden de toelage onregelmatige dienst, de overgangstoelage onregelmatige dienst, evenals de prestatiebeloning, slechts geacht te behoren tot de bezoldiging tot een bedrag dat overeenkomt met wat in de dertien kalenderweken, voorafgaande aan de datum waarop de verhindering tot het vervullen van de functie is ontstaan, gemiddeld per maand of per week is toegekend aan die vergoeding of die beloning, al naar gelang de bezoldiging van de werknemer per maand of per week wordt uitbetaald. Voor zover de werknemer op de bedoelde datum minder dan dertien kalenderweken zijn functie heeft vervuld, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld per maand of per week is toegekend over het tijdvak waarin hij vóór het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

Periodieke salarisverhoging

**Artikel 8:7:2**

Een verhindering wegens ziekte als bedoeld in dit hoofdstuk zal niet van invloed zijn op het tijdstip van toekenning van periodieke salarisverhogingen.

Werktijd bij ziekte bij toepassing van artikel 2:4:2

**Artikel 8:7:3**

De werknemer wiens arbeidsduur is aangepast op grond van artikel 2:4:2, kan voor de duur van de periode waarvoor toepassing van dit artikel is bepaald, worden verplicht tot aanvaarding van arbeid waarvan de arbeidsduur overeenkomt met deze tijdelijke uitgebreide arbeidsduur. Wanneer de periode waarvoor de toepassing van artikel 2:4:2 is verstreken, geldt de verplichting voor de werknemer ten aanzien van de aanvaarding van een nieuwe functie voor de formele arbeidsduur.

Verplichtingen werkgever

**Artikel 8:8**

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen arbeid of passende arbeid te verrichten.
2. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en binnen de stichting geen passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in passende arbeid buiten de stichting.
3. Uit hoofde van zijn verplichting, genoemd in het eerste en tweede lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. De werkgever stelt een protocol vast, waarin de regels zijn opgenomen met betrekking tot de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begeleiding van ziekteverzuim, verplichtingen omtrent ziek- en herstelmeldingen daaronder begrepen, de arbeidsgezondheidskundige begeleiding en de daarbij in acht te nemen procedures.

Verplichting werknemer tot informatieverstrekking bij ziekte

**Artikel 8:9**

De werknemer verstrekt op verzoek van de werkgever alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

Verplichting tot verlening van medewerking aan re-integratie

**Artikel 8:10**

- 1 De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is verplicht:
  - a gevolg te geven aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 8:8;
  - b zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 8:8, derde lid;
  - c zich te gedragen naar de regels die in het protocol, bedoeld in artikel 8:8, vierde lid, zijn opgenomen.
- 2 Indien de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, in staat is passende arbeid als bedoeld in artikel 8:1 te verrichten en hij door de werkgever of een andere werkgever daartoe in de gelegenheid wordt gesteld, is hij verplicht die arbeid te verrichten.

Verplichtingen werknemer medisch onderzoek

**Artikel 8:11**

- 1 De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door of vanwege de arbo-dienst in te stellen medisch onderzoek ter beantwoording van de vragen:
  - a of er sprake is van verhindering tot het vervullen van zijn functie wegens ziekte;
  - b in welke mate er sprake is van verhindering als bedoeld onder a;
  - c of de werknemer de verhindering tot het vervullen van zijn functie opzettelijk heeft veroorzaakt;
  - d of de werknemer ten onrechte nalaat zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de voorschriften hem door de behandelende geneeskundige gegeven, met dien verstande dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige aard zijn uitgezonderd;
  - e of de werknemer zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - f of verdere maatregelen of voorzieningen nodig zijn in het belang van het herstel van zijn gezondheid, dan wel in het belang van het behoud, het herstel of de bevordering van zijn arbeidsgeschiktheid;
  - g wanneer en in welke mate de vervulling van de functie kan worden hervat.

2 De werkgever kan nadere regels stellen ten aanzien van de redenen van medisch onderzoek.

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging

**Artikel 8:12:1**

Geen aanspraak op doorbetaling bezoldiging als bedoeld in artikel 8:3 bestaat:

a indien blijkt het geneeskundig onderzoek, bedoeld in artikel 8:11, sprake is van een omstandigheid waarbij de werknemer opzettelijk de verhindering tot het vervullen van zijn functie heeft veroorzaakt, tenzij de werknemer daarvan op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

b indien de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de in artikel 2:3, eerste lid, bedoelde geneeskundige keuring en alsdan blijkt dat de werknemer hierbij onjuiste informatie omtrent zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, ten gevolge waarvan de verklaring dat tegen de vervulling van zijn functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan, ten onrechte is afgegeven, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

Staken van doorbetaling van de bezoldiging

**Artikel 8:12:2**

1 De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 8:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de werknemer:

a weigert de in artikel 8:11 neergelegde verplichting tot het verlenen van medewerking aan een door of vanwege de arbodienst in te stellen medische onderzoek na te komen;

b blijkt het in artikel 8:11 bedoelde onderzoek ten onrechte heeft nagelaten zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen;

c blijkt het in artikel 8:11 bedoelde onderzoek de voorschriften van de behandelende arts niet opvolgt, met uitzondering van voorschriften om mee te werken aan een ingreep van heelkundige aard;

d zich blijkt het in artikel 8:11 bedoelde onderzoek schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

e er de oorzaak van is dat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek door een door de arbodienst aangewezen arts niet kan plaatshebben;

f tijdens de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, tenzij dit door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk wordt geacht en de werkgever daartoe toestemming heeft verleend;

g weigert mededeling te doen van inkomsten uit arbeid, die hij heeft in verband met het verrichten van door de arbodienst in het belang van zijn genezing wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of derden;

h zijn arbeid verzuimt te hervatten op het door de arbodienst bepaalde tijdstip en in de door deze dienst bepaalde mate, indien zulks hem is opgedragen, tenzij hij daarvoor een door de arbodienst als geldig erkende reden heeft opgegeven;

i weigert om – op verzoek van de werkgever – informatie te verstrekken die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit hoofdstuk.

2 De doorbetaling van de bezoldiging vindt wel plaats indien de werknemer op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het eerste lid.

Sanctie bij nalatigheid algemene verplichtingen werknemer

**Artikel 8:13**

1. De werknemer die zich niet houdt aan zijn verplichtingen, bedoeld in artikel 8:10, eerste lid, onder c, wordt disciplinair gestraft wegens plichtsverzuim.

2. De doorbetaling van de bezoldiging, bedoeld in artikel 8:3, wordt gestaakt, indien en voor zolang de werknemer:

a. weigert mee te werken aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen, als bedoeld in artikel 8:10, eerste lid, onder a, die erop gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen de eigen passende arbeid te verrichten;

b. weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 8:10, eerste lid, onder b.

c. weigert aangeboden passende arbeid te verrichten, waartoe hij op grond van artikel 8:10, tweede lid, verplicht is.

3 De doorbetaling van de bezoldiging, als genoemd in het tweede lid, vindt wel plaats indien de werknemer op grond van zijn geestelijke toestand geen verwijt kan worden gemaakt van het gedrag, genoemd in het tweede lid.

doorbetaling aan werknemer

**Artikel 8:14**



De ingevolge de artikelen 8:12:1, 8:12:2 en 8:13 niet uitbetaalde bezoldiging wordt alsnog aan de werknemer uitbetaald wanneer de werknemer op grond van de second opinion die hij conform artikel 32 van de wet SUWI, heeft aangevraagd inzake het oordeel over de ongeschiktheid tot werken in het gelijk gesteld wordt.

Terugkeer in functie na ziekte

**Artikel 8:15**

1 Ten aanzien van de werknemer die wegens ziekte verhinderd is zijn functie te vervullen, kan worden bepaald dat hij zijn functie slechts weer zal mogen vervullen, indien de werkgever daarvoor toestemming heeft verleend, onder bepaling van de mate waarin de hervatting kan geschieden.

2 Ten behoeve van de bepaling van het eerste lid zal mede worden gelet op het advies van de arbo-dienst of van het UWV.

3 De in het eerste lid bedoelde toestemming is in ieder geval vereist indien de werknemer gedurende meer dan een jaar volledig verhinderd is geweest zijn functie te vervullen.

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met ZW-uitkering

**Artikel 8:16**

1 Indien de werknemer ter zake van de desbetreffende ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk recht heeft op een ZW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 8:3 recht heeft.

2 Indien de werknemer geen ZW-uitkering aanvraagt binnen de in de ZW gestelde termijnen en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen ZW-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

3 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer de ZW-uitkering vermindering ondergaat, aan de werknemer een boete wordt opgelegd, dan wel het recht op de ZW-uitkering geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en dit aan zijn schuld of toedoen te wijten is, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.

4 De werknemer verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.

5 Indien de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag waarop de werknemer op grond van artikel 8:3 recht heeft, wordt het meerdere aan de werknemer uitbetaald.

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met WW-uitkering

**Artikel 8:17**

Indien de werknemer ter zake van de functie waarbij de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn werk is ontstaan, recht heeft op een WW-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 8:3 recht heeft.

Samenloop van bezoldiging bij ziekte met uitkering op grond van de WIA

**Artikel 8:18**

1 Indien de werknemer ter zake van de desbetreffende verhindering tot het vervullen van zijn functie recht heeft op een WGA- of een IVA-uitkering, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van artikel 8:3 recht heeft. Wanneer de werknemer recht heeft op een IVA-uitkering dan wel een WGA-uitkering in verband met volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid, heeft de werknemer tenminste recht op een bedrag ter hoogte van deze IVA- of WGA-uitkering.

3 Indien de werknemer geen WGA- of IVA-uitkering aanvraagt binnen de in de WIA gestelde termijnen en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de periode dat hij dientengevolge geen WGA- of IVA-uitkering ontvangt, voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

4 Indien als gevolg van handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer niet kan worden vastgesteld of de werknemer in aanmerking komt voor een WGA- of een IVA-uitkering en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel rekening gehouden met een IVA-uitkering.

5 Indien als gevolg van handelingen of het nalaten van handelingen door betrokkene de WGA- of IVA-uitkering vermindering ondergaat, dan wel het recht daarop geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd, en hem dit redelijkerwijs kan worden verweten, wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van de WGA- of IVA-uitkering zoals die werd genoten voor vermindering of gehele of gedeeltelijke weigering van het bedrag plaatsvond.

6 De werknemer verleent op verzoek van de werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de WGA- of IVA-uitkering.

## WAJONG/WAZ

### **Artikel 8:19**

Artikel 8:18 is van overeenkomstige toepassing wanneer de werknemer in aanvulling op de WGA- of IVA-uitkering, bedoeld in artikel 8:18, recht heeft op een bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

### **Artikel 8:20**

Indien de werknemer op grond van zijn arbeidsongeschiktheid recht heeft op een WAJONG- of WAZ-uitkering, worden deze uitkeringen voor de toepassing van dit hoofdstuk gelijk gesteld met een uitkering op grond van de WIA.

## Tegemoetkoming ziektekosten

### **Artikel 8:21:1**

1 De werknemer, die een aanvullende verzekering Extra Zorg 3 of Extra Zorg 4 bij IZA Zorgverzekeraar NV, of Mijn Keuze 3 of Mijn Keuze 4 bij Zilveren Kruis Achmea heeft, heeft recht op een tegemoetkoming in zijn ziektekosten.

2 De tegemoetkoming in ziektekosten wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december uitbetaald.

3 Bij indiensttreding op of na 1 januari van een kalenderjaar heeft de werknemer naar evenredigheid recht op een tegemoetkoming in ziektekosten.

## Hoogte tegemoetkoming

### **Artikel 8:22:2**

1 De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 168,- per jaar.

2 De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,- per jaar als het salaris van de werknemer maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6.

3 De werknemer die gedurende het jaar in dienst treedt of ontslagen wordt ontvangt een tegemoetkoming in de ziektekosten naar rato van de tijd dat hij in dienst is geweest.

4 De peildatum voor de vergelijking van het tweede lid is de maand december. Voor de werknemer die gedurende het jaar uit dienst treedt is de peildatum voor de vergelijking van het tweede lid de laatste maand dat de werknemer in dienst is geweest.

## Meerdere dienstverbanden

### **Artikel 8:22:3**

Indien de werknemer uit hoofde van een ander dienstverband een tegemoetkoming krijgt voor ziektekosten, wordt dit verrekend met de tegemoetkoming op grond van artikel 8:21:1 en artikel 8:21:2.

De werknemer is verplicht de stichting te informeren, indien hij een dergelijke tegemoetkoming ontvangt uit hoofde van een andere aanstelling.

## Inhouding ziektekostenpremies

### **Artikel 8:22:4**

#### **Vervallen**

## Hoofdstuk 9 Diverse bepalingen

Ontslag als disciplinaire straf

### Artikel 9:1

Als disciplinaire straf kan aan de werknemer ongevraagd ontslag verleend worden.

Schorsing als ordemaatregel

### Artikel 9:1:1

1 Onverminderd het bepaalde in artikel 13:1:2 kan de werknemer door de werkgever worden geschorst:

- a wanneer hem het voornemen tot bestraffing met onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven of hem van de oplegging van deze straf mededeling is gedaan;
- b wanneer tegen hem volgens de ter zake geldende bepalingen van het Wetboek van Strafvordering een bevel tot in verzekeringstelling of voorlopige hechtenis wordt ten uitvoer gelegd;
- c wanneer tegen hem een strafrechtelijke vervolging wegens misdrijf wordt ingesteld;
- d in andere gevallen waarin schorsing wordt gevorderd door het belang van de functie.

2 Het schorsingsbesluit bevat in ieder geval:

- a een aanduiding van het tijdstip waarop de schorsing ingaat;
- b een nauwkeurige aanduiding van de in het eerste lid bedoelde omstandigheid of omstandigheden welke tot de schorsing aanleiding heeft of hebben gegeven;
- c een zo nauwkeurig mogelijke aanduiding van de duur van de schorsing.

Schorsing

### Artikel 9:1:2

1 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 9:1:1, eerste lid, onder b of c, kan de bezoldiging voor een derde gedeelte worden ingehouden; na verloop van een termijn van zes weken kan een verdere vermindering van het uit te keren bedrag, ook tot het volle bedrag van de bezoldiging, plaatsvinden, behoudens het bepaalde in het derde lid.

2 Tijdens de schorsing ingevolge artikel 9:1:1, eerste lid, onder a, kan tot de in de strafaanzegging of –oplegging genoemde datum van ingang van het ontslag de bezoldiging geheel of gedeeltelijk worden ingehouden, behoudens het bepaalde in het derde lid. Met ingang van de datum van het ontslag wordt de uitkering van de bezoldiging geheel gestaakt.

3 Het betaalbare gedeelte van de bezoldiging kan aan anderen dan de werknemer worden uitgekeerd. Gedurende de schorsingsperiode blijft de werknemer in ieder geval in het genot van een bedrag, gelijk aan het op hem verhaalbare gedeelte van de premies voor pensioen.

4 De ingevolge het eerste lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien de schorsing niet door een door de strafrechter opgelegde straf wordt gevolgd of ook indien en in zoverre op andere gronden alsnog tot uitbetaling wordt besloten.

5 De ingevolge het tweede lid niet uitgekeerde bezoldiging wordt alsnog uitbetaald, indien op de schorsing bestraffing van de werknemer met onvoorwaardelijk ontslag niet volgt.

Overlijdensuitkering

### Artikel 9:2:1

1 De bezoldiging van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

2 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage. Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de werknemer op de dag van overlijden geldende bezoldiging per maand. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.

3 Indien de overledene geen betrekkingen, bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daarbedoelde bedrag door de werkgever geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

4 Op de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nagelaten betrekkingen van de werknemer ter zake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

## Overlijdensuitkering

### **Artikel 9:2:2**

1 Gedurende de maand waarin het overlijden van de werknemer plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de werknemer woonden. Daarvan kan echter worden afgeweken als de werkgever dat in het belang van de functie noodzakelijk acht.

2 Indien door de werknemer voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden deze over de tijd gedurende welke zij het gebruik van de woning behouden.

## Overlijdensuitkering bij een ongeval in en door de functie

### **Artikel 9:2:3**

1. Indien de werknemer overlijdt en zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van een ongeval in en door de uitoefening van de functie, dan wordt aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner een uitkering verstrekt. Indien de overledene geen weduwe, weduwnaar of geregistreerd partner nalaat, wordt de uitkering verstrekt aan de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen.

2. De uitkering bedraagt één jaarbezoldiging, berekend over de 12 kalendermaanden onmiddellijk voorafgaande aan de maand van overlijden.

3. Indien de werkgever een verzekering heeft afgesloten die tot uitkering komt in geval de werknemer overlijdt als gevolg van een ongeval in en door de uitoefening van de functie, bedraagt de uitkering in afwijking van het tweede lid het bedrag waarvoor de werkgever zich terzake heeft verzekerd, met een minimum van één jaarbezoldiging.

## **Hoofdstuk 10 Overleg met werknemersorganisaties**

Algemene bepalingen

### **Artikel 10:1**

Conform de Arbeidsvoorwaarden gemeente Arnhem hoofdstuk 12 betreffende Overleg met organisaties van overheidspersoneel is een commissie van georganiseerd overleg binnen de organisatie Presikhaaf Bedrijven te Arnhem ingesteld.

### **Artikel 10:2**

De in artikel 10:1 bedoelde commissie behartigt tevens de belangen van werknemers in dienst van de Stichting Personeel Presikhaaf Bedrijven.

## **Hoofdstuk 11 Medezeggenschap**

### **Artikel 11:1**

De binnen Presikhaaf Bedrijven vigerende reglementen ten aanzien van de medezeggenschap zijn, met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), van toepassing op de werknemers in dienst van de stichting.

## Hoofdstuk 12 Overige rechten en verplichtingen

### Verplichtingen

#### **Artikel 12:1**

De werknemer is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed werknemer betaamt.

### Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

#### **Artikel 12:1a**

1 Het is de werknemer verboden, behoudens toestemming verleend door of namens de werkgever in bijzondere gevallen, ten eigen bate:

- a diensten te laten verrichten door personen in dienst van of werkzaam zijn ten behoeve van de stichting;
- b de aan Presikhaaf Bedrijven toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie ter kennis is gekomen.

### Aannemen van geschenken en gelden

#### **Artikel 12:1b**

Het is de werknemer verboden:

- a in verband met zijn functie vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen, te verzoeken of aan te nemen, anders dan met toestemming van de werkgever;
- b steekpenningen aan te nemen.

### Verhindering vervulling functie

#### **Artikel 12:1c**

1 De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.

2 Indien de werknemer verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

### Nevenwerkzaamheden

#### **Artikel 12:1d**

1 De werknemer is verplicht aan de werkgever, op een door dit orgaan te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van de werkgever, voor zover deze in verband staan met zijn functievervulling, kunnen raken.

2 Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgaven.

3 Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van stichting, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

### Melding financiële belangen

#### **Artikel 12:1e**

1 De werkgever wijst werknemers aan die zijn aangesteld in een functie waaraan in het bijzonder het risico van financiële belangenverstremgeling of het risico van oneigenlijk gebruik van koersgevoelige informatie verbonden is.

2 De werknemer bedoeld in het eerste lid meldt aan de werkgever, op een door dit orgaan te bepalen wijze, zijn financiële belangen respectievelijk bezit van en transacties in effecten, die de belangen van de stichting, voor zover deze in verband staan met de functievervulling, kunnen raken.

3 Er wordt een registratie gevoerd van de meldingen bedoeld in het tweede lid.

4 Het is de werknemer verboden financiële belangen te hebben, effecten te bezitten en transacties in effecten te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de stichting, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.

### Aanneming en levering ten behoeve van de stichting

#### **Artikel 12:1f**

1 Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van de stichting.

2 De werkgever kan regelen stellen betreffende het deelnemen van de werknemer, middellijk of onmiddellijk, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Plicht tot aanvaarden andere functie

**Artikel 12:1:10**

1 De werknemer is verplicht - nadat hij is gehoord - een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het belang van de stichting is aangewezen, indien deze functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen. Bij deze toetsing wordt een aanstelling in algemene dienst betrokken.

2 De werkgever kan de werknemer die door eigen schuld of toedoen niet meer voldoet aan de functie-eisen en geen of onvoldoende medewerking verleent aan noodzakelijke (bij)scholing overplaatsen naar een andere functie, met een lager salarisniveau. Voorwaarden zijn:

- de werkgever hoort de werknemer voordat de werkgever tot deze overplaatsing besluit;
- de overplaatsing is in het belang van de stichting;
- de werkgever kan de werknemer redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid en zijn omstandigheden naar deze functie overplaatsen.

De werkgever kan de werknemer indien en zodra deze alsnog voldoet aan de functie-eisen overplaatsen naar de oorspronkelijke functie, met het oorspronkelijke salarisniveau.

3 Indien de werkgever dit in het belang van de stichting nodig acht is de werknemer verplicht om:

a tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen; bij deze toetsing wordt een aanstelling in algemene dienst betrokken;

b tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;

c zich buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden ter beschikking te houden.

Voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de werknemer schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.

4 Wanneer de werknemer meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het derde lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij - onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen - daarvan terstond kennis aan de werkgever, dat zo spoedig mogelijk een beslissing ter zake neemt.

5 De werknemer kan niet worden verplicht, indien bij enig particulier werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn, tenzij naar het oordeel van de werkgever zulks met het oog op de openbare veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van de stichting noodzakelijk is.

6 Ter zake van de toepassing van het bepaalde in het vijfde lid wordt zo spoedig mogelijk overleg gepleegd in de commissie, bedoeld in artikel 10:1

Aanvaarden andere werkzaamheden

**Artikel 12:1:11**

1 De werknemer is verplicht, indien hij daartoe door of namens de werkgever wordt aangewezen, in tijden van oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden andere werkzaamheden te verrichten dan die welke hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de stichting in die tijden heeft of zal krijgen, dan wel ertoe strekken een zo goed en ongestoord mogelijke uitvoering van die taak te verzekeren.

2 De werknemer is verplicht, indien hij daartoe door de werkgever wordt aangewezen, taken te verrichten in het kader van de 'Wet veiligheidsregio's'.

3 De werknemer, op grond van het eerste of tweede lid aangewezen, is te allen tijde verplicht lessen te volgen en deel te nemen aan oefeningen welke verband houden met zijn in dat lid aangeduide taak.

4 De aanwijzing, bedoeld in het eerste of tweede lid geschiedt slechts, indien de persoonlijke omstandigheden van de werknemer zulks redelijkerwijs toelaten.

Vergoeding van schade

**Artikel 12:1:12**

1 De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de stichting geleden schade, voor zover deze aan zijn schuld of nalatigheid is te wijten.

2 Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn bezoldiging worden niet vastgesteld dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en ter zake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige werknemer

**Artikel 12:1:13**



1 De rekenplichtige werknemer wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven naarmate hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.

2 Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.

3 De rekenplichtige werknemer is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens de werkgever.

Beoordeling van de werknemer

**Artikel 12:1:14**

1 De werkgever kan bepalen, dat met inachtneming van door de werkgever te stellen regelen over de werknemer periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie.

2 Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt met de werknemer zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van de werkgever verbeterd kunnen worden.

Dragen van uniform of dienstkleeding

**Artikel 12:1:15**

1 De werknemer is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door de werkgever voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.

2 Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de werknemer slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens de werkgever toestemming is gegeven.

3 Het is de werknemer verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet door werkgever zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan niet door de werkgever vergunning is verleend. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door het hoger bestuursorgaan verlof is verleend.

4 Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Standplaats

**Artikel 12:1:16**

1 Indien het belang van de werkgever dit eist, kan de werknemer de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.

2 Onder standplaats dient te worden verstaan: de plaats of het met name genoemde gedeelte van de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.

3 De werkgever kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

**Artikel 12:1:17**

1 De werknemer is verplicht, indien hem door de werkgever een dienstwoning is aangewezen, deze te betrekken en zich ter zake van de bewoning en het gebruik te gedragen naar de voorschriften die daaromtrent zijn gesteld.

2 Hij draagt de onderhoudskosten welke volgens de wet en het plaatselijk gebruik gemeenlijk voor rekening van de huurder zijn, tenzij ter zake een afwijkende regeling is vastgesteld.

Verbod betreden arbeidsterrein

**Artikel 12:1:18**

Aan de werknemer kan door of namens de werkgever de toegang tot de kantoren, werkplaatsen of andere arbeidsterreinen, dan wel het verblijf aldaar worden ontzegd.

Infectieziekten

**Artikel 12:1:19**

1 De werknemer die in contact staat of kort geleden gestaan heeft met een persoon, die een ziekte heeft, waarvoor ingevolge het krachtens de Infectieziektewet bepaalde een nominatieve aangifteplicht geldt, mag zijn functie niet vervullen en heeft geen toegang tot de dienstgebouwen, -lokalen en -terreinen voor

zolang de hoofdinspecteur of de inspecteur van het staatstoezicht op de volksgezondheid niet heeft verklaard, dat hij het gevaar voor overbrenging van een infectieziekte, of het gevaar dat hij verdacht moet worden te lijden aan zodanige ziekte, geweken acht.

2 De werknemer die verkeert in de in het vorige lid omschreven situatie, is verplicht daarvan ten spoedigste kennis te geven aan de werkgever. Hij is gehouden zich te gedragen naar de door of vanwege de werkgever gegeven aanwijzingen, waaronder die met betrekking tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek.

3 De werknemer geniet over de tijd, gedurende welke het hem overeenkomstig het bepaalde in dit artikel verboden is zijn functie te vervullen, zijn volledige bezoldiging.

Reis- en verblijfkosten

**Artikel 12:1:20**

1 De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van de werkgever.

2 Deze vergoeding wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de daarvoor door de werkgever gestelde regelen.

Vergoeden van schade

**Artikel 12:1:21**

1 Aan de werknemer wordt de schade aan hem toebehorende kleding en uitrusting, geen motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen zijnde, vergoed welke hij buiten zijn schuld of nalatigheid lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage dier goederen.

2 Aan de werknemer wordt schade vergoed aan een aan hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen welke hij lijdt ten gevolge van de vervulling van zijn functie, tenzij:

a die schade bestaat uit de normale slijtage of

b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid of

c de werknemer in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van de stichting en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.

Gebruik motorrijtuig

**Artikel 12:1:22**

Het is de werknemer slechts toegestaan een hem toebehorend motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen bij de vervulling van zijn functie te gebruiken, indien en voor zover hem daartoe door of namens de werkgever toestemming is verleend. Aan deze toestemming kunnen bepaalde voorwaarden worden verbonden.

Schadeloosstelling

**Artikel 12:1:23**

De werkgever kan bepalen in welke niet elders voorziene gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Bijzondere prestaties

**Artikel 12:1:24**

Wegens buitengewone toewijding of bijzonder loffelijke vervulling van de functie kan aan de werknemer, naast een tevredenheidsbetuiging, een bijzondere beloning worden toegekend in de vorm van:

a extra verlof;

b gratificatie.

Onbekendheid met nadere bepalingen

**Artikel 12:1:25**

Ter zake van niet-naleving van bepalingen welke redelijkerwijs niet kunnen worden geacht de werknemer bekend te zijn, worden hem geen voordelen onthouden of nadelen toegebracht.

Borstvoeding

**Artikel 12:1:26**

Aan de vrouwelijke werknemer, die een borstkind heeft, wordt gedurende ten hoogste 1 jaar na de geboorte van het kind de gelegenheid gegeven haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven.

Benadeling positie stichting

**Artikel 12:1:27**

De stichting draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 10:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4:2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie bij werkgever.

Klokkenluiders

**Artikel 12:2**

1 Werkgever sluit hierbij aan de regeling aan zoals van toepassing voor de ambtelijke werknemers in dienst van Presikhaaf Bedrijven.

2 Werknemers en door de werkgever aangewezen interne vertrouwenspersonen die misstanden conform de regeling aan de orde stellen, mogen niet om die reden worden ontslagen of anderszins in hun positie binnen de stichting benadeeld worden.

## Hoofdstuk 13 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

### Artikel 13:1:1

1 De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, als bedoeld in de tweede titel van de Werknemerswet, kan deswege disciplinair worden gestraft.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

### Artikel 13:1:2

1 Naast de mogelijkheid genoemd in artikel 9:1, kunnen de volgende disciplinaire straffen worden toegepast:

a schriftelijke berisping;

b arbeid buiten de voor de functie van de werknemer vastgestelde werktijden zonder vergoeding of tegen een lagere dan de normale vergoeding voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag en met dien verstande dat deze arbeid niet kan worden opgelegd op zondag en op de voor de werknemer geldende kerkelijke feestdagen;

c vermindering van vakantie- uren, met uitsluiting van het recht op het wettelijk aantal vakantie-uren waarop de werknemer voor het desbetreffende kalenderjaar aanspraak heeft;

d geldboete tot ten hoogste 1% van het bedrag van het salaris per jaar;

e niet-betaling van het salaris, doch ten hoogste tot een bedrag overeenkomende met het salaris over een halve maand;

f stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de functie daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;

g vermindering van salaris met ten hoogste het bedrag van de laatste twee periodieke verhogingen, of, indien aan de door de werknemer beklede functie geen schaal is verbonden, vermindering van het salaris met ten hoogste 5%, een en ander voor de tijd van niet langer dan twee jaren;

h plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van de werkgever, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;

i schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging.

2 De straffen genoemd in het eerste lid alsmede de straf genoemd in artikel 9:1, worden opgelegd door de directie die bevoegd is tot aanstelling in de laatstelijk door de werknemer vervulde functie.

3 Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Verantwoording

### Artikel 13:1:3

De werkgever gaat niet over tot het opleggen van een straf nadat hij de werknemer hierover heeft gehoord.

Verantwoording

### Artikel 13:1:4

De straf, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij bij de strafoplegging onmiddellijke tenuitvoerlegging is bevolen.

## Hoofdstuk 14 Opleiding en ontwikkeling

### Opleiding en mobiliteit

#### Artikel 14:1

1. De werknemer is op de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor zijn duurzame inzetbaarheid en loopbaanperspectief, waardoor diens positie op de interne en externe arbeidsmarkt verbetert.
2. In het belang van de organisatie en zichzelf ontwikkelt de werknemer zich door middel van scholing en het opdoen van werkervaring.
3. De werknemer maakt actief gebruik van het gemeentelijk loopbaanbeleid.

#### Artikel 14:2

1. De werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer bij het verbeteren en ontwikkelen van diens inzetbaarheid en mobiliteit.
2. De werkgever voert een actief intern en extern mobiliteitsbeleid en onderhoudt loopbaanbeleid, gericht op mobiliteit en organisatieverandering.
3. De werkgever wijst de werknemer op diens mogelijkheden binnen het vigerende loopbaanbeleid.

### *Individueel loopbaanbudget*

#### Artikel 14:3

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een loopbaanbudget van € 500.-.
2. Indien bij inwerkingtreding van dit artikel de werkgever een opleidingsplan heeft vastgesteld dat gelijkwaardige ruimte biedt aan loopbaanontwikkeling op basis van individuele wensen over loopbaanactiviteiten gericht op vergroting van inzetbaarheid kan dit opleidingsplan ongewijzigd worden voortgezet ongeacht het bepaalde in het eerste lid. Dit na instemming van de ondernemingsraad.
3. De werknemer zet het loopbaanbudget in ten behoeve van loopbaangerelateerde activiteiten, zoals opleiding, training, scholing, loopbaanadvies, coaching en ontwikkeling, gericht op de vergroting van zijn inzetbaarheid en zijn arbeidsmarktpotentie ten behoeve van een andere functie binnen of buiten de organisatie.
4. De in het derde lid genoemde activiteiten dienen te zijn gericht op een reëel loopbaanperspectief.
5. Afspraken over de wijze van besteding van het loopbaanbudget worden vastgelegd in een (aanvulling op het) persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het resterende budget dat na verloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is opgebouwd niet is benut, komt te vervallen.
7. In afwijking op het bepaalde in het zesde lid kan de werknemer het loopbaanbudget gedurende maximaal drie jaar opsparen, om daarmee eenmalig een duurdere activiteit te financieren. Dit wordt vastgelegd in (een aanvulling op) het persoonlijk ontwikkelingsplan.
8. Indien na toepassing van het bepaalde in het zevende lid na verloop van de overeengekomen periode het budget niet of niet volledig is benut komt het resterende budget te vervallen.
9. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015

### Persoonlijk ontwikkelingsplan

#### **Artikel 14:4**

1. Naast de afspraken over het individueel loopbaanbudget leggen de werkgever en de werknemer in een persoonlijk ontwikkelingsplan de afspraken vast over de loopbaanontwikkeling en de vereiste kennis en vaardigheden van de werknemer, alsmede een in dat kader door hem te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten.
2. Het persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ten minste een keer per drie jaar opgesteld en door de werkgever vastgesteld.
3. Een te volgen opleiding en de te ondernemen activiteiten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid, zoals neergelegd in het door de werkgever vastgestelde opleidingsplan.
4. De kosten die gemaakt zullen worden in het kader van de in het persoonlijk ontwikkelingsplan opgenomen opleiding en activiteiten worden door de werkgever vergoed. .
5. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot benodigd verlof en eventuele verdere medewerking van de zijde van de werkgever die de werknemer in staat moeten stellen de gemaakte afspraken uit te voeren.

6. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden afspraken vastgelegd met betrekking tot een of meer van de volgende onderwerpen:

- de keuze van opleidingsvorm of instituut, alsmede de redelijkerwijs te maken kosten;
- de periode gedurende welke een studie gevolgd zal worden;
- de minimaal te behalen resultaten en te maken voortgang;
- de omstandigheden onder welke een te volgen studie kan worden onderbroken of gestopt;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie door de werknemer;
- de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het verlaten van de stichting binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
- eventuele andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van de gemaakte afspraken.

Loopbaanadvies.

#### **Artikel 14:5**

De werknemer heeft na elke periode van vijf jaar recht op loopbaanadvies bij een door de werkgever aangewezen interne of externe deskundige.

#### **Artikel 14:6**

In het persoonlijk ontwikkelingsplan van en het functioneringsgesprek met een werknemer van 50 jaar en ouder stelt de werkgever zijn belasting en belastbaarheid aan de orde. Zonodig worden naar aanleiding hiervan afspraken gemaakt over aanpassingen in het individuele takenpakket.

Flankerend beleid

#### **Artikel 14:7**

De werkgever stelt vast welke mobiliteitsbevorderende maatregelen voorzieningen beschikbaar kunnen worden gesteld aan werknemers die zich in een Van-werk-naar-werk-traject bevinden.

Begripsbepalingen

#### **Artikel 14:8:1:1**

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt verstaan onder studiekosten:

- cursus- of les gelden, examengelden en diplomagelden, alsmede studiemateriaal met uitzondering van schrijfbestedingen, verzendkosten, duurzame gebruiksartikelen en niet verplicht voorgeschreven met de studie verband houdende boeken;
- reiskosten, met dien verstande, dat de reiskosten worden berekend vanaf de standplaats van de werknemer als vertrekplaats en op basis van de minst kostbare wijze van openbaar vervoer;
- verblijfkosten, die geacht worden te bestaan uit de lunchvergoeding (als de studie de tijd van 12.00-14.00 uur omvat) en/of dinervergoeding (als de studie de tijd van 18.00-21.00 uur omvat),.

Studie in opdracht van de werkgever

#### **Artikel 14:9:1:1**

1 De werkgever kan de werknemer een opdracht tot het volgen van een studie geven als de studie een belang van de werkgever dient.

2 De volgende studies dienen een belang ten behoeve van de werkgever:

- opleidingen, gericht op het terrein waarop de werknemer in zijn huidige functie werkzaam is;
- opleidingen, die niet direct betrekking hebben op de tegenwoordige functie van de werknemer, maar gericht zijn op een functie, waarvoor de werknemer op een later tijdstip in aanmerking kan komen;

3 In bijzondere gevallen kan de werkgever in overleg met de werknemer een psychologisch onderzoek doen instellen.

4 De werkgever kan de in lid 1 genoemde opdracht geven voor een door de werkgever te bepalen termijn, die wordt afgeleid van de door het betrokken instituut voorgeschreven studieduur.

5 Als de werkgever op grond van de door hem ingewonnen inlichtingen van oordeel is, dat de werknemer niet regelmatig of niet voldoende studeert, waardoor hij niet in staat kan worden geacht zijn studie binnen de termijn als bedoeld in lid 4 te volbrengen, is hij bevoegd de verleende studiefaciliteiten - al dan niet tijdelijk - in te trekken. Deze intrekking vindt echter niet plaats, indien de werknemer aannemelijk maakt, dat de onregelmatige of onvoldoende studie het gevolg is van feiten of omstandigheden die niet aan hemzelf zijn te wijten.

6 De werknemer is verplicht de inlichtingen te geven, die de werkgever voor de toepassing van dit artikel nodig acht.

7 De werknemer, aan wie studiefaciliteiten zijn toegekend, is verplicht zich na het verstrijken van de in lid 4 bedoelde termijn aan het eerstvolgende examen te onderwerpen en de uitslag daarvan aan de

werkgever mede te delen, tenzij zulks op grond van persoonlijke omstandigheden niet kan worden verlangd.

8 Als de studie binnen de voor de werknemer geldende werktijden valt, geeft de werkgever de werknemer volledig studieverlof.

9 Als de studie niet binnen de voor de werknemer geldende werktijden valt, heeft de werknemer geen recht op compenserend verlof.

10 De werkgever vergoedt de studiekosten volledig als de werknemer schriftelijk verklaart dat hij de studiekosten terugbetaalt als:

- de werknemer niet binnen de door het opleidingsinstituut voorgeschreven studietijd deelneemt aan het aan de studie verbonden examen;
- de werknemer de studie tussentijds beëindigt;
- de werknemer op eigen verzoek of door aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslagen wordt voor het einde van de studie of binnen een periode van twee jaar na de studie.

Dit geldt ook voor interne studies.

11 De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht vervalt in de volgende gevallen:

- de werknemer is redelijkerwijs niet verplicht tot voortzetting van de studie;
- de werknemer beëindigt de studie vanwege het aanvaarden van een andere functie bij de stichting;
- de werknemer staakt de studie als gevolg van buiten zijn schuld of toedoen gelegen omstandigheden;
- ontslag van de werknemer past in de schriftelijk vastgelegde loopbaanplanning van de werknemer;
- de werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk ontheffing van de terugbetalingsplicht.

12 De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht geldt ongeacht de hoogte van de gegeven studiekostenvergoeding (met inbegrip van de vergoeding van reis- en verblijfskosten).

13 De in lid 10 genoemde terugbetalingsplicht is bij ontslag van de werknemer binnen een periode van twee jaar na de studie beperkt tot het 1/24<sup>e</sup> deel voor iedere volle maand die aan deze periode van twee jaar ontbreekt.

Studie op verzoek van de werknemer

#### **Artikel 14:10:1:1**

1 De werknemer kan de werkgever schriftelijk, via een vastgesteld formulier, vóór de aanvang van de studie verzoeken om toestemming voor het volgen van een studie. De werknemer is verplicht de werkgever de gegevens te verstrekken die de werkgever ter beoordeling van het verzoek nodig acht.

2 De werkgever geeft, met inachtneming van artikel 1:2:1, de werknemer toestemming voor het volgen van een studie als de studie past in het persoonlijk ontwikkelingsplan van de werknemer en het opleidingsplan van de werkgever..

3 De artikelen 14:1 tot en met 14:7 zijn van toepassing als de werknemer voldoet aan de in die artikelen genoemde voorwaarden.

4 De werkgever kan de werknemer als artikel 14:3 van toepassing is naast het in artikel 14:3 geregelde individueel loopbaanbudget, studieverlof en vergoeding van overige studiekosten geven.

5 De werkgever kan de werknemer als artikel 14:3 niet van toepassing is studieverlof en vergoeding van studiekosten geven.

6. Dit artikel is geldig in 2013, 2014 en 2015.

## Hoofdstuk 15 Tegemoetkoming reiskosten woon-werkverkeer

Tegemoetkoming reiskosten

### **Artikel 15:1**

De werkgever verleent aan de in een salarisschaal 1 tot en met 4 ingedeelde werknemer een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen van en naar de woonplaats, met dien verstande dat de reiskosten buiten het woongebied niet voor vergoeding in aanmerking komen. De werkgever verleent aan de werknemer die door inschaling in salarisschaal 5 of hoger de tegemoetkoming verliest, gedurende 6 maanden, te rekenen vanaf het moment, waarop hij de tegemoetkoming verliest, een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks van en naar de woonplaats reizen gelijk aan de helft van de laatstelijk genoten tegemoetkoming.

Hoogte tegemoetkoming in de reiskosten

### **Artikel 15:2**

De tegemoetkoming in de reiskosten bestaat, ongeacht of de werknemer gebruik maakt van openbaar vervoer of eigen middel van vervoer, ten hoogste uit een bedrag ter hoogte van de kosten van: a openbaar vervoer op basis van tweede klas, minus € 73,40 per maand; b fietsenstalling in de woonplaats en in Arnhem.

Woongebied

### **Artikel 15:3**

Het in artikel 12:1:16, lid 2 bedoelde gebied is het grondgebied van de gemeenten Arnhem, Doesburg, Duiven, Lingewaard (voorheen Bemmelen, Gendt en Huissen), Overbetuwe (voorheen Elst, Heteren en Valburg), Renkum, Rheden, Rozendaal, Rijnwaarden, Westervoort en Zevenaar.



## **Hoofdstuk 16 De rechtspositionele erkenning van alternatieve samenlevingsvormen**

Begripsomschrijving

### **Artikel 16:1**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder levenspartner verstaan: een persoon met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en met het oogmerk duurzaam samen te leven een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een schriftelijke verklaring, ingericht volgens door de werkgever nader te stellen regels. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

### **Artikel 16:2**

De bepalingen die gelden voor de gehuwde werknemer, zijn op overeenkomstige wijze van toepassing op de werknemer met een levenspartner. Waar in deze bepalingen staat "echtgenoot" moet tevens worden gelezen "levenspartner".

Gelijkstelling levenspartner met echtgenoot

### **Artikel 16:3**

In gevallen waarin dit hoofdstuk niet of niet naar redelijkheid voorziet, treft de werkgever een passende voorziening.

## **Hoofdstuk 17 Overgangs- en slotbepaling**

### Artikel 17:1

1. Deze regeling treedt in werking op .././2014.
2. Met ingang van de datum waarop deze regeling in werking treedt, danwel gedeelten daarvan in werking treden, vervallen de bepalingen van de geldende Arbeidsvoorwaardenregeling Stichting Personeel Presikhaaf versie 13 december 2011.
3. Indien de inwerkingtreding van deze regeling ertoe leidt dat aanspraken van individuele werknemers in neerwaartse of opwaartse zin worden bijgesteld, vindt overleg plaats over de gevolgen daarvan. Daarbij is uitgangspunt dat neerwaartse bijstellingen niet zullen leiden tot financiële bijstellingen maar dat er een garantieregeling zal worden overeengekomen.

## **Preambule**

Partijen bij deze overeenkomst,

### De werkgever:

Stichting Personeel Presikhaaf, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer J.J. van Loon, directeur,

en

### de vakorganisaties:

Abvakabo FNV, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door P. Lempens , bestuurder  
CNV Publieke zaak, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door B. Hoogendam, bestuurder  
CMHF, te dezen rechtsgeldig vertegenwoordigd door P. Leenders , bestuurder

hierna gezamenlijk te noemen partijen;

Overwegende, dat

- uitgangspunt voor de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van SPP een uniformering van arbeidsvoorwaarden binnen Presikhaaf Bedrijven is;
- de arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Arnhem (AGA) van toepassing is op het ambtelijk personeel van Presikhaaf Bedrijven;
- medewerkers bij SPP op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn, zodat de AGA voor zover nodig aan die formele status is aangepast;
- navolgende arbeidsvoorwaardenregeling in overleg tussen partijen tot stand is gekomen;

hebben besloten tot vaststelling van de Arbeidsvoorwaarden SPP versie 2 d.d. 18 december 2014 en geldt vanaf 1 januari 2015.

Opgemaakt en ondertekend d.d. 18 december 2014

**Stichting Personeel Presikhaaf**

**Abvakabo FNV**

J.J. van Loon

P. Lempens

**CMHF**

**CNV Publieke zaak**

P.Leenders

B. Hoogendam