



GEZONDHEIDSDIENST VOOR DIEREN BV COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2014 – 30 september 2016

Collectieve arbeidsovereenkomst

De partijen

Gezondheidsdienst voor Dieren BV te Deventer

Telefoon 0900 1770
www.GDdiergezondheid.nl

als partij ter ene zijde
en

FNV Bondgenoten te Utrecht

Telefoon 0900-9690
www.fnvbondgenoten.nl

CNV Dienstenbond te Hoofddorp

Telefoon 023-5651052
www.cnvdienstenbond.nl

De Unie te Culemborg

Telefoon 0345-851851
www.deunie.nl

elk als partij ter andere zijde
zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Inhoudsopgave

Algemeen	4
1.1 Definities	4
1.2 Deeltijdwerknemer	4
1.3 Anticumulatiebeding	4
1.4 Toepassing CAO	5
Relatie werkgever - werknemer - vakorganisaties	5
2.1 Verplichtingen van de werkgever	5
2.2 Verplichtingen van de werknemer	5
2.3 Verplichtingen van de vakorganisaties	6
Arbeidsovereenkomst	6
3.1 Individuele arbeidsovereenkomst	6
3.2 Einde arbeidsovereenkomst	7
Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof	7
4.1 Arbeidsduur	7
4.2 Werktijden	7
4.3 Opbouw vakantie-uren	8
4.4 Opnemen vakantie-uren	8
4.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid	9
4.6 Vakantie-uren bij ontslag	9
4.7 Zon- en feestdagen	9
Beloning en waardering	9
5.1 Algemeen	9
5.2 Salarisregeling	10
5.3 Algemene loonsverhoging en toeslagen boven het schaalmaximum	11
5.4 Tijdelijke waarneming	11
5.5 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie	11
5.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie	12
5.7 Vakantie-uitkering	12
5.8 Collectieve Resultaat Afhankelijke Beloning	13
5.9 Eindejaarsuitkering	13
5.10 Eenmalige uitkering	13
Tijdgerelateerde toeslagen	14
6.1 Overwerk	14
6.2 Meeruren	14
6.3 Inconveniëntentoeslag	14
6.4 Consignatie (bereikbaarheidsdienst)	15
Werk en privé	16
7.1 Algemeen	16
7.2 Buitengewoon verlof	16
7.3 Vakbondsverlof	17
7.4 Onbetaald verlof	17
Arbeidsongeschiktheid	17
8.1 Algemeen	17
8.2 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	18
8.3 Vanaf 104 weken arbeidsongeschiktheid	18
8.4 Beëindiging loondoorbetaling of aanvulling	19
8.5 Deskundigenoordeel	19
Levensfasebewust personeelsbeleid	19
9.1 Algemeen	19
9.2 Ouder wordende werknemer	20
9.3 Scholing en ontwikkeling	20
Vergoedingen, tegemoetkomingen en voorzieningen	20
10.1 Verzekering en bijdrage in premie	20
10.2 Uitkering bij overlijden	20
10.3 Spaarloonregeling	21

10.4	Flexregeling.....	21
10.5	Levensloopregeling.....	21
10.6	Pensioen.....	21
10.7	Regeling opvang sociale gevolgen.....	22
Stage	22
11.1	Stagevergoeding.....	22
Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen	23
12.1	Looptijd.....	23
12.2	Tussentijdse wijzigingen.....	23
BIJLAGE I:	Salarisschalen.....	24
BIJLAGE II:	Geschillencommissie.....	27
BIJLAGE III:	Procedure Bezwaar en Beroep.....	29
BIJLAGE IV:	Regeling Opvang sociale gevolgen (tot 1 juni 2013*).....	31
BIJLAGE IV:	Regeling Opvang sociale gevolgen (vanaf 1 juni 2013*).....	35
BIJLAGE V:	Collectieve resultaatafhankelijke beloning.....	39
BIJLAGE VI:	Protocolafspraken.....	40

Algemeen

1.1 Definities

Werkgever:	Gezondheidsdienst voor Dieren BV te Deventer;
Vakorganisatie:	iedere partij aan werknemerszijde;
OR:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
Werknemer:	de persoon in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in schaal 1 tot en met 16 van deze CAO. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemer wordt ook werkneemster bedoeld;
Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer blijkens een notariële akte samenleeft op hetzelfde adres;
Maandsalaris:	het bruto schaalsalaris vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen uitgezonderd de PT2014-surplus;
Jaarsalaris:	twalf maal het maandsalaris, inclusief vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering;
Uurloon:	het bruto schaalsalaris vermeerderd met de PT2014 op jaarbasis gedeeld door 2080;
Werkdag of dienst:	de dagelijkse werktijd die volgens het voor de werknemer geldende rooster wordt gewerkt;
Vakantiejaar:	het tijdvak waarover vakantierechten worden toegekend en opgenomen. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

1.2 Deeltijdwerknemer

Voor de werknemer die in deeltijd werkt, geldt voor alle arbeidsvoorwaarden een naar rato berekening, tenzij anders vermeld.

Op basis van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) kan een werknemer schriftelijk om aanpassing van de arbeidsduur vragen. Als de werkgever van oordeel is dat de functie van een werknemer niet in deeltijd kan worden uitgeoefend, zal de werkgever na motivatie van deze weigering zich naar beste vermogen inspannen voor betrokken werknemer een functie van gelijk salarisniveau te vinden die wel in deeltijd kan worden uitgeoefend. Blijkt een dergelijke functie niet beschikbaar te zijn, dan zal de werknemer een zo passend mogelijke functie in deeltijd worden aangeboden. Bij plaatsing in een functie in een andere salarisgroep wordt het salaris van de werknemer aangepast conform artikel 5. van deze CAO.

1.3 Anticumulatiebeding

Als een (ex-)werknemer op enig moment aanspraak kan maken op meerdere uitkeringen (bijvoorbeeld werkloosheidsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioen/invaliditeitspensioen) ontvangt hij aan gezamenlijke uitkeringen nooit meer dan 100% van het maandsalaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, dat hij zou hebben ontvangen bij volledige arbeidsgeschiktheid c.q. voortzetting van het dienstverband. Dit is inclusief de toegekende algemene loonsverhogingen. Uitkeringen betaald uit privé middelen, zoals vrijwillig pensioensparen, vallen niet onder het anticumulatiebeding. Een eventueel surplus komt ten goede aan de werkgever.

1.4 Toepassing CAO

1. De werkgever neemt of houdt geen werknemers in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO. In individuele gevallen kan door de werkgever in voor de werknemer positieve zin worden afgeweken van deze CAO. Van de bepalingen die uitdrukkelijk als standaard bepaling zijn aangemerkt kan niet in positieve zin worden afgeweken.
2. Interpretatieverschillen over de toepassing van deze CAO worden voorgelegd aan CAO-partijen. De bedoelingen en toepassing van het arbeidsvoorwaardenreglement 2002 is daarbij leidend, tenzij daar door CAO-partijen na 2002 nadrukkelijk andere afspraken over zijn gemaakt in de CAO.

Relatie werkgever - werknemer - vakorganisaties

2.1 Verplichtingen van de werkgever

1. Algemeen
 - a. De werkgever komt deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na.
 - b. De werkgever stelt iedere werknemer een exemplaar van deze CAO ter beschikking.
2. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever informeert de vakorganisaties desgevraagd twee keer per jaar over de algemene gang van zaken in de onderneming.
 - b. Als partijen bij deze CAO naar aanleiding van de informatie over de algemene gang van zaken in de onderneming niet tot overeenstemming kunnen komen, kan de werkgever beslissingen nemen die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.
3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever zorgt voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en behartigt daarbij de belangen van de werknemer, zoals van een goed werkgever verwacht mag worden. De werkgever geeft daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften, stelt zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking en zorgt voor medische begeleiding, een en ander volgens het geldende Arbo-jaarplan. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
4. Regeling werkgeversbijdrage

Voor de jaren 2014, 2015 en 2016 verstrekt de werkgever een bijdrage aan de vakorganisaties, zoals afgesproken in de Regeling werkgeversbijdrage. De Regeling werkgeversbijdrage is een tussen AWWN enerzijds en FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie anderzijds gesloten overeenkomst met betrekking tot de werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties.

2.2 Verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemer
 - a. De werknemer zal de belangen van de onderneming van de werkgever als goed werknemer behartigen en de opgedragen werkzaamheden en taken zo goed mogelijk uitvoeren. De werknemer zal de in de onderneming geldende regels naleven.
 - b. De werknemer zal zonodig andere passende werkzaamheden verrichten dan de werkzaamheden die hij gewoonlijk verricht.
2. Wonen

De werknemer kan worden verplicht te wonen in of in de directe omgeving van de gemeente waar hij zijn werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld in geval van consignatie.

3. Werktijdenregeling
 - a. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdenregeling.
 - b. De werknemer zal ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren op verzoek van de werkgever arbeid verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
4. Geschenken
 - a. Werknemers mogen geen leveringen, vergoedingen, beloningen, geschenken of beloften van derden verzoeken of aannemen, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.
 - b. De werknemer zal elke poging tot beïnvloeding van derden bij zijn beoordelingen, inspecties en/of andersoortige werkzaamheden onmiddellijk en zonder aanzien des persoons melden bij werkgever.
5. Nevenwerkzaamheden

Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst is het de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten.
6. Geheimhouding

De werknemer bewaart zowel tijdens als na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geheimhouding over alles waarvan hij uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kennis draagt en waarover hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden.
7. Veiligheid

Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet leeft de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na, gebruikt de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen en werkt volgens de geldende controlevoorschriften mee aan medische begeleiding.
8. Arbeidsovereenkomst

De werknemer tekent een individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

2.3 Verplichtingen van de vakorganisaties

1. Algemeen
 - a. De vakorganisaties zullen deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.
 - b. De vakorganisaties zullen op alle mogelijke wijzen nakoming van deze overeenkomst door hun leden bevorderen en geen actie voeren of bevorderen met als doel wijziging te brengen in deze CAO, onverminderd het bepaalde in artikel 12.2.

Arbeidsovereenkomst

3.1 Individuele arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor:
 - a. onbepaalde tijd;
 - b. bepaalde tijd.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of deze geldt voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd.

2. Uitzendperiodes bij de werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst worden voor de toepassing van de wet flexibiliteit en zekerheid beschouwd als één arbeidsovereenkomst.
3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden. Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de wederzijdse proeftijd 1 of 2 maanden, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Artikel 7:652 BW is van toepassing.

3.2 Einde arbeidsovereenkomst

1.
 - a. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 3.1 lid 3 kan de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd.
 - b. Ingeval van een contract voor bepaalde tijd eindigt de arbeidsovereenkomst:
 - van rechtswege op de in de individuele arbeidsovereenkomst genoemde kalenderdatum of op de laatste werkdag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;
 - door tussentijdse opzegging door werknemer of werkgever conform de individuele arbeidsovereenkomst.
 - c. Ingeval van een contract voor onbepaalde tijd, eindigt de arbeidsovereenkomst door opzegging met inachtneming van het bepaalde in lid 2 van dit artikel.
2.
 - a. De opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
 - b. Wanneer de werknemer minder dan 4 jaren in dienst van de werkgever is, neemt de werknemer een opzegtermijn in acht van één maand. In de overige gevallen neemt de werknemer een opzegtermijn in acht van twee maanden.
 - c. De werkgever neemt een opzegtermijn in acht van tenminste zoveel maanden als de werknemer volle jaren onafgebroken tot de dag van de opzegging in dienst is geweest, met een minimum van een maand en een maximum van zes maanden.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof

4.1 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur van een werknemer met een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
2.
 - a. De werknemer heeft recht op roostervrije uren. De opbouw van roostervrije uren vindt plaats naar rato van het aantal gewerkte uren en bedraagt op jaarbasis maximaal 11 dagen of 88 uren. Bij afwezigheid in verband met ziekte of verlof langer dan een kalendermaand vindt geen opbouw van roostervrije uren plaats.
 - b. De wijze van opnemen van roostervrije uren wordt door de werkgever, na verkregen instemming van de OR, vastgesteld. Hierbij geldt dat de niet opgenomen roostervrije uren van een bepaald kalenderjaar na 31 december van dat jaar vervallen.

4.2 Werktijden

De normale arbeidsduur wordt verdeeld over de werkdagen van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 19.00 uur en zaterdag van 07.00 uur tot 13.00 uur. De werktijden worden vastgesteld nadat daar overeenstemming over is bereikt tussen werkgever en werknemer en conform de

'Regeling Werktijden, opbouw plus- en overwerkuren' (hierna te noemen Regeling Werktijden). Een incidentele overschrijding van de arbeidsduur wordt geacht deel uit te maken van de werkweek.

4.3 Opbouw vakantie-uren

1. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op 160 wettelijke vakantie-uren. Bovendien heeft de werknemer recht op 40 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De werknemer die op 31 december 2013 in dienst is en op 1 januari 2014 de 40-, 45-, 50-, 55- of 60-jarige leeftijd heeft bereikt, heeft in aanvulling op de hiervoor onder lid 1 genoemde bovenwettelijke vakantie-uren, recht op respectievelijk 16, 24, 32, 40 of 56 extra bovenwettelijke vakantie-uren. De werknemer behoudt de extra bovenwettelijke vakantie-uren die hij heeft op 31 december 2013.
Van deze bepaling kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.
3. Als over een tijdvak geen loon verschuldigd is, wordt over dit tijdvak geen recht op vakantie opgebouwd, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 7:635 BW zich voordoet.
4. Bij indiensttreding in de loop van een kalendermaand wordt het aantal vakantie-uren berekend alsof de arbeidsovereenkomst bij het begin van de maand was ingegaan. Bij ontslag in de loop van een kalendermaand wordt het aantal vakantie-uren berekend alsof de arbeidsovereenkomst aan het eind van de maand zou zijn geëindigd.

4.4 Opnemen vakantie-uren

1. Als regel geldt dat in elk kalenderjaar door iedere werknemer, die een volledig jaar in dienst is geweest, vakantie zal worden opgenomen voor een periode van tenminste twee aaneengesloten weken, maar bij voorkeur drie aaneengesloten weken.
2.
 - a. Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever en werknemer in onderling overleg vastgesteld.
 - b. De vakantie-uren worden zoveel mogelijk in het lopende vakantiejaar opgenomen.
 - c. Indien de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren niet in het lopende vakantiejaar zijn opgenomen, wordt de werknemer alsnog in de gelegenheid gesteld de vakantie op te nemen binnen 3 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin de uren zijn ontstaan. Indien de werknemer de wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren vervolgens niet binnen die 3 maanden opneemt, heeft de werkgever het recht tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen.
 - d. Per 1 januari 2012 vervallen wettelijke vakantie-uren zes maanden na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest deze op te nemen. Bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd (artikel 7:642 BW). De uren die als eerste komen te vervallen of te verjaren, worden als eerste opgenomen.
 - e. Het saldo vakantie-uren dat de werknemer heeft op 31 december 2011 verjaart op 31 december 2016 voor zover deze uren niet zijn opgenomen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deze uren gedurende deze vijf jaar op te nemen.
Van de bepaling onder artikel 4.4, lid 2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.
3. Conform de Flexregeling kunnen bovenwettelijke vakantie-uren worden verkocht en kunnen er vakantie-uren worden aangekocht. De waarde van één (bovenwettelijk) vakantie-uur is het fulltime jaarsalaris gedeeld door 2080.
4. De werkgever kan 2 dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen gebeurt in overeenstemming met de OR en in de regel bij het begin van het vakantiejaar.

4.5 Vakantie en arbeidsongeschiktheid

1. Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde, aaneengesloten vakantie of tijdens een vakantiedag, worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie aangemerkt, als de arbeidsongeschiktheid door de werkgever is geaccepteerd.
2. De werknemer moet de werkgever direct in kennis stellen van de arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie in het buitenland is een schriftelijk bewijs hiervan verplicht.
3. Per 1 januari 2012 heeft zowel de volledig alsook de gedeeltelijk zieke werknemer recht op de volledige opbouw van de wettelijke en de bovenwettelijke vakantie-uren. Bij vakantie gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden volledig vakantie-uren afgeboekt. De verval- en verjaringstermijnen zoals genoemd onder artikel 4.4, lid 2 geldt ook voor de arbeidsongeschikte werknemer.
Van deze bepaling kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

4.6 Vakantie-uren bij ontslag

1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en daarover overeenstemming bestaat tussen werkgever en werknemer, in de gelegenheid gesteld de nog resterende vakantie-uren op te nemen.
2. Als de werknemer de nog resterende vakantie-uren niet geheel heeft kunnen opnemen, worden deze uren bij het einde van de arbeidsovereenkomst verrekend. De waarde van één vakantie-uur is het fulltime jaarsalaris gedeeld door 2080.
3. Te veel genoten vakantie-uren worden bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend.

4.7 Zon- en feestdagen

1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
2. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 00.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

Beloning en waardering

5.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen.

5.2 Salarisregeling

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een minimumsalaris en een maximumsalaris. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO. De werkgever kan eventueel noodzakelijke positieve aanpassingen in de loonlijn na overleg met de vakorganisaties doorvoeren.
2.
 - a. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisschaal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en de hoogte van zijn maandsalaris.
 - b. Beschikt de werknemer nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring om de functie te kunnen uitoefenen, dan wordt de werknemer gedurende maximaal een jaar in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
3. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de Procedure Bezwaar en Beroep. Deze is opgenomen in bijlage III van deze CAO.
4. Salarisherziening
 - a. De beoordeling van de competenties en resultaatgebieden over enig beoordelingsjaar vindt plaats in de maanden januari en februari van het daaropvolgende jaar. Herziening van het salaris vindt op grond van beoordeling eenmaal per jaar op 1 maart plaats.
 - b. Hierbij geldt de volgende salarisherzieningstabel:

Beoordelings- resultaat	Omschrijving	[%] schaal- salaris
A	Voldoet niet aan verwachtingen/vereisten, presteert onvoldoende	0%
B	Presteert voldoende, maar voldoet nog niet aan alle verwachtingen/vereisten	1,5%
C	Voldoet aan verwachtingen/vereisten, presteert goed	3%
D	Voldoet meer dan verwacht/vereist, presteert zeer goed, steekt boven anderen uit	4%
E	Overtreft in alle opzichten verwachtingen/vereisten, presteert uitmuntend, voorbeeld voor anderen	5%

Een en ander tot maximaal het schaalmaximum. Voorwaarde voor het toekennen van een individuele salarisverhoging is dat de werknemer tenminste 3 maanden, in het jaar waarover beoordeeld wordt, in dienst is geweest.

- c. Werknemers die het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, hebben vanaf het jaar volgend op het jaar dat het maximum van de schaal is bereikt, recht op een eenmalige beoordelingsuitkering van 1,5% van 12 maal het bruto schaalsalaris op 1 maart bij beoordeling D en 3% bij beoordeling E. De beoordelingsuitkering telt in geen enkele grondslag mee.
5. De werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan op grond van loopbaanbeleid of bijzondere omstandigheden incidenteel een extra salarisverhoging ontvangen.
6. Een werknemer die is ingedeeld in de salarisschaal 1 tot en met 12 en het maximum schaalsalaris heeft bereikt, kan op grond van een uitstekende wijze van functievervulling een functioneringstoeslag ontvangen van maximaal 10%. Als ingangsdatum voor deze toeslag geldt 1 maart.
7. Het netto maandsalaris wordt rond de 22e van elke maand uitbetaald.
8. Van de bepalingen in artikel 5.2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

5.3 Algemene loonsverhoging en toeslagen boven het schaalmaximum

1. Elke algemene loonsverhoging wordt toegepast op de salarisschalen en de individuele salarissen. Toeslagen boven het schaalmaximum worden niet geïndexeerd met de algemene CAO-verhogingen. De persoonlijke toeslag conform artikel 5.6, lid 2, de PT2014 en de PT2014-surplus blijven nominaal gelijk.
2. Bij doorwerken na 62 jaar wordt het PT2014-surplus - voor zolang de werknemer actief in dienst is - maandelijks uitbetaald tot uiterlijk 1 maart 2019. Het PT2014-surplus telt in geen enkele grondslag mee, met uitzondering van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
3. Vanaf 1 maart 2014 telt de PT2014 mee in het uurloon; daarmee telt de PT2014 onder meer mee voor de pensioengrondslag, in de grondslag voor berekening van de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en in de grondslag voor overwerk, consignatietoeslag en aan- en verkoop van verlofdagen.
4. Van de bepalingen in artikel 5.3 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

5.4 Tijdelijke waarneming

1. Voor tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie wordt een vergoeding toegekend, als de waarneming tenminste 4 weken aaneengesloten duurt.
2. De vergoeding bedraagt bij volledige waarneming 6% van het schaalsalaris en bij niet-volledige waarneming 3% van het schaalsalaris van de werknemer.

5.5 Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

1. Als gevolg van promotie
 - a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde andere functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij overgang naar een hogere salarisschaal vindt een zodanige indeling plaats dat:
 - het dan voor de werknemer geldende schaalsalaris 3% hoger is dan het schaalsalaris dat hij in zijn oude schaal genoot, een en ander tot maximaal het schaalmaximum;
 - of
 - het nieuwe maandsalaris wordt, voor zoveel als nodig is, in overeenstemming gebracht met het eerstkomende bedrag in de nieuwe schaal.
 - c. Wanneer indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt, worden eventuele persoonlijke toeslagen zoveel als mogelijk ingebouwd in het schaalsalaris. Het deel dat niet kan worden ingebouwd, behoudt het karakter van een persoonlijke toeslag.
 - d. In geval van indeling in een lagere dan met de functie overeenkomende salarisschaal conform artikel 5.2, lid 2b (aanloopschaal), wordt de promotieperiodiek één keer toegekend bij de indeling in de met de functie overeenkomende salarisschaal.
2. Als gevolg van functiewaardering
 - a. De werknemer waarvan de eigen functie in een hogere schaal wordt ingedeeld, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de functie-indeling heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij overgang naar een hogere salarisschaal vindt een zodanige indeling plaats dat:

- het dan voor de werknemer geldende schaalsalaris gelijk is aan het schaalsalaris dat hij in zijn oude schaal genoot;
 - of
 - het nieuwe maandsalaris wordt, voor zoveel als nodig is, in overeenstemming gebracht met het eerstkomende bedrag in de nieuwe schaal.
- c. Wanneer indeling in een hogere salarisschaal plaatsvindt, worden eventuele persoonlijke toeslagen zoveel als mogelijk ingebouwd in het schaalsalaris. Het deel dat niet kan worden ingebouwd, behoudt het karakter van een persoonlijke toeslag.

5.6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

1. Als gevolg van aantoonbaar onvoldoende (kunnen) uitoefenen van de functie
 - a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een lagere functie, wordt in de overeenkomende lagere functieschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.
 - b. De plaatsing in de lagere salarisschaal gebeurt tegen het eerstkomende lagere bedrag in de lagere schaal. Eventuele bestaande persoonlijke toeslagen en/of garanties blijven in stand.
 - c. Bij verschil van mening over de uitoefening van de functie kan de werknemer, nadat de daarvoor bij de werkgever geldende wegen zijn bewandeld, een beroep doen op de Geschillencommissie.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Bij de indeling in een lagere salarisschaal wordt een salaris toegekend dat zo dicht mogelijk ligt in de buurt van het oude salaris. Als dit niet mogelijk is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
 - b. Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt het schaalsalaris verhoogd met het percentage van de algemene verhoging en wordt tegelijkertijd deze persoonlijke toeslag afgebouwd met 1% van het schaalsalaris, tenzij de algemene verhoging lager is dan 1%.
 - c. De persoonlijke toeslag wordt niet meer afgebouwd na het bereiken van de 60-jarige leeftijd.
 - d. De werkgever zal zoveel mogelijk trachten de betreffende werknemer binnen een periode van drie jaar weer een functie te laten vervullen op het oorspronkelijke niveau.
Om dit te bereiken is de volgende wederzijdse inspanning afgesproken:
 1. de werknemer krijgt voorrang bij interne vacatures als er sprake is van gelijke geschiktheid;
 2. de werkgever bevordert dat de werknemer gebruik maakt van de employability-mogelijkheden die de werkgever ter beschikking stelt.
3. Bij een functiewijziging ontvangt de werknemer voorafgaand aan de functiewijziging een functieomschrijving met functieniveau.

5.7 Vakantie-uitkering

1. Het vakantie-uitkeringsjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei 8% vakantie-uitkering over de som van de ontvangen maandsalarissen vermeerderd met de PT2014-surplus.
3. Voor de werknemer die het gehele vakantie-uitkeringsjaar in dienst is geweest, geldt het vastgestelde minimumbedrag zoals opgenomen in bijlage I van de CAO. Vanaf 1 juni 2015 wordt jaarlijks in de maand mei de aanvulling tot het minimumbedrag uitbetaald aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn. Deze aanvulling maakt geen onderdeel uit van het jaarsalaris en uurloon conform deze CAO; evenmin van enige andere grondslag.
4. Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de loondoorbetaling en/of aanvullingen als bedoeld in artikel 8.2 van deze CAO.

5. In de vakantie-uitkering zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

5.8 Collectieve Resultaat Afhankelijke Beloning

1. De werknemer ontvangt een resultaatafhankelijke beloning, afhankelijk van het bedrijfsresultaat. Voor een toelichting op de Resultaat Afhankelijke Beloning (RAB) wordt verwezen naar bijlage V.
2. In de tabel in bijlage V is weergegeven welke percentage van het jaarsalaris uitbetaald zal worden.
3. De beloning vindt plaats naar rato van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar en wordt alleen uitbetaald aan werknemers die op de datum van de uitbetaling van de beloning in dienst zijn van werkgever.
4. De beloning wordt uitbetaald in de maand na vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
5. Deze eenmalige beloning wordt niet meegenomen in de berekening van het pensioengerechtigd jaarinkomen.

5.9 Eindejaarsuitkering

1. Het eindejaarsuitkeringsjaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 1% over de som van de ontvangen maandsalarissen op jaarbasis, vermeerderd met de PT2014-surplus, inclusief 8% vakantie-uitkering.
3. Voor de werknemer geldt het laatst vastgestelde minimumbedrag zoals vastgelegd in bijlage I van de CAO. Dit bedrag wordt in de praktijk geïndexeerd conform de loonindexering, maar is onderdeel van het overleg tussen werkgever en vakorganisaties. Vanaf 1 januari 2015 wordt jaarlijks in de maand december de aanvulling tot het minimumbedrag uitbetaald aan de werknemers die op dat moment in dienst zijn. Deze aanvulling maakt geen onderdeel uit van het jaarsalaris en uurloon conform deze CAO; evenmin van enige andere grondslag.
4. De eindejaarsuitkering wordt naar rato toegekend als de werknemer gedurende het kalenderjaar in- of uit dienst is getreden, onbetaald afwezig is geweest of wijzigingen zijn opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel het dienstrooster.

5.10 Eenmalige uitkering

1. In december 2014 ontvangen werknemers die op 1 december 2014 in dienst zijn, een eenmalige bruto uitkering ter grootte van € 120,00 (voor deeltijders naar rato).
2. In april 2016 ontvangen werknemers die op 1 april 2016 in dienst zijn, een eenmalige bruto uitkering van € 60,00 (voor deeltijders naar rato).

Tijdgerelateerde toeslagen

6.1 Overwerk

1. Een werknemer met een functie ingedeeld tot en met salarisschaal 9 komt in aanmerking voor overwerktoeslag.
2. Van overwerk is sprake als de werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden en
 - als de werknemer werkt buiten de normale arbeidsduur, of;
 - als de werknemer meer dan 9,5 uur per dag werkt.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd de arbeid die, gelet op de functie van de werknemer, op onregelmatige werktijden wordt verricht en waarvoor bij de arbeidsovereenkomst een regeling met de betrokken werknemer is getroffen.
4. Voor een deeltijdwerknemer geldt dat er sprake is van overwerk als deze werknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden en als de normale arbeidsduur per dag of per week van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
5. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer een toeslag op het uurloon, welke is gemaximeerd op het maximum van schaal 9:
 - maandag tot en met vrijdag: de eerste anderhalf uur 25% en vervolgens 50%;
 - zaterdag vanaf 13.00 uur en op zon- en feestdagen: 100%.
6. De toeslag kan conform de Regeling Werktijden ook in vrije tijd worden opgenomen. De overwerkpercentages gelden dan op gelijke wijze.
7. Als een werknemer die recht heeft op een vergoeding voor overwerk, in verband met de aard van zijn werkzaamheden geregeld buiten de voor hem in het kader van de Regeling Werktijden geldende normale werktijd arbeid moet verrichten, kan de directeur hem daarvoor een vaste toelage toekennen, waarbij zijn recht op vergoeding voor overwerk voor deze werkzaamheden vervalt.

6.2 Meeruren

1. Als een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan de voor hem vastgestelde werktijden, dan wordt over deze meeruren tot aan de arbeidsduur voor een voltijdwerknemer een toeslag van 20% van het uurloon betaald.
2. De toeslag kan conform de Regeling Werktijden ook in vrije tijd worden genoten.

6.3 Inconveniëntentoeslag

1. Verschoven uren
Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden buiten de normale werktijd zoals vastgelegd in de Regeling Werktijden, zonder dat de normale werkdag wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag gegeven van 25% van het uurloon.
2. Nachtarbeid
Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt tijdens de nachtelijke uren, van 22.00 uur tot 06.00 uur, wordt daarvoor een toeslag betaald van 50% van het uurloon.

3. Werken op zaterdag

Wordt in opdracht van de werkgever gewerkt op zaterdag tot 13.00 uur, dan geldt daarvoor een toeslag van 25% van het uurloon. Voor de eerste 6 niet-geklokte uren op een zaterdag geldt eveneens een toeslag van 25% van het uurloon, tenzij in bijzondere omstandigheden de leidinggevende anders bepaalt.

Een werknemer wordt maximaal 20 keer per jaar ingeroosterd en voor minimaal 4 uren.

6.4 Consignatie (bereikbaarheidsdienst)

1. Als het bedrijfsbelang dit eist, kan de werknemer vanaf zijn 18^e verjaardag worden verplicht om zich buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar te houden voor het verrichten van de tot zijn functie behorende werkzaamheden die noodzakelijk zijn in het kader van bedrijfsprocessen.
2. Bij consignatie dient de werknemer volgens rooster bereikbaar en beschikbaar te zijn.
3. De werknemer, die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst en volgens rooster bereikbaar en beschikbaar moet houden, ontvangt hiervoor een vergoeding.
4. De consignatievergoeding bedraagt:
 - a. voor een werkdag:
één uurloon voor een bereikbaarheidsdienst tussen twee aaneengesloten dagdiensten waarbij de consignatievergoeding voor deeltijdwerknemers en deelnemers aan de seniorenregeling conform artikel 9.2 van de CAO gelijk is aan de consignatievergoeding voor voltijdwerknemers;
 - b. op zaterdag, zondag of een feestdag:
twee uurlonen per 24 uur bereikbaarheidsdienst.
5. De maximum uurloonvergoeding is gelijk aan het maximum waarover overwerktoeslag wordt uitbetaald, zijnde het maximum van schaal 9.
6. Tijdens consignatie bedraagt de werktijd per etmaal maximaal 12 uren, waarbij inbegrepen een uur reistijd bij oproep.
7. De werknemer die voor een consignatiedienst is ingedeeld, zal in de regel ten hoogste zeven dagen aaneengesloten consignatiedienst verrichten. Er wordt gestreefd naar een consignatiedienst per vier weken, maar in ieder geval niet meer dan een consignatiedienst per twee weken.
8. De werknemer wordt niet meer tot het verrichten van consignatiediensten verplicht:
 - a. in geval van medische noodzaak;
 - b. indien als gevolg van reorganisatie de consignatiedienst voor hem wordt beëindigd;
 - c. tijdens zwangerschap.
9.
 - a. Het aantal uren van, in geval van normale bedrijfsvoering, in consignatiedienst verrichte werkzaamheden tussen 22.00 en 07.00 uur wordt bij voorkeur op de aansluitende werkdag, maar uiterlijk in de daaropvolgende week in tijd gecompenseerd.
 - b. Bij overwerk ten gevolge van consignatie dienen de arbeidstijden van de werknemer niet overschreden te worden in het kader van de Wet arbeids- en rusttijden.
10. Indien tijdens een consignatiedienst, al dan niet op de standplaats, overwerk moet worden uitgevoerd is de vergoedingsregeling voor overwerk van toepassing voor deze werkelijk gewerkte uren. Het reizen van en naar de consignatiedienst wordt daarbij ook als werken beschouwd, waarvoor een vergoeding van één bruto uurloon per consignatiedienst wordt verstrekt.
11. Als de geconsigneerde werknemer wegens arbeidsongeschiktheid is verhinderd tot het verrichten van zijn consignatiedienst wordt hij nadat hij hersteld is verklaard, na overleg en na overeenstemming tussen werkgever en werknemer, voor een vervangende dienst ingeroosterd.

Werk en privé

7.1 Algemeen

De werkgever voert een personeelsbeleid voor haar werknemers dat mede is gericht op een goede balans in werk en privé. Onderdeel van dit beleid is het opnemen van adequate voorzieningen die de werknemer de mogelijkheid bieden bepaalde situaties in de privésfeer op te vangen.

7.2 Buitengewoon verlof

1. De werknemer kan doorbetaald verlof genieten als de gebeurtenis of feitelijke viering op een werkdag plaatsvindt, de werknemer zo mogelijk tenminste één week van te voren de werkgever op de hoogte stelt van het verlof en de werknemer de gebeurtenis bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
2. De werknemer kan in onderstaande gevallen verlof opnemen:

	Omschrijving	Tijd
1	Ondertrouw van de werknemer	1 werkdag
2	Huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer	3 werkdagen
3	Huwelijk of geregistreerd partnerschap van (pleeg-, klein-) kind, (schoon-, groot-)ouder, broer, zuster	1 werkdag
4	Bevallingsverlof werknemer	Gedurende de bevalling van de partner
5	Kraamverlof werknemer	3 werkdagen binnen een tijdvak van 4 weken na de bevalling van de partner
6	Overlijden van partner, (pleeg-, stief-)kind, (pleeg-, stief- schoon-)ouder van de werknemer	Dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie
7	Overlijden van grootouder van de werknemer of van zijn partner, kleinkind, broer, zuster, schoonzoon, schoondochter, schoonzuster, zwager, overgrootouder, oom/tante, neef/nicht, achterkleinkind	Dag van de begrafenis/crematie
8	25-, 35- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer	1 werkdag
9	12½-, 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer. Voor zover deze dag in het weekend valt, zal 1 werkdag voorafgaand of aansluitend aan het weekend worden gegeven.	1 werkdag
10	25- of 40-jarig huwelijk, en daarna iedere volgende huwelijksduur die een veelvoud van vijf is, van (pleeg-, schoon-)ouders. Voor zover deze dag in het weekend valt, zal 1 werkdag voorafgaand of aansluitend aan het weekend worden gegeven.	1 werkdag
11	Verhuizing (bij zelfstandige huishouding)	2 werkdagen
12	Cursus ter voorbereiding op pensionering	Maximaal 5 werkdagen
13	Voor zover niet mogelijk in vrije tijd: het noodzakelijk bezoek aan tandarts, dokter of specialist	Benodigde tijd

3. Als de periode van het buitengewoon verlof te kort is om de afstand tussen de woonplaats van de werknemer en de plaats van de viering/plechtigheid in redelijkheid te overbruggen, wordt met de werknemer op zijn verzoek overleg gepleegd over aanvullend verlof.

7.3 Vakbondsverlof

1. De werkgever kent op verzoek van de vakorganisatie waar de betrokken werknemer lid van is in de volgende gevallen doorbetaald verlof toe, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten:
 - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakorganisaties;
 - b. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde cursus- of scholingsactiviteit.
 - c. het betaald verlof zoals bedoeld onder sub a en b zal totaal per vakorganisatie ten hoogste 5 dagen bedragen.
 - d. gedurende de benodigde tijd tot maximaal 6 dagen per jaar voor het bijwonen van door een vakorganisatie georganiseerde bestuurs-, college- en commissievergaderingen, als de werknemer daarvan lid is of daarvoor door de vakvereniging is afgevaardigd.
2. Het verzoek om vakbondsverlof wordt door de vakorganisatie schriftelijk en tijdig bij de werkgever ingediend.

7.4 Onbetaald verlof

1. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid onbetaald verlof op te nemen.
2. Werknemers die ten minste 1 jaar bij de werkgever in dienst zijn, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid tot het opnemen van onbetaald verlof.
3. Het onbetaald verlof kan voor minimaal twee en voor maximaal zes maanden worden opgenomen. Indien het onbetaald verlof wordt gecombineerd met andere vormen van verlof geldt de maximale tijdsduur van zes maanden voor de verschillende verlofvormen tezamen.
4. Het opnemen van onbetaald verlof mag maximaal eens per vijf kalenderjaren.
5. De procedure met betrekking tot het opnemen van onbetaald verlof is opgenomen in de Regeling Onbetaald verlof.

Arbeidsongeschiktheid

8.1 Algemeen

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de wet Verbetering Poortwachter en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zal de werkgever zich inspannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te laten hervatten in de eigen functie, zo nodig met technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie. Daarbij zal gebruik worden gemaakt van de wettelijke re-integratie-instrumenten.
 - b. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, zal de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.
 - c. Indien herplaatsing in een passende functie binnen het bedrijf niet mogelijk is, spant de werkgever zich in de werknemer te herplaatsen in passend werk buiten het bedrijf van de werkgever.

3. De werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid actieve medewerking verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.

8.2 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid wordt aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet financiering sociale verzekeringen, doorbetaald.
 - b. Gedurende deze periode ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandsalaris.
2. Loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
 - a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW wordt aan de werknemer over de niet gewerkte uren 70% van het maandsalaris, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet financiering sociale verzekeringen, doorbetaald.
 - b. De werknemer ontvangt gedurende deze periode over de niet gewerkte uren, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandsalaris.
 - c. Over de gewerkte uren wordt 100% van het maandsalaris uitgekeerd.
3. Pensioenopbouw 52-104 weken

De pensioenopbouw gedurende de tweede periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid vindt plaats op basis van 100% van het maandsalaris.

8.3 Vanaf 104 weken arbeidsongeschiktheid

1. Als na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan wordt de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 80% voortgezet. De totale periode van loondoorbetaling en aanvulling van het maandsalaris bedraagt maximaal 156 weken. Deze regeling is ook van toepassing als de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
2. Als na afloop van de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid de WIA-uitkering niet of later ingaat als gevolg van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werknemer, dan worden de loondoorbetaling en de aanvulling stopgezet voor de duur van die sanctie.
3. Na 104 weken arbeidsongeschiktheid kan de arbeidsongeschikte werknemer mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA. De WIA kent drie categorieën arbeidsongeschiktheid: 0-35%, 35-80% en 80-100%.
 - 0-35% arbeidsongeschikt:

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komen niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Werkgever en werknemer zoeken samen naar vervangend werk. Het dienstverband duurt in principe ongewijzigd voort.
 - 35-80% arbeidsongeschikt:

Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, die een arbeidsongeschiktheidspercentage hebben van 35 tot 80%, hervatten zoveel mogelijk het werk. Werkgever en werknemer zoeken samen naar vervangend werk, waarmee een inkomen wordt verworven van tenminste 50% van de restverdiencapaciteit.
 - 80-100% arbeidsongeschikt:

Arbeidsongeschikte werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100% zijn volledig arbeidsongeschikt. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt het dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid beëindigd.

4. De arbeidsongeschiktheid is verzekerd tot 80% van het jaarsalaris. Voor de inhoud van deze verzekeringen wordt verwezen naar het intranet van de werkgever.
5. Per 1 januari 2015 wordt de premieverdeling van de WIA-verzekeringen aangepast. De premie - tot een dekking van 70% - is voor rekening van de werkgever. De premie - met een aanvullende dekking van 70% tot 80% - wordt via een vast percentage op het bruto salaris van de werknemers ingehouden. Dit gebeurt door de op 1 januari door de verzekeraar in rekening gebrachte jaarpremie met een dekking tussen de 70% en 80% te delen door de som van de totale bruto jaarsalarissen op 1 januari. Op basis van dit op 1 januari vastgestelde percentage wordt de premie in dat kalenderjaar verhaald op het bruto salaris van de werknemers.

8.4. Beëindiging loondoorbetaling of aanvulling

1. De werkgever heeft het recht de loondoorbetaling conform artikel 8.2 en 8.3 te weigeren op grond van artikel 7:629 lid 3 BW.
2. De werknemer heeft geen aanspraak op de in artikel 8.2 en 8.3 geregelde aanvullingen als er sprake is van:
 - arbeidsongeschiktheid als gevolg van het verrichten van door de werkgever niet geaccepteerde nevenwerkzaamheden;
 - of
 - de werknemer de benodigde informatie niet verstrekt aan de werkgever, die in verband met de arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding tegen een derde kan instellen.
3. De werkgever heeft het recht om de in artikel 8.2 en 8.3 bedoelde aanvulling te weigeren:
 - a. dan wel op te schorten als een werknemer zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen zoals vastgelegd in de Procedure Ziekteverzuim;
 - b. als de werknemer weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagd deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
 - c. als de werknemer weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften overtreedt met betrekking tot veiligheid en gezondheid en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - d. als de werknemer misbruik maakt van de voorziening.

8.5 Deskundigenoordeel

Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd wordt hij in de gelegenheid gesteld een deskundigenoordeel (second opinion) aan te vragen bij het UWV. De loondoorbetaling en eventuele aanvulling worden, nadat de aanvraag van het deskundigenoordeel is ingediend, gedurende maximaal een maand voortgezet. Als het UWV aansluitend tot het oordeel komt dat de werknemer op terechte gronden het aanbod tot passend werk heeft geweigerd, dan vult de werkgever, eventueel met terugwerkende kracht het maandsalaris aan tot 100% in de eerste 52 weken en tot 80% met ingang van de 53e tot en met de 104^e week.

Levensfasebewust personeelsbeleid

9.1 Algemeen

De werkgever voert een levensfasegericht personeelsbeleid dat erop is gericht om werknemers zo lang mogelijk inzetbaar en gemotiveerd te houden. Het levensfasegericht personeelsbeleid is een van de onderwerpen tijdens BEO (functionerings- en/of beoordelings-)gesprekken die de leidinggevende met de werknemer voert. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling

van de werknemer en de balans werk en privé. Leidinggevende en werknemer bespreken samen hoe de functie er in de toekomst uit zal zien en op welke wijze de werknemer inzetbaar kan blijven.

9.2 Ouder wordende werknemer

1. De werkgever zal bevorderen dat de werkbelasting voor de werknemer bij het vorderen van zijn leeftijd zodanig is dat hij zijn ervaring en capaciteiten zoveel mogelijk kan blijven benutten in een daarmee overeenkomende functie.
2. De werknemer - voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is - heeft het recht om 10 jaar voorafgaand aan de op dat moment wettelijk geldende AOW-gerechtigde leeftijd van het betreffende geboortjaar, te kiezen voor een 36-urige werkweek met behoud van salaris. De werknemer kan in overeenstemming met de werkgever de vormgeving hiervan bepalen. De werknemer draagt bij in de financiering van deze regeling door afstand te doen van zijn roostervrije dagen (11) en van 1 bovenwettelijke vakantiedag.
3. Van de bepalingen in artikel 9.2 kan door werkgever en werknemer niet worden afgeweken.

9.3 Scholing en ontwikkeling

Onderdeel van het Levensfasebewust personeelsbeleid is de mogelijkheid voor de werknemer zich te scholen om zo toegerust te blijven voor de huidige functie of zich te ontwikkelen voor een toekomstige functie. De Procedure Opleiden en Ontwikkelen zoals overeengekomen met de OR is hierop van toepassing.

Vergoedingen, tegemoetkomingen en voorzieningen

10.1 Verzekering en bijdrage in premie

1. Voor de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen wordt verwezen naar het intranet van de werkgever.
2.
 - a. De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve zorgverzekering. De werknemer heeft recht op een premiekorting wanneer hij deelneemt in deze collectieve regeling.
 - b. De werkgever verstrekt de werknemer die deelneemt aan de onder sub a genoemde collectieve zorgverzekering een vergoeding in de kosten van de aanvullende verzekeringen. De vergoeding in de kosten van de aanvullende verzekeringen bedraagt maximaal € 15,00 netto per maand.
 - c. Voor de inhoud wordt verwezen naar de Regeling Collectieve zorgverzekering.

10.2 Uitkering bij overlijden

1. Als de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van drie maal het maandsalaris en het resterende maandsalaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met de vakantieuitkering en de eindejaarsuitkering. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de WIA en de Toeslagenwet.

10.3 Spaarloonregeling

Per 1 januari 2012 is de spaarloonregeling afgeschaft. Elk jaar blijft een deel van het spaartegoed vrijvallen. Per 1 januari 2016 valt het laatste spaartegoed vrij.

10.4 Flexregeling

De werknemer kan gebruik maken van de Flexregeling conform het geldende reglement.

10.5 Levensloopregeling

De werkgever heeft een collectieve Levensloopregeling afgesloten. De werknemer kan hieraan op vrijwillige basis deelnemen.

10.6 Pensioen

1. Per 1 januari 2014 is de werkgever aangesloten bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (BPL). Deelname aan deze regeling is voor werknemers verplicht met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.
2. Voor informatie betreffende de pensioenopbouw, de werknemerspensioenbijdrage, de franchise of de hoogte van de uitkeringen wordt verwezen naar de pensioenregeling en de website van BPL.
3. Per 1 januari 2015 wordt de fiscale omkeerregel voor pensioenopbouw over inkomen boven de € 100.000 per jaar afgeschaft. Dit aftoppingsbedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De werkgever kent aan de werknemer met een pensioengevend vast jaarsalaris boven het aftoppingsbedrag een vaste bruto pensioenvergoeding toe ter grootte van de voor enig jaar geldende doorsnee werkgeverspensioenpremie bij BPL vermenigvuldigd met het vaste jaarsalaris op 1 januari boven het aftoppingsbedrag. Er is een collectieve verzekering afgesloten voor opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen boven het aftoppingsbedrag. De werknemers kunnen hier op vrijwillige basis aan deelnemen voor zover zij voldoen aan de voorwaarden van de verzekering.
4. Er is een overgangsregeling van toepassing voor de werknemers die op 1 januari 2015 in dienst zijn bij de werkgever, op die datum een vast jaarsalaris boven de € 100.000 hebben en waarvan het percentage van de individuele actuariële premie van januari 2015 – na aftrek van het percentage eigen bijdrage – hoger is dan de doorsneepremie BPL. Zij ontvangen een vaste bruto pensioenvergoeding ter grootte van de individuele actuariële premie van januari 2015 vermenigvuldigd met het vaste jaarsalaris op 1 januari boven het aftoppingsbedrag. Dit percentage wordt bevroren.
5. De werknemer die op 31 december 2005 in dienst was van de werkgever en op die datum de leeftijd van 25 jaar had bereikt en die
 - vanaf 60-jarige leeftijd vrijwillig uit dienst treedt en direct aansluitend (vroeg)pensioen geniet, of
 - vanaf 60-jarige leeftijd eerst direct voorafgaand aan het (vroeg)pensioen levensloop opneemt, ontvangt een eenmalige uitkering ter grootte van maximaal 48% van de pensioengrondslag, zoals die geldt op de datum van volledige uitdiensttreding. Dit bedrag wordt uitbetaald als een eenmalige bruto-uitkering.
6. De eenmalige uitkering zoals vermeld in lid 5 van dit artikel wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode van datum indiensttreding (echter niet eerder dan

vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 20-jarige leeftijd is bereikt) tot de datum waarop de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt. Dit vastgestelde deeltijdpercentage op 60-jarige leeftijd is tevens van toepassing over de periode 60-62 jaar, ongeacht het deeltijdpercentage van de werknemer in deze periode. Bij (gedeeltelijke) uitdiensttreding na 62-jarige leeftijd wordt de vastgestelde eenmalige uitkering naar rato met 1/36 deel per maand vermindert en bedraagt maximaal 48% van de pensioengrondslag.

7. De werknemer van 62 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd met een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering, is voor wat betreft zijn arbeidsongeschiktheidsklasse uitgesloten van lid 5 en 6 van dit artikel, voor zover zijn pensioenopbouw gegarandeerd is via de arbeidsongeschiktheidsverzekering.
8. Voor de werknemers waarvoor de werkgever destijds het volledige overgangskapitaal heeft afgestort is de (vroeg)pensioendatum de eerste dag van de maand waarin de deelnemer 62 jaar wordt. Eerdere of latere pensionering is mogelijk (binnen de fiscale regelgeving) indien daarover overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de werknemer.
9. In het pensioendepot van de werkgever bij Avéro Achmea resteert als gevolg van de overgang per 1 januari 2014 naar het pensioenfonds voor de Landbouw (BPL) een batig saldo. Als uitvloeisel van de door CAO-partijen d.d. 23 december 2013 afgesloten pensioenovereenkomst zal dit batig saldo worden aangewend om de inkoopsom van de aan BPL overgedragen pensioenen te verhogen. Met deze verhoging van de inkoopsom wordt per 1 januari 2014 naar rato van de contante waarde van de verschillende pensioensoorten extra pensioen ingekocht voor deelnemers en inactieven die hun pensioen hebben overgedragen aan BPL; een en ander conform de pensioenovereenkomst d.d. 6 december 2013 en de op basis daarvan met BPL en de GD-pensioencommissie overeengekomen systematiek.

10.7 Regeling opvang sociale gevolgen

Voor de inhoud van de Regeling Opvang sociale gevolgen wordt verwezen naar bijlage IV.

Stage

11.1 Stagevergoeding

Tot 1 januari 2015 bedraagt de stagevergoeding € 200,- bruto per maand. Vanaf 1 januari 2015 is de hoogte van de stagevergoeding voor nieuwe stagiairs afhankelijk van het opleidingsniveau:

- a. Stagiairs op WO/HBO-niveau ontvangen een bruto stagevergoeding van € 350,- per maand bij een minimale stageperiode van 1 maand en op minimaal 4 dagen/week;
- b. Stagiairs op MBO/LBO/VMBO-niveau ontvangen een bruto stagevergoeding van € 275,- per maand bij een minimale stageperiode van 1 maand en op minimaal 4 dagen/week.

Bij 3 dagen stage per week bedraagt de stagevergoeding 3/4 deel van de stagevergoeding en bij 2 dagen stage per week bedraagt de stagevergoeding 2/4 deel.

Duur en wijziging van de CAO en de oplossing van geschillen

12.1 Looptijd

Deze CAO treedt in werking per 1 april 2014 en eindigt op 30 september 2016 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

12.2 Tussentijdse wijzigingen

1. Wijziging van deze CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
2. Als tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er bijzondere omstandigheden als bedoeld in het eerste lid aanwezig zijn, wordt over deze vraag binnen 4 weken een bindend advies aan een door partijen in te stellen arbitragecommissie gevraagd. Deze commissie bestaat uit drie personen, waarvan één wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakorganisaties. Deze twee personen wijzen gezamenlijk een derde persoon aan, die tevens als voorzitter zal fungeren. Binnen een maand na instelling brengt de arbitragecommissie een bindend advies aan partijen uit over het verzoek tot tussentijdse wijzigingen.
3. Als over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend:

Partij aan werkgeverszijde:

Dr. J. Jansen
Gezondheidsdienst voor Dieren BV te Deventer

Partijen aan werknemerszijde:

Mw. L. Lamers
FNV Bondgenoten te Utrecht

N. Passchier
CNV Dienstenbond te Hoofddorp

A. van der Molen
De Unie te Culemborg

BIJLAGE I: Salarisschalen

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2014

Inclusief algemene CAO-verhoging van 1,5%

SCHAAL	MINIMUM SALARIS	MAXIMUM SALARIS
1	€ 1.556	€ 1.968
2	€ 1.624	€ 2.091
3	€ 1.774	€ 2.217
4	€ 1.884	€ 2.462
5	€ 1.994	€ 2.657
6	€ 2.052	€ 2.839
7	€ 2.173	€ 3.090
8	€ 2.368	€ 3.449
9	€ 2.507	€ 4.010
10	€ 2.653	€ 4.486
11	€ 3.150	€ 4.909
12	€ 3.445	€ 5.758
13	€ 3.894	€ 6.502
14	€ 4.533	€ 7.601
15	€ 5.266	€ 8.442
16	€ 6.121	€ 9.627

OVERIG	per jaar	per maand
Vakantietoelage van 8% met een minimum van	€ 2.268	€ 189
Eindejaarsuitkering van 1% met een minimum van	€ 336	€ 28

Uitbetaling algemene loonsverhoging

De algemene loonsverhoging per 1 april 2014 wordt met terugwerkende kracht uitbetaald aan de werknemers die in de maand december 2014 in dienst zijn.

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2015

Inclusief algemene CAO-verhoging van 1,5%

SCHAAL	MINIMUM SALARIS	MAXIMUM SALARIS
1	€ 1.579	€ 1.998
2	€ 1.648	€ 2.122
3	€ 1.801	€ 2.250
4	€ 1.912	€ 2.499
5	€ 2.024	€ 2.697
6	€ 2.083	€ 2.882
7	€ 2.206	€ 3.136
8	€ 2.404	€ 3.501
9	€ 2.545	€ 4.070
10	€ 2.693	€ 4.553
11	€ 3.197	€ 4.983
12	€ 3.497	€ 5.844
13	€ 3.952	€ 6.600
14	€ 4.601	€ 7.715
15	€ 5.345	€ 8.569
16	€ 6.213	€ 9.771

OVERIG	per jaar	per maand
Vakantietoeslag van 8% met een minimum van	€ 2.292	€ 191
Eindejaarsuitkering van 1% met een minimum van	€ 336	€ 28

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2016

Inclusief algemene CAO-verhoging van 0,75%

SCHAAL	MINIMUM SALARIS	MAXIMUM SALARIS
1	€ 1.591	€ 2.013
2	€ 1.660	€ 2.138
3	€ 1.815	€ 2.267
4	€ 1.926	€ 2.518
5	€ 2.039	€ 2.717
6	€ 2.099	€ 2.904
7	€ 2.223	€ 3.160
8	€ 2.422	€ 3.527
9	€ 2.564	€ 4.101
10	€ 2.713	€ 4.587
11	€ 3.221	€ 5.020
12	€ 3.523	€ 5.888
13	€ 3.982	€ 6.650
14	€ 4.636	€ 7.773
15	€ 5.385	€ 8.633
16	€ 6.260	€ 9.844

OVERIG	per jaar	per maand
Vakantietoelage van 8% met een minimum van	€ 2.316	€ 193
Eindejaarsuitkering van 1% met een minimum van	€ 348	€ 29

BIJLAGE II: Geschillencommissie

Artikel 1

1. De werkgever kent een geschillencommissie.
2. Een werknemer, een gewezen werknemer of, als hun belang dit eist, de nagelaten betrekkingen, zijn bevoegd een geschil met de werkgever over de arbeidsovereenkomst of de toepassing van de CAO in individuele gevallen aanhangig te maken bij de geschillencommissie, tenzij het geschil al bij de burgerlijke rechter aanhangig is.
3. De uitspraak van de geschillencommissie geldt als een zwaarwegend advies voor de werkgever en de werknemer.

Artikel 2

1. De geschillencommissie bestaat uit drie leden. Een lid is aangewezen door de werkgever en een lid is aangewezen door de vakorganisaties. De voorzitter van de commissie wordt aangewezen door beide partijen gezamenlijk. De leden van de commissie beslissen bij meerderheid van stemmen.
De geschillencommissie heeft een vaste secretaris en een plaatsvervangend secretaris die de werkgever en de vakorganisaties gezamenlijk aanwijzen. De werkgever maakt het correspondentieadres van het secretariaat van de commissie bekend.
2. De geschillencommissie toetst de zorgvuldigheid van de werkwijze en het gedrag van beide partijen aan de tekst van de CAO en aan de algemene omgangsvormen. Voor deze toetsing worden aan de commissie alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. Voor de vaststelling van de inhoud en de strekking van de rechten en plichten van beide partijen zijn de bewoordingen van de CAO, gelezen in het licht van de gehele tekst van die overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis.

Als de commissie bij een essentieel geschil over de uitleg van de desbetreffende teksten onvoldoende aanknopingspunten vindt bij deze interpretatiemethode, zal zij terugkoppelen naar de partijen die bij de totstandkoming van de CAO zijn betrokken.

Het beoordelen van de inhoud van functiebeschrijvingen behoort niet tot de competentie van de commissie, evenmin als een inhoudelijke beoordeling van de (individuele) doelstelling(en) en de mate waarin daaraan al dan niet is voldaan.

3. Bij afzonderlijk reglement kunnen nadere regels gesteld worden voor de werkwijze van de commissie en voor overige onderwerpen. Voor zover daarin niet is voorzien, is de commissie bevoegd haar werkwijze zelf vast te stellen. Iedere werknemer ontvangt een afschrift van de in dit lid bedoelde regels.

Artikel 3

1. Het geschil wordt aanhangig gemaakt door inzending van een aangetekende brief aan de secretaris van de commissie.
Inzending moet plaatsvinden binnen een maand nadat de indiener kennis heeft genomen van het besluit, danwel de handeling of de weigering te besluiten of te handelen.
De secretaris van de commissie stelt onverwijld de leden van de commissie op de hoogte van de brief.
2. De brief waarmee het geschil aanhangig wordt gemaakt bevat tenminste:
 - a. de naam van de indiener;
 - b. een duidelijke omschrijving van het besluit, het handelen of het weigeren te besluiten of te handelen, waaruit het geschil ontstaan is;
 - c. de eis en de redenen die de eis ondersteunen.

3. De partijen in het geschil kunnen zich laten vertegenwoordigen door een (schriftelijk) gevolmachtigde.
4. De indiener kan bij aangetekende brief of mondeling ter zitting het verzoek om een zwaarwegend advies intrekken. Als al verweer is gevoerd wordt de intrekking pas van kracht nadat de wederpartij daarmee heeft ingestemd.

Artikel 4

De commissie zal de beginselen van een goede procesorde in acht nemen.

Artikel 5

De kosten van de procedure voor de geschillencommissie komen ten laste van de werkgever. De commissie kan bepalen dat de werkgever ten hoogste € 68,- van deze kosten mag verhalen op de wederpartij, dan wel op de (gezamenlijke) vakorganisaties.

BIJLAGE III: Procedure Bezwaar en Beroep

1. Doel

De werknemer heeft het recht bezwaren in verband met de functiebeschrijving of de functiewaardering in te dienen. Dit kan via de procedure van bezwaar en beroep. Bezwaren worden in eerste instantie 'binnen de lijn' behandeld. In tweede instantie is beroep mogelijk bij de Geschillencommissie.

Een beroep bij de Geschillencommissie is niet toegestaan op grond van het persoonlijk functioneren van de werknemer, aangezien functiewaardering alleen betrekking heeft op de inhoud van de functie. Een beroepsprocedure is evenmin mogelijk in verband met de opbouw van het Bakkenist-systeem, aangezien er expliciet voor dit systeem is gekozen.

2. Behandeling van bezwaren tegen de functie-indeling binnen de lijn

De werknemer die het niet eens is met de wijze waarop zijn functiebeschrijving en/of de indeling tot stand gekomen is, overlegt daarover met de direct leidinggevende.

Als de werknemer bezwaar blijft houden, vindt overleg plaats tussen de werknemer, de leidinggevende en de personeelsfunctionaris. Dit kan er toe leiden dat het betreffende deel van de beschrijvingsprocedure en/of waardering van de functie wordt overgedaan.

Als men niet tot een oplossing komt, wordt het bezwaar voorgelegd aan de hoogst leidinggevende binnen het organisatieonderdeel waarin de werknemer werkzaam is. Deze beoordeelt de situatie en doet, zo mogelijk, suggesties voor een oplossing.

Blijft het probleem bestaan, dan kan de werknemer beroep aantekenen bij de Geschillencommissie. Dit kan alleen indien uit de voorgaande overleggen naar voren is gekomen dat een andere oplossing niet voorhanden is.

De Geschillencommissie verzekert zich ervan dat voorafgaand overleg daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

3. Samenstelling Geschillencommissie

De Geschillencommissie bestaat uit drie leden: een lid aangewezen door de directie, een lid aangewezen door de gezamenlijke vakorganisaties en een derde lid aangewezen door de twee eerstgenoemde leden. Laatstgenoemd lid treedt op als voorzitter. De leden worden benoemd voor een nader te bepalen tijdsperiode. Aan de Geschillencommissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd. Deze heeft geen stemrecht.

Het lid aangewezen door de directie en het lid aangewezen door de gezamenlijke vakorganisaties hebben beiden een vaste plaatsvervanger. Plaatsvervanging vindt onder andere dan plaats wanneer een lid van de Geschillencommissie, naar het oordeel van de voorzitter, in een te nauwe relatie staat tot de werknemer die beroep heeft aangetekend.

De Geschillencommissie wordt opnieuw samengesteld als één van de benoemende partijen daartoe de wens te kennen geeft ofwel wanneer één van de benoemde leden aftreedt. Tijdens een procedure wijzigt de samenstelling van de Geschillencommissie niet.

De Geschillencommissie toetst de zorgvuldigheid in de totale gang van zaken rond functiewaardering: van de vraag om (her)indeling tot de bekendmaking van de indeling. Daartoe worden aan de Geschillencommissie alle stukken ter beschikking gesteld die van belang kunnen zijn voor haar oordeelsvorming. De Geschillencommissie past zelf geen functiewaardering toe. Zij komt tot zwaarwegende adviezen met betrekking tot het opnieuw laten uitvoeren van (een onderdeel van) de procedure. De Geschillencommissie motiveert haar besluiten schriftelijk.

4. Werkwijze bij beroepssituaties

1. Een werknemer kan binnen een termijn van vier weken na de bekendmaking van de indeling van zijn functie in beroep gaan tegen de wijze waarop de functiebeschrijving en/of de indeling tot stand is gekomen.

2. Nadat een functiebeschrijving in een beroepsprocedure definitief is vastgesteld, kan de werknemer alsnog binnen vier weken in beroep gaan tegen de indeling van de vastgestelde beschrijving.
3. Een werknemer gaat in beroep door zijn bezwaren schriftelijk en gemotiveerd in te dienen bij de Geschillencommissie. Hij kan zich daarbij laten bijstaan door collega's (mits deze niet hiërarchisch in de lijn boven hem staan) en/of vertegenwoordigers van vakorganisaties.
4. De Geschillencommissie stuurt binnen vier weken na ontvangst van het beroepschrift een ontvangstbevestiging aan de betrokken werknemer, deelt tegelijk mee wanneer het beroep zal worden behandeld en wanneer een beslissing tegemoet kan worden gezien.
5. De werknemer die in beroep gaat heeft het recht, zonodig vergezeld van een adviseur, mondeling gehoord te worden.
6. In een beroepsprocedure wordt een functie geanalyseerd en gewaardeerd met behulp van het Bakkenist-systeem. Dit functiewaarderingsonderzoek wordt uitgevoerd door een medewerker van de Afdeling P&O die in eerste instantie niet bij de waardering betrokken is geweest, dan wel door een extern adviseur.
7. Binnen tien weken na het versturen van de ontvangstbevestiging moet het beroep zijn afgewikkeld. Als door onvoorziene omstandigheden de termijn dreigt te worden overschreden wordt dit aan betrokkene schriftelijk kenbaar gemaakt met vermelding van de redenen. De directie en de OR ontvangen een afschrift van dit schrijven.
8. Het besluit van de Geschillencommissie is zwaarwegend en wordt gerapporteerd aan de betrokkene, de directie en de OR.
9. De secretaris van de Geschillencommissie ziet toe op de uitvoering van het besluit.

BIJLAGE IV: Regeling Opvang sociale gevolgen (tot 1 juni 2013*)

** Per 1 juni 2013 wordt de Regeling Opvang sociale gevolgen zoals deze geldt in mei 2013 opgeschort. Laatstgenoemde regeling treedt opnieuw in werking per 1 januari 2017, met dien verstande dat rechten en plichten die zijn ontstaan vóór 2017 van werknemers van wie de boventalligheid uiterlijk op 31 december 2016 ingaat, ook na 1 januari 2017 onverkort van kracht blijven. Cumulatie van beide regelingen na 1 januari 2017 is niet mogelijk.*

De Regeling Opvang sociale gevolgen wordt beschouwd als een Collectieve Arbeidsovereenkomst inhoudende een ten minste "gelijkwaardige voorziening", zoals bedoeld in artikel 7:673b BW, zoals dat naar verwachting komt te luiden na invoering van de wet Werk en Zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015. De wettelijke transitievergoeding uit hoofde van artikel 7:673 BW wordt geacht inbegrepen te zijn in de beëindigingsvergoeding; cumulatie wordt hiermee uitgesloten. Op de beëindigingsvergoeding zal door de werkgever geen verrekening worden toegepast voortvloeiend uit de WWZ voor eventuele scholings- en inzetbaarheidskosten.

1. INLEIDING

Deze regeling is van toepassing op situaties waarin als gevolg van reorganisatie of personeelsreductie de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen. Zij vervangt de voormalige wachtgeldregelingen.

Voorwaarde voor het van toepassing zijn van deze regeling is dat de werknemer op de ontslagdatum ten minste drie jaar in dienst is van de werkgever.

Deze regeling is gebaseerd op de bestaande wettelijke en fiscale mogelijkheden. Als wijzigingen in wettelijke en/of fiscale mogelijkheden en bepalingen daartoe aanleiding geven, zal overleg tussen CAO-partijen worden gepleegd over eventuele wijziging van deze regeling.

Als in voorkomende gevallen de Wet melding collectief ontslag van toepassing is, wordt met vakorganisaties overlegd over de eventuele noodzaak van een sociaal plan.

2. VASTSTELLING BOVENTALLIGHEID

Bij de vaststelling van boventalligheid wordt het afspiegelingsbeginsel, zoals vastgelegd in het wettelijk ontslagbesluit, toegepast.

3. MOGELIJKHEID BIJ BOVENTALLIGHEID

In geval van boventalligheid van een werknemer, kunnen zich de volgende drie mogelijkheden voordoen.

a. MOGELIJKHEID 1: KEUZE WERKNEMER VOOR GEEN BEMIDDELING

Beëindiging met wederzijds goedvinden

De boventallige werknemer die binnen twee weken na boventallig-verklaring aangeeft geen gebruik te willen maken van bemiddeling door het mobiliteitsbureau, maakt aanspraak op een eenmalige vergoeding. In dat geval zullen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigen, in beginsel met ingang van twee maanden na feitelijke boventallig-verklaring.

Hoogte eenmalige vergoeding

De hoogte van de eenmalige vergoeding wordt berekend aan de hand van de zogenaamde Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,5.

De Kantonrechttersformule is een algemene rekenformule ter bepaling van een ontslagvergoeding, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C), in casu 0,5.

De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet-volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd.

b. MOGELIJKHEID 2: BEMIDDELING

Bemiddeling door mobiliteitsbureau

Tenzij het mobiliteitscentrum aangeeft onvoldoende resultaat te verwachten van bemiddelingsactiviteiten (mogelijkheid 3), komt de boventallige werknemer in aanmerking voor bemiddeling door het mobiliteitsbureau naar een andere interne of externe functie.

Duur bemiddeling

De duur van de bemiddelingsperiode is negen maanden. Deze periode kan worden verlengd met telkens drie maanden tot maximaal achttien maanden, mits het mobiliteitsbureau op grond van arbeidsmarktoverwegingen hiertoe positief adviseert.

Verrichten van werkzaamheden gedurende herplaatsing

De werknemer blijft gedurende de herplaatsingsperiode werkzaamheden voor de werkgever verrichten. Na overleg en nadat daarover overeenstemming is bereikt tussen de werknemer, het mobiliteitscentrum en de werkgever worden hierbij afspraken gemaakt over onder meer de te verrichten werkzaamheden, de arbeidsduur en de locatie.

Interne herplaatsing in passende functie

Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere passende arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van werkgever.

Onder passende arbeidsplaats wordt verstaan: een arbeidsplaats binnen het bedrijf van werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en beloning voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor boventaligheid. Een arbeidsplaats wordt als niet passend aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan één functiegroep lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventalig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Indien de werknemer een aanbod voor een passende arbeidsplaats weigert zonder dat daarvoor naar het oordeel van werkgever een redelijke grond aanwezig is, wordt hij uitgesloten van de voorzieningen van deze regeling en zal onmiddellijk een ontslagprocedure in gang worden gezet.

Interne herplaatsing in geschikte functie

Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk een andere geschikte arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van de werkgever. Een arbeidsplaats wordt als niet geschikt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een geschikte arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventalig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Een werknemer heeft het recht het aanbod van een geschikte functie te weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor zijn aanspraken op grond van deze regeling.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Als een werknemer wordt geplaatst in een functiegroep die lager is ingedeeld dan zijn huidige functiegroep, zijn de bepalingen van artikel 5.5 van toepassing.

Vertrekstimulering

- a. Als de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd in het kader van de door de werkgever in gang gezette ontslagprocedure, ontvangt de boventallige werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt een bedrag ter hoogte van 60% van de bruto maandsalarissen die hij zou hebben ontvangen in de oorspronkelijke bemiddelingsperiode van negen maanden, respectievelijk de vastgestelde verlenging van deze bemiddelingsperiode, en de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- b. Daarnaast ontvangt de werknemer een aanvulling op een lager salaris elders en/of lagere inkomsten uit bedrijf tot 100% van het laatstgenoten bruto salaris gedurende het 1^e jaar, tot 90% gedurende het 2^e jaar, tot 80% gedurende het 3^e jaar en tot 70% gedurende het 4^e jaar. Hierbij geldt dat de inkomsten uit bedrijf of arbeid elders (eventueel tezamen met een aanvullende WW-uitkering) worden geacht ten minste gelijk te zijn aan de hoogte van de WW-uitkering die de werknemer zou hebben ontvangen.
- c. De hoogte van de vergoedingen als bedoeld onder a en b zullen tezamen echter nooit meer bedragen dan een vergoeding berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule (zie hierboven), met toepassing van correctiefactor 0,5.

Ontslaguitkering na bemiddelingstermijn

De boventallige werknemer van wie de herplaatsing niet succesvol is verlopen en met wie daarom de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd, komt een eenmalige uitkering toe, berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule (zie hierboven), met toepassing van correctiefactor 0,65.

c. MOGELIJKHEID 3: GEEN BEMIDDELING

Aanvulling op sociale zekerheidsuitkering/lager inkomen bij geen bemiddeling

Indien het mobiliteitsbureau aangeeft onvoldoende resultaat te verwachten van bemiddelingsactiviteiten, wordt de arbeidsovereenkomst van de boventallige werknemer direct beëindigd en komt hij in aanmerking voor een aanvulling op sociale zekerheidsuitkeringen en/of lagere inkomsten uit bedrijf of arbeid elders.

Hierbij geldt dat de inkomsten uit bedrijf of arbeid elders (eventueel tezamen met een aanvullende WW-uitkering) worden geacht ten minste gelijk te zijn aan de hoogte van de WW-uitkering die de werknemer zou hebben ontvangen.

Duur van de aanvullingsperiode

- a. Als het wettelijk arbeidsverleden van de werknemer minder is dan 37 jaar, bedraagt de aanvullingsperiode de helft van de diensttijd, maar de maximale periode waarover een loongerelateerde WW-uitkering wordt genoten of had kunnen worden genoten.
- b. Als het wettelijk arbeidsverleden van de werknemer 37 jaar of meer is, bedraagt de aanvullingsperiode de helft van de diensttijd, maar met een maximum van 10 jaar. Onder wettelijk arbeidsverleden wordt verstaan: het (fictieve) aantal jaren vanaf de leeftijd van 18 jaar waarin de werknemer tegen betaling van loon werkzaam is (zou kunnen zijn) geweest in een dienstbetrekking. Dus bij een arbeidsverleden van 37 jaar of meer is een werknemer 55 jaar of ouder.
Onder diensttijd wordt verstaan: de diensttijd bij de werkgever.

Hoogte van de aanvulling

De aanvulling op de sociale zekerheidsuitkering/lagere inkomsten bedraagt gedurende het eerste jaar tot 80% van het laatstverdiende bruto maandsalaris en gedurende de resterende termijn tot 70% van het laatstverdiende bruto maandsalaris. In deze aanvulling/uitkering worden alle fiscale heffingen (inclusief een eindheffing voor de werkgever) geacht begrepen te zijn.

Methode vaststelling (aanvulling)bedragen

De bruto bedragen die nodig zijn voor de hierboven genoemde aanvullingen worden vastgesteld op basis van de wettelijke uitkeringen zoals die gelden op de datum waarop de CAO is ondertekend. Indien de wettelijke duur van de WW-uitkeringen in de toekomst wordt bekort, komt dit voor rekening van de werkgever.

Korting op uitkeringen

De feitelijk toe te kennen aanvullingen op sociale zekerheidsuitkeringen waarop de werknemer aanspraak maakt, zullen nooit meer bedragen dan de aanspraak die zou zijn ontstaan als de werknemer recht zou hebben op een volledige WW-uitkering, dat wil zeggen zonder aftrek van eventueel door UWV opgelegde boetes en/of maatregelen.

Pensioen en zorgverzekering

Gedurende de aanvullingsperiode zet de werkgever de opbouw van pensioenrechten voort. Als pensioengrondslag geldt de pensioengrondslag op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Voorwaarde is dat de werknemer de werknemersbijdrage zal blijven voldoen.

Werknemers die recht hebben op een FVP-bijdrage, dienen deze bijdrage te cederen aan de werkgever.

Gedurende de uitkeringsperiode door de werkgever wordt de collectieve zorgverzekering, behoudens wijzigingen in het zorgverzekeringstelsel, op verzoek van de werknemer voortgezet op basis van de collectiviteit voor inactieve deelnemers.

BIJLAGE IV: Regeling Opvang sociale gevolgen **(vanaf 1 juni 2013*)**

** Deze regeling treedt in werking per 1 juni 2013 en eindigt van rechtswege op 31 december 2016. Per 1 juni 2013 wordt de Regeling Opvang sociale gevolgen zoals deze geldt in mei 2013 opgeschort. Laatstgenoemde regeling treedt opnieuw in werking per 1 januari 2017, met dien verstande dat rechten en plichten die zijn ontstaan vóór 2017 van werknemers van wie de boventalligheid uiterlijk op 31 december 2016 ingaat, ook na 1 januari 2017 onverkort van kracht blijven. Cumulatie van beide regelingen na 1 januari 2017 is niet mogelijk.*

De Regeling Opvang sociale gevolgen wordt beschouwd als een Collectieve Arbeidsovereenkomst inhoudende een ten minste "gelijkwaardige voorziening", zoals bedoeld in artikel 7:673b BW, zoals dat naar verwachting komt te luiden na invoering van de wet Werk en Zekerheid (WWZ) per 1 juli 2015. De wettelijke transitievergoeding uit hoofde van artikel 7:673 BW wordt geacht inbegrepen te zijn in de beëindigingsvergoeding; cumulatie wordt hiermee uitgesloten. Op de beëindigingsvergoeding zal door de werkgever geen verrekening worden toegepast voortvloeiend uit de WWZ voor eventuele scholings- en inzetbaarheidskosten.

1. Inleiding

Deze regeling is van toepassing op situaties waarin als gevolg van reorganisatie of personeelsreductie de arbeidsplaats van een werknemer komt te vervallen en geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen uitsluitend gebruik maken van deze regeling bij tussentijdse beëindiging van hun arbeidsovereenkomst, waarbij de vergoedingen in alle gevallen beperkt zullen zijn tot het salaris tot de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de bemiddelingsperiode niet langer duurt dan de einddatum van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Deze regeling is gebaseerd op de per 1 juni 2013 bestaande wettelijke en fiscale mogelijkheden en bepalingen. Als wijzigingen in wettelijke en/of fiscale mogelijkheden en bepalingen daartoe aanleiding geven, zal overleg tussen CAO-partijen worden gepleegd over eventuele wijziging van deze regeling.

2. Vaststelling boventalligheid

De werknemer van wie de arbeidsplaats door een reorganisatie of personeelsreductie komt te vervallen, wordt boventallig verklaard. De werknemer is boventallig met ingang van de datum waarop de arbeidsplaats vervalt. Deze datum wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd. Vaststelling van boventalligheid vindt plaats volgens de criteria van het Ontslagbesluit en de Beleidsregels ontslagtaak UWV. Dat betekent dat het afspiegelingsbeginsel wordt toegepast. De werkgever vergoedt de werknemer een bedrag van maximaal € 800,- (exclusief BTW) voor professionele juridische bijstand en/of financieel advies, onder overlegging van op naam van GD gestelde, gespecificeerde facturen met vermelding van BTW-nummer.

3. Hoogte vergoedingen gekoppeld aan de kantonrechtersformule

Vergoedingen in deze regeling die gekoppeld zijn aan de kantonrechtersformule, worden berekend aan de hand van de zogenaamde 'oude' Kantonrechtersformule 2008 (hierna te noemen Kantonrechtersformule).

De Kantonrechtersformule is een algemene rekenformule ter bepaling van een ontslagvergoeding, waarbij het aantal gewogen dienstjaren van de werknemer (A) wordt vermenigvuldigd met het laatstverdiende bruto maandinkomen (B) en met een correctiefactor (C).

De dienstjaren van de werknemer worden als volgt gewogen:

- dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar tellen voor 1;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 jaar tot de leeftijd van 50 jaar tellen voor 1,5;
- dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar tellen voor 2.

Hierbij geldt dat bij niet-volledige dienstjaren een periode van langer dan zes maanden als een vol jaar wordt beschouwd en een periode van zes maanden en korter niet meetelt als een dienstjaar.

De vergoeding zal niet hoger zijn dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.

4. Om-, her- en bijscholing

Indien om-, her- en bijscholing de kansen op de arbeidsmarkt van de boventallige werknemer versterkt, worden deze kosten door de werkgever naar redelijkheid en billijkheid vergoed. Hierbij wordt door de werkgever het advies van het bemiddelingsbureau meegewogen.

5. Tijdelijke vertrekstimuleringsregeling

De niet boventallig verklaarde werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die vrijwillig uit dienst treedt anders dan door pensionering, kan op zijn verzoek in aanmerking komen voor een eenmalige bruto vergoeding. De vergoeding wordt door de werkgever alleen toegekend indien het vertrek leidt tot het opheffen van boventalligheid, direct of op termijn, van een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De hoogte van de eenmalige bruto vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule met toepassing van correctiefactor 0,5. De eenmalige bruto vergoeding zal voor werknemers zoals genoemd in artikel 10, lid 6, sub 7 van de CAO niet hoger zijn dan de verwachte derving van salaris tot de eerste dag van de maand dat de medewerker 62 jaar en 6 maanden wordt.

6. Mogelijkheden bij boventalligheid

In geval van boventalligheid van een werknemer, kunnen zich de volgende mogelijkheden voordoen.

Mogelijkheid 1a: interne herplaatsing in passende functie

Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere passende arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van werkgever. Onder passende arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling verstaan: een arbeidsplaats binnen het bedrijf van werkgever die naar het oordeel van werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden en beloning voldoende verwant is aan de functie die de werknemer vervulde voor boventalligheid. Een arbeidsplaats wordt in ieder geval als niet passend aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan één functiegroep lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een passende arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd. Wanneer een werknemer een aanbod voor een passende functie weigert, zal de werkgever de werknemer met inachtneming van de geldende bezwaartermijn de gelegenheid geven om aan de begeleidingscommissie te vragen of de functie passend is. Indien de begeleidingscommissie van mening is dat de functie passend is, worden de consequenties met de werknemer besproken. Volhardt de werknemer in zijn weigering, dan wordt de werknemer uitgesloten van de aanspraken van deze regeling en kan de werkgever overgaan tot een procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Mogelijkheid 1b: interne herplaatsing in geschikte functie

Werkgever zal de boventallige werknemer, indien mogelijk, een andere geschikte arbeidsplaats aanbieden binnen het bedrijf van de werkgever. Een arbeidsplaats wordt in het kader van deze regeling in ieder geval als niet geschikt aangemerkt indien deze is ingedeeld in een functiegroep die meer dan twee functiegroepen lager is dan de huidige functiegroep.

Als de werknemer een aanbod voor een geschikte arbeidsplaats accepteert, wordt hij niet langer als boventallig aangemerkt en zal een eventueel gestarte ontslagprocedure worden beëindigd.

Een werknemer heeft het recht het aanbod van een geschikte functie te weigeren, zonder dat dit gevolgen heeft voor zijn aanspraken op grond van deze regeling.

Arbeidsvoorwaarden bij interne herplaatsing

Als een werknemer wordt geplaatst in een functiegroep die lager is ingedeeld dan zijn huidige functiegroep, zijn de bepalingen van artikel 5.6 van de CAO van toepassing.

Mogelijkheid 2: keuze werknemer voor geen bemiddeling

Beëindiging dienstverband bij boventaligheid en geen passende functie

De boventalige werknemer die uiterlijk 15 werkdagen na het moment dat zowel de boventaligheid is ingegaan en de werkgever duidelijk heeft gemaakt dat er op korte termijn geen passende functie beschikbaar is, aangeeft geen gebruik te willen maken van bemiddeling door het bemiddelingsbureau en andere aanspraken van deze regeling, maakt aanspraak op een eenmalige vergoeding. In dat geval zullen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigen, waarbij bij het bepalen van de einddatum rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn van de werkgever. De hoogte van de eenmalige vergoeding wordt berekend aan de hand van de Kantonrechttersformule met toepassing van correctiefactor 0,75. De werknemer wordt gedurende de opzegtermijn volledig vrijgesteld van werk. De werknemer wordt geacht tijdens de opzegtermijn zijn roostervrije (ADV-) dagen opgenomen te hebben, alsmede zijn vakantiedagen die hij in deze periode opbouwt.

Mogelijkheid 3: keuze werknemer voor bemiddeling

Bemiddeling door bemiddelingsbureau

De boventalige werknemer komt in aanmerking voor bemiddeling naar een externe functie door het door GD aangewezen bemiddelingsbureau. Indien de werknemer een ander gecertificeerd bemiddelingsbureau wenst met eenzelfde prijs/kwaliteit verhouding als die van de werkgever, dan kan bemiddeling plaatsvinden door het desbetreffende bureau.

Op de boventalige werknemer rust de inspanningsverplichting om zich tijdens de bemiddelingsperiode optimaal in te zetten voor het vinden van een nieuwe functie buiten GD. Indien de werknemer zonder redelijke grond niet voldoet aan zijn hierboven omschreven inspanningsverplichting, kan de werkgever hem uitsluiten van de aanspraken van deze regeling.

De werknemer kan bij bemiddeling door het bemiddelingsbureau kiezen tussen mogelijkheid 3a en 3b.

Mogelijkheid 3a. Verrichten van werkzaamheden gedurende bemiddelingsperiode

De werknemer blijft gedurende de bemiddelingsperiode werkzaamheden voor de werkgever verrichten. De bemiddelingsactiviteiten hebben de eerste prioriteit. Na overleg met de werknemer worden afspraken gemaakt over de te verrichten werkzaamheden binnen GD.

Duur bemiddeling

De duur van de bemiddelingsperiode is in beginsel negen maanden. Deze periode kan door de werkgever worden verlengd met telkens drie maanden tot maximaal 18 maanden. De werkgever neemt bij de beslissing over de verlenging de volgende overwegingen in acht:

- Er is een positief advies van het bemiddelingsbureau. Bepalend voor een positief advies is (1) dat door bemiddeling van het mobiliteitsbureau de toegang tot de arbeidsmarkt nog aanzienlijk versterkt kan worden en (2) dat de boventalige werknemer zich tot het uiterste heeft ingespannen om werk elders te vinden;
- Er zijn tijdelijke werkzaamheden beschikbaar met voldoende toegevoegde waarde voor de GD die de werknemer redelijkerwijs kan verrichten.

Mogelijkheid 3b. Vrijstelling van werk

Werknemer wordt gedurende de bemiddelingsperiode volledig vrijgesteld van werk. De duur van de bemiddelingsperiode is dan negen maanden. De werknemer wordt geacht in deze periode zijn roostervrije (ADV-) dagen opgenomen te hebben. De werknemer wordt eveneens geacht zijn vakantiedagen op te nemen die hij in deze periode opbouwt. Het dienstverband eindigt direct na afloop van de periode van 9 maanden. De opzegtermijn maakt deel uit van de bemiddelingsperiode.

Vertrekstimulerende maatregelen bij mogelijkheden 3a en 3b

- a. Als de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd in het kader van de door de werkgever in gang gezette ontslagprocedure, ontvangt de boventallige werknemer die zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt een bruto bedrag ter hoogte van 60% van de bruto maandsalarissen die hij zou hebben ontvangen tot aan de datum van beëindiging zoals deze zou zijn geweest na het volgen van de ontslagprocedure;
- b. Daarnaast ontvangt de werknemer een aanvulling op een lager salaris elders en/of lagere inkomsten uit bedrijf tot 100% van het laatstgenoten bruto salaris gedurende het 1^e jaar, tot 90% gedurende het 2^e jaar, tot 80% gedurende het 3^e jaar en tot 70% gedurende het 4^e jaar. Hierbij geldt dat de inkomsten uit bedrijf of arbeid elders (eventueel tezamen met een aanvullende WW-uitkering) worden geacht ten minste gelijk te zijn aan de hoogte van de WW-uitkering die de werknemer zou hebben ontvangen. De hoogte van de aanvulling wordt eenmalig berekend en uitbetaald op het moment van beëindiging van het dienstverband;
- c. De hoogte van de vergoedingen als bedoeld onder a en b tezamen, zullen nooit meer bedragen dan een vergoeding berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule met toepassing van correctiefactor 0,5;
- d. De werknemer die na aanvaarding van een externe functie binnen één jaar na uitdiensttreding buiten zijn schuld om wordt ontslagen, heeft nog recht op bemiddeling door het bemiddelingsbureau indien en voor zover de bemiddelingsperiode overeenkomstig deze regeling nog niet verstreken was.

Einde dienstverband en ontslaguitkering na afloop bemiddelingsperiode bij mogelijkheden 3a en 3b
Het dienstverband van de boventallige werknemer die na afloop van de bemiddelingsperiode niet herplaatst is en geen werk elders heeft gevonden, eindigt direct na afloop van de bemiddelingsperiode. De opzegtermijn maakt deel uit van de bemiddelingsperiode. De boventallige werknemer komt in de maand volgend op de beëindiging van het dienstverband een eenmalige uitkering toe, berekend aan de hand van de Kantonrechtersformule met toepassing van correctiefactor 0,65.

7. Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze regeling voor een individuele werknemer zou leiden tot een onbillijke situatie, kan de werkgever van deze regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zal de werkgever handelen in de geest van deze regeling.

BIJLAGE V: Collectieve resultaatafhankelijke beloning

De beloning is afhankelijk gesteld van de mate waarin het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening van de werkgever vennootschapsrechtelijk is gerealiseerd na verwerking van de eenmalige resultaatafhankelijke beloning.

Het bedrijfsresultaat uit normale bedrijfsuitoefening is het resultaat voor interest baten/lasten, resultaat deelnemingen en voor belastingen en na eliminatie van incidentele baten en lasten. De te hanteren waarderingsgrondslagen zijn gelijk aan de waarderingsgrondslagen voor de jaarrekening (BW 2 titel 9).

Tot de incidentele baten en lasten wordt gerekend:

- dotaties en onttrekkingen/vrijvallen uit voorzieningen met uitzondering van de voorziening groot onderhoud
- resultaten uit verkoop van immateriële -, materiële - en financiële vaste activa.

De externe accountant van de werkgever zal het bedrijfsresultaat waarover de resultaatafhankelijke beloning wordt uitgekeerd controleren met eenzelfde controletolerantie die hij hanteert voor de controle van de jaarrekening.

De externe accountant zal de resultaatafhankelijke beloning toetsen aan de betreffende reservering.

De eenmalige uitkering wordt niet meegenomen in de berekening van het pensioengerechtigd jaarinkomen.

Uitkering zal niet eerder plaats vinden dan in de maand na vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en bedraagt maximaal 3,25% van het jaarsalaris.

Uitkering vindt plaats naar rato van dienstverband in het betreffende kalenderjaar en zal alleen aan werknemers worden uitgekeerd die op datum van uitbetaling van de uitkering in dienst zijn van de werkgever.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt voor de bepaling van de collectieve resultaatafhankelijke beloning de volgende tabel waarin is weergegeven welk percentage van het jaarsalaris uitgekeerd zal worden:

Bedrijfsresultaat in % van de omzet	Eenmalige resultaatafhankelijke beloning
0,0 tot 3,5%	0,00%
3,5 tot 4,0%	0,25%
4,0 tot 4,5%	0,75%
4,5 tot 5,0%	1,25%
5,0 tot 5,5%	1,75%
5,5 tot 6,0%	2,25%
6,0 tot 6,5%	2,75%
6,5% en meer	3,25%

BIJLAGE VI: Protocolafspraken

Beloningsbeleid en loongebouw

De werknemers die tot 1 maart 2014 waren ingedeeld in salarisschaal 12A zijn met ingang van 1 maart 2014 ingedeeld in salarisschaal 13. Zij oefenen een functie uit op niveau 12, maar zijn qua salaris ingedeeld in schaal 13. Omdat het maximum van schaal 13 gelijk is aan het maximum van schaal 12A, behouden deze werknemers wat betreft schaalsalaris een gelijk salaris. Voor het UWV afspiegelingsprincipe is het functieniveau en de functie-inhoud bepalend; dit betekent dat betrokkenen voor het wettelijke ontslagbesluit op niveau van functieschaal 12 functioneren.

Resultaatafhankelijk belonen

Ten aanzien van de beoordelingsverdeling geldt de volgende management richtlijn:

Beoordeling BEO	Streefpercentage
A	1%
B	10%
C	66%
D	20%
E	3%

Aan het einde van de looptijd van deze CAO zal de toepassing van de BEO-systematiek door CAO-partijen worden geëvalueerd. De uitkomst van de beoordelingen in relatie tot de 'normverdeling' maakt onderdeel uit van deze evaluatie.

Duurzame inzetbaarheid

1. Persoonlijke ontwikkeling zal jaarlijks als verplicht onderdeel van de BEO-gesprekkencyclus worden besproken tussen de leidinggevende en de werknemer. Bij de gesprekken zullen ook de loopbaanmogelijkheden, opleidingen en de balans werk-privé aan de orde komen. Afspraken die gemaakt worden, zullen worden vastgelegd in een persoonlijke ontwikkelingsparagraaf.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO vindt er een studie plaats om na te gaan of een aantal specifieke maatregelen omgezet kan worden in meer algemene afspraken met als doel de duurzame inzetbaarheid van werknemers in alle levensfasen te verbeteren. In de studie worden onder meer de volgende onderwerpen in beschouwing genomen: seniorenregeling, bijzonder verlof en betaald verlof bij bijzondere gebeurtenissen. Uitgangspunt van eventuele aanpassingen is dat dit geen besparing voor de werkgever oplevert, maar dat met de financiële ruimte maatregelen worden genomen om de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers te verhogen.

Consignatie

De aanpassingen in de consignatieregeling worden aan het einde van de looptijd van deze CAO geëvalueerd door CAO-partijen.

Mantelzorg, combinatie arbeid en zorg

Indien sprake is van noodzakelijke mantelzorg, dan heeft de werkgever een inspanningsverplichting om flexibel met de werktijden om te gaan voor zover de bedrijfsvoering dit redelijkerwijs mogelijk maakt. De afdeling P&O fungeert als meldpunt.

Opleiding en ontwikkeling

De werkgever zal monitoren dat het huidige opleidingsbeleid evenwichtig wordt uitgevoerd binnen de afdelingen. Daar waar de uitvoering beter kan, zal de werkgever dit pro-actief oppakken. De werkgever zal de vakorganisaties tijdens de looptijd van deze CAO op hoofdlijnen informeren over de toepassing van de regeling.

Regeling Opvang sociale gevolgen en Reorganisatie

Gedurende de looptijd van deze CAO worden tijdig afspraken gemaakt over de Regeling Opvang sociale gevolgen na 1 januari 2017.

Verbeterpunten uit de evaluatie van de reorganisatie met de vakbonden worden door de werkgever samen met de OR opgepakt.

Verzekeren 3^e WW-jaar

Cao-partijen beogen middels herverzekering uitvoering te geven aan handhaving van de huidige hoogte en duur van de WW in het derde WW-jaar, zoals is opgenomen in het sociaal akkoord van 2013 en in de brief van 11 juli 2014 van de STAR. Bij de uitwerking zal het advies van de SER (dat in december 2014 wordt verwacht) uitgangspunt zijn, alsmede de elementen die de STAR heeft opgenomen in de brief van 11 juli 2014. Elementen zijn onder andere: financiering o.b.v. een 50/50 verdeling tussen werkgevers en werknemers, benodigde financiële ruimte die uit de lagere publieke financiering komt (m.a.w. maximale kosten zijn huidige WW-premiekosten) en uitvoerbaarheid.

Toegang inleenkrachten tot dienstverlening Arbodienst

Inleenkrachten hebben toegang tot de dienstverlening van de Arbodienst conform het door de werkgever afgesloten contract met de Arbodienst.

Wajongers

De werkgever voelt het als zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om zich in te spannen om minimaal drie Wajongers in dienst te hebben c.q. tewerkgesteld te hebben.