



Bedrijfs-CAO

RGV Holding B.V.



Hoofdstukken

- 1. Algemene bepalingen**
 - 2. Arbeidsovereenkomst**
 - 3. Salaris en vergoedingsregelingen**
 - 4. Arbeidsduur en werktijden**
 - 5. Seniorenmaatregelen**
 - 6. Vakantie, vakantietoelage en verlof**
 - 6a. Levensloop**
 - 7. Aanspreken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek**

 - 8. Ontslag**
 - 9. Functioneel leeftijdsontslag
Vervallen**
 - 10. Wachtgeld
Vervallen**
 - 10.a Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering
Vervallen**
 - 11. Uitkeringsregeling ontslag
Vervallen**
 - 12. Overleg met organisaties van overheidspersoneel
Vervallen**
 - 13. Vervallen**
 - 14. Vervallen**
 - 15. Overige rechten en verplichtingen**
 - 16. Disciplinaire straffen**
- Bijlage I Belonings- en Bezoldigingsregeling**



DE ARBEIDSVOORWAARDENREGELING VAN RGV HOLDING B.V.

Aanhef

Deze arbeidsvoorwaardenregeling is gebaseerd op de CAR/UWO Apeldoorn zoals deze van toepassing is bij gemeente Apeldoorn ten tijde van opstelling van de onderhavige arbeidsvoorwaardenregeling. Wijzigingen in de CAR/UWO Apeldoorn, die niet of niet geheel passen in het systeem van het arbeidsrecht (titel 7.10 Burgerlijk Wetboek) of op een specifieke RGV-situatie, worden na overleg met en goedkeuring van de werknemersorganisatie(s) naar analogie overgenomen in de arbeidsvoorwaardenregeling van RGV Holding B.V.

De CAO RGV Holding B.V. volgt de gemeentelijke CAO CAR/UWO Apeldoorn ter zake van de:

- looptijd;
- CAO-verhogingen;
- salarisschalen;
- eindejaarsuitkering;
- pensioen/levensloop
- WIA

Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op elke arbeidsovereenkomst die is of wordt aangegaan tussen de werkgever en de werknemer.

Ten aanzien van de directie geldt dat alle bepalingen van deze CAO van toepassing zijn behoudens bepalingen omtrent beloning en functiewaardering.

Deze CAO is, tenzij anders is bepaald, naar rato van de werktijd eveneens van kracht voor werknemers die parttime werken. Dit geldt *ook* voor buitengewoon verlof, voor verlof op feestdagen en voor spaaruren (roostervrij/ADV).

Bedrijfsregelingen

De bedrijfsregelingen waarnaar in deze CAO wordt verwezen vormen één geheel met de CAO.

Rol werknemersorganisaties

De werknemersorganisaties zullen door de directie van RGV Holding BV betrokken worden bij de vaststelling, wijziging en/of verlenging van de CAO en van een Sociaal Plan.

Verstrekking CAO

De werkgever is verplicht:

een exemplaar van deze CAO te verstrekken aan de werknemer en op een centraal punt ter inzage te leggen alsmede de nadien aangebrachte wijzigingen in deze CAO aan de werknemer te verstrekken en op een centraal punt ter inzage te leggen.

Geschillenregeling

1. De uitleg van deze CAO berust bij partijen.
2. Indien partijen bij deze CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Positieve afwijking

De werkgever kan in individuele gevallen besluiten tot een positieve afwijking van het gestelde in deze CAO.



Duur en wijziging CAO

1. Deze CAO heeft een looptijd die parallel loopt aan de CAR/UWO Apeldoorn.
2. Tussentijdse wijziging van de CAO op voorstel van één der partijen kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van alle partijen bij deze CAO.

Protocolafspraken CAO

Voor de werknemers van werkgever die voor 1 januari 1999, op basis van een vaste aanstelling, reeds in dienst waren bij de rechtsvoorganger van werkgever en waarvan het dienstverband sinds die datum niet onderbroken is, gelden de volgende aanvullende afspraken op de CAO:

I Netto-netto-garantie

De werknemers die aan bovenvermeld criterium voldoen, hebben een netto-netto-garantie. Deze garantie is op hen van toepassing inclusief de eindejaarsuitkering.

II Bovenwettelijke WW-uitkering

Werknemers waarop deze protocolafspraken van toepassing zijn en die aanspraak hebben op een WW-uitkering, hebben daarnaast tot en met *31 maart 2009* recht op een bovenwettelijke uitkering. De bovenwettelijke uitkering is zodanig dat deze tezamen met de WW-uitkering overeenkomt met de uitkering die men zou genieten op basis van de dan geldende wachtgeldregeling overeenkomstig de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling/ Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO).



Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Begripsomschrijvingen

Artikel 1:1

1. Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werkgever : RGV Holding B.V.;
- a1. werknemer : hij die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is bij RGV Holding B.V.;
- b1. arbeidsovereenkomst : de overeenkomst tussen RGV Holding en de werknemer, waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van RGV Holding gedurende zekere tijd arbeid te verrichten tegen loon;
- b2. functie : het geheel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten;
- c. pensioenwet : de Algemene burgerlijke pensioenwet, zoals die gold tot en met 31 december 1995;
- d. pensioen : een pensioen in de zin van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- e/f. arbeidsduur : de overeengekomen omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- g. formele arbeidsduur per week : de arbeidsduur volgens de arbeidsovereenkomst;
- h. feitelijke arbeidsduur per week : de arbeidsduur zoals die voor de werknemer voor een bepaalde week is vastgesteld;
- i. seniorenarbeidsduur : (vervallen)
- j. arbeidsduur per jaar : de naar jaarbasis herleide formele arbeidsduur per week, gecorrigeerd voor feestdagen;
- k. volledig dienstverband : een arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsduur per jaar ten hoogste 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week 36 uur bedraagt;
- l. overwerk : werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de leidinggevende verricht buiten de feitelijke arbeidsduur per week;
- m. werkdag : een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten;
- n. werktijd : de periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
- o. uurloon : 1/156 gedeelte van het - zonodig naar een volledig dienstverband herberekende - salaris van de werknemer per maand;
- p. ZVW : Zorgverzekeringswet
- q. CAR : Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten;
- r. UWO : Uitwerkingsovereenkomst;
- s. functioneringstoelage : (vervallen)
- t. waarnemingstoelage : (vervallen)
- u. LOGA : Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden.
- v. WAO : vervallen;
- w. arbeidsongeschiktheid : de mate van arbeids(on)geschiktheid in de zin van de WIA
- x. WAO-uitkering : vervallen



- y. WIA : de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- z. IVA : Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
- aa. IVA-uitkering : uitkering bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid op grond van de WIA
- bb. WGA : Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
- cc. WGA-uitkering : de werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsongeschikten op grond van de WIA
- dd. WAJONG : Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening voor jong gehandicapten;
- ee. WAZ : Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen;
- ff. vervallen
- gg. SUWI : de wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- hh. uitvoeringsinstelling : een uitvoeringsinstelling als bedoeld in artikel 39, derde lid van de Organisatiewet Sociale Verzekeringen 1997;
- ii. pensioenreglement : het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- jj. WPA : de Wet privatisering ABP;
- kk. FPU-regeling : (vervallen)
- ll. FPU-reglement basis- en aanvullende uitkering : (vervallen)
- mm. deeltijd arbeidsovereenkomst : een arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsduur per jaar minder dan 1836 uur bedraagt en de formele arbeidsduur per week minder dan 36 uur bedraagt;
- nn. ZW : de Ziektewet
- oo. ZW-uitkering : ziekgeld of uitkering krachtens de ZW;
- pp. UWV : het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, als bedoeld in hoofdstuk 5 van de wet SUWI.
- qq. WAA : de Wet Aanpassing Arbeidsduur;
- rr. Waz : de Wet arbeid en zorg;
- ss. levensloopregeling : regeling als bedoeld in artikel 19 g van de wet op de loonbelasting 1964

2. (Vervallen)

Geen ambtenaar

Artikel 1:2

(Vervallen)

Toepassing

Artikel 1:3

(Vervallen)



Voorschriften en instructies

Artikel 1:4:1

Met inachtneming van het bepaalde in deze CAO kan RGV Holding, indien zulks naar haar oordeel nodig of wenselijk is:

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

Uitreiking van arbeidsvoorwaardenregeling

Artikel 1:4:2

Vervallen.

Artikel 1:4:3

1. Op verzoek ontvangt de werknemer kosteloos een exemplaar van de voor hem geldende schriftelijke regels, welke zijn vastgesteld ter uitwerking of uitvoering van de bepalingen van deze CAO of welke hij bij de vervulling van zijn functie heeft na te leven, tenzij de bedoelde regels op een voor hem gemakkelijk toegankelijke plaats ter inzage liggen.
3. Wanneer de werknemer niet schriftelijk vastgestelde regels als bedoeld in het eerste lid heeft na te leven, worden deze behoorlijk te zijner kennis gebracht.

Voordragen van belangen

Artikel 1:4:4

De werknemer heeft het recht zijn belangen rechtstreeks bij RGV Holding voor te dragen.

Omvang van de functie

Artikel 1:5

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

Vrijstelling

Artikel 1:6

In een nadere regeling kan worden bepaald dat in bijzondere gevallen voor nader te bepalen hogere functies kan worden afgeweken van de salaristabel en/of van het bepaalde in de hoofdstukken 10 en 11. In het op basis van de Wet op de Ondernemingsraden ingestelde medezeggenschapsorgaan moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf.



Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan. De werkgever is verplicht een exemplaar van de arbeidsovereenkomst voor aanvang van de werkzaamheden aan de werknemer te verstrekken.
2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, kunnen maximaal de eerste twee maanden als proeftijd gelden. Of de proeftijd is overeengekomen en hoe lang die duurt, moet blijken uit de arbeidsovereenkomst.
3. De arbeidsovereenkomst bevat ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
 - b. de plaats(en) waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie en het functieniveau van de werknemer;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
 - g. de duur van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. de salarisschaal, het schaalsalaris en de termijn van uitbetalen;
 - i. de geldende arbeidsduur;
 - j. of werknemer deelneemt aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;
 - l. de mogelijkheid tot deelname in een collectieve ziektekostenverzekering
 - m. de verwijzing naar de bedrijfsregeling RGV

onderzoek naar bekwaamheid en geschiktheid

Artikel 2:2

(vervallen)

Geneeskundig onderzoek

Artikel 2:3

(vervallen)

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd

Artikel 2:4

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk anders wordt bepaald. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan dient de tijdsduur vermeld te worden.
2. 2 tot en met 6 (vervallen)

Bericht van aanstelling

Artikel 2:4:1

(vervallen)



Vacatures

Artikel 2:4:2

1. De vervulling van een vacature geschiedt bij voorkeur uit het personeel van RGV Holding, tenzij naar het oordeel van RGV Holding het belang van de organisatie zich daartegen verzet.
2. (vervallen)

Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:5 en 2:6

(vervallen)

Aanpassing arbeidsduur

Artikel 2:7

De werknemer heeft het recht om de omvang van de formele arbeidsduur te verminderen of uit te breiden, tenzij het belang van RGV Holding zich hiertegen verzet. De Wet Aanpassing Arbeidsduur (afgekort WAA) is hierop van toepassing. Zie www.overheid.nl Wet Aanpassing Arbeidsduur

Artikel 2:7a

(vervallen)



Hoofdstuk 3 Salaris en vergoedingsregelingen

Salaris

Artikel 3:1

1. Aan de werknemer wordt volgens de door RGV Holding vast te stellen bezoldigingsregeling, welke is opgenomen in bijlage I en is afgeleid van de regeling uit de CAR/UWWO Apeldoorn, een bezoldiging (zie voor definities salaris en bezoldiging bijlage I) toegekend.
2. In deze bezoldigingregeling worden de volgende begrippen gebruikt:
 - a. schaal: de voor een functie of voor een aantal functies tezamen ter bepaling van het salaris geldende opklimmende reeks van bedragen, daaronder mede begrepen de bedragen welke gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van dienstjarduitloop;
 - b. salaris: het bedrag van de schaal hetwelk aan de werknemer is toegekend of, indien voor de functie een vast bedrag geldt, dit bedrag;
 - c. bezoldiging: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toe gekende emolumenten en toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de in het eerste lid bedoelde regeling, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage.
3. (vervallen)
4. (vervallen)
5. (vervallen)
6. Het salaris wordt berekend, gebaseerd op de formele arbeidsduur per week, en uitgekeerd per maand.
7. (vervallen)
8. (vervallen)

Artikel 3:1:1

1. De bezoldiging, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid, wordt bepaald met inachtneming van de aard van de functie en de wijze waarop de werknemer deze vervult. Mede kunnen in aanmerking worden genomen bekwaamheid en geschiktheid van de werknemer, voor zover in het belang van RGV Holding gebleken ter zake van werkzaamheden niet tot zijn eigenlijke functie behorende. Voorts kunnen in aanmerking worden genomen leeftijd en dienstjaren van de werknemer alsook andere omstandigheden, voor zover deze naar het oordeel van RGV Holding, gelet op het belang van RGV Holding en gelet op verhoudingen binnen RGV Holding, van betekenis zijn.
2. Voor zover daarin niet reeds is voorzien door de in artikel 3:1 eerste lid bedoelde regeling, kan RGV Holding nadere regels stellen met betrekking tot het in het eerste lid bepaalde.
3. Voor zover in de in artikel 3:1, eerste lid, bedoelde regeling niet anders is bepaald, geschiedt de uitbetaling van de bezoldiging per maand. Omtrent de wijze waarop de uitbetaling geschiedt kan RGV Holding nadere regels stellen.
4. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn arbeidsovereenkomst na te komen, wordt hem zijn bezoldiging niet uitgekeerd.

Waarnemingstoelage

Artikel 3:1:2

(vervallen)

Overwerkvergoeding

Artikel 3:2

De werknemer heeft recht op een vergoeding voor overwerk. Medewerkers die zijn ingedeeld in salarisschaal 9 en hoger, zijn van deze regeling uitgezonderd.



Artikel 3:2:1

1. De vergoeding, bedoeld in artikel 3:2, bestaat uit verlof gelijk aan het aantal volle uren van overwerk, alsmede uit het bedrag dat voor die uren wordt berekend overeenkomstig het in het vijfde lid bepaalde.
2. (vervallen)
3. Het verlof bedoeld in het vorige lid wordt door RGV Holding verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip. Op verzoek van de werknemer en voor zover de belangen van RGV Holding en de belangen van de andere werknemers dit naar het oordeel van RGV Holding toelaten, wordt het verlof verleend zo nodig in afwijking van het bepaalde in de eerste volzin op een tijdstip dat de werknemer wenst.
4. Kan, naar het oordeel van RGV Holding, geen verlof worden verleend in overeenstemming met het in het derde lid bepaalde, dan bestaat de in artikel 3:2 bedoelde vergoeding uitsluitend uit een bedrag. Dit bedrag wordt berekend overeenkomstig het bepaalde in het vijfde lid, met dien verstande, dat de in dat lid genoemde percentages worden vermeerderd met 100.
5. a. Het bedrag van de in het eerste lid bedoelde vergoeding wordt voor elk van de in aanmerking komende uren berekend naar een percentage van het uurloon van de werknemer met dien verstande dat het bedrag van de vergoeding voor overwerk verricht op andere dagen dan zaterdag of zondag, of een dag genoemd in artikel 4:2:1, derde lid, slechts wordt toegekend indien en voor zover dit overwerk meer bedraagt dan twee uur per week.
Dit percentage bedraagt:
50% voor overwerk op een zondag tussen 0 en 24 uur;
25% voor overwerk (vanaf het 11^e werkuur op een dag) op een zaterdag tussen 0 en 24 uur;
25% voor overwerk (vanaf het 11^e werkuur op een dag) op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 0 en 6 uur;
25% voor overwerk (vanaf het 11^e werkuur op een dag) op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 20 en 24 uur;
(n.b.: voor het 9^e en 10^e werkuur op een dag heeft de werknemer geen recht op toeslag).
- b. Voor overwerk op een feestdag, als bedoeld in artikel 4:2:1, derde lid, en op de dag volgende op die feestdag tussen 0 en 6 uur, geldt het percentage ingevolge het voorgaande, onderscheidenlijk voor een zondag en voor een maandag tussen 0 en 6 uur, bepaald.
- c. (vervallen)
6. Voor regiobeheerders en regiomedewerkers geldt gedurende het hoogseizoen voor overwerkvergoeding een andere compensatieregeling die is opgenomen als bedrijfsregeling.
7. (vervallen)
8. (vervallen)

Artikel 3:2:1:5c tot en met 3:2:1:8

(vervallen)

Toelage onregelmatige dienst

Artikel 3:3

(vervallen)



Verschuivingvergoeding

Artikel 3:4
(vervallen)

Jubileumgratificatie

Artikel 3:5

De werknemer heeft recht op een jubileumgratificatie. In onderstaande regeling wordt onder meer bepaald:

- a. in welke gevallen een uitzondering geldt wat betreft de mogelijkheid aanspraak te maken op een gratificatie, bedoeld in de aanhef;
- b. op welke wijze het bedrag aan gratificatie wordt berekend.

Artikel 3:5:1

1. (vervallen).
2. Aan de werknemer die gedurende 25 jaar een arbeidsovereenkomst bij RGV Holding heeft, waaronder begrepen de Recreatiegemeenschap Veluwe of Recreatieschap Nijmegen en Omstreken, wordt een gratificatie toegekend overeenkomende met de helft van de bezoldiging en van de vakantietoelage waarop de werknemer in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
3. De werknemer die gedurende veertig respectievelijk vijftig jaar een arbeidsovereenkomst heeft bij RGV Holding, waaronder begrepen de Recreatiegemeenschap Veluwe of Recreatieschap Nijmegen en Omstreken, ontvangt een gratificatie gelijk aan een bedrag, overeenkomende met de gehele bezoldiging en de vakantietoelage waarop de werknemer in de maand van zijn jubileum aanspraak heeft.
4. tot en met 7 (vervallen).

Eindejaarsuitkering

Artikel 3:6

1. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering ten bedrage van 5% (peildatum 1 juli 2008 CAR/UWO) van het voor hem in een kalenderjaar geldende salaris op jaarbasis. De hoogte van de uitkering wordt jaarlijks door het CAR/UWO vastgesteld.
2. De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
3. Bij indiensttreding na 1 januari van een kalenderjaar, bouwt de werknemer naar evenredigheid aanspraken op een eindejaarsuitkering op over het gedeelte van het kalenderjaar dat de ambtenaar in dienstverband werkzaam is geweest.

Militaire dienst

Artikel 3:7
(vervallen)



Hoofdstuk 4 Arbeidsduur

Artikel 4:1

1. RGV Holding kan de feitelijke arbeidsduur per week vaststellen op een andere omvang dan de formele arbeidsduur per week waarbij de afwijking maximaal het onderstaande aantal uren mag bedragen:
 - 2 uur bij een formele arbeidsduur per week van 0 tot 12 uur;
 - 4 uur bij een formele arbeidsduur per week van 12 tot 24 uur;
 - 6 uur bij een formele arbeidsduur per week van 24 tot en met 36 uur.De voor de werknemer geldende arbeidsduur per jaar mag niet worden overschreden.
2. Indien RGV Holding de feitelijke arbeidsduur per week op een andere omvang vaststelt dan de formele arbeidsduur per week, wordt dit ten minste één maand voor de aanvang van de betreffende week aan de werknemer meegedeeld.
3. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar is aangesteld of wordt ontslagen heeft een arbeidsduur die naar rato van de arbeidsduur per jaar over het aantal te werken maanden wordt berekend.
4. De arbeidsduur per dag bedraagt inclusief overwerk maximaal 12 uur op dagen dat de werkzaamheden dit vereisen. Het aantal arbeidsuren per week bedraagt inclusief overwerk in deze situatie maximaal 60 uren.
5. (vervallen)

Artikel 4:2

(vervallen; opgenomen in bedrijfsregeling RGV)

Artikel 4:2:1 t/m 4.3.3.

(vervallen)

Hoofdstuk 4a Uitwisselen van arbeidsvoorwaarden

(vervallen)



Hoofdstuk 5 Seniorenmaatregelen

(vervallen).

Hoofdstuk 5a FPU Gemeenten

De werknemer die vanaf 1 juli 2001 bij RGV Holding ontslag wordt verleend wegens gebruikmaking van de FPU-regeling, heeft in het kader van de FPU Gemeenten recht op een aanvulling van de werkgever. Nadere informatie hierover is te verkrijgen bij de afdeling P&O en/of op de website www.abp.nl

RGV Holding volgt voor medewerkers die geboren zijn voor 1950 *de overgangsregeling FPU CAR/UWO* Apeldoorn voor wat betreft de *vervallen* FPU-regeling.



Hoofdstuk 6 Vakantie, vakantietoelage en verlof

Vakantie

Artikel 6:1

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

Artikel 6:1:1

1. De vakantie, waarop de werknemer recht heeft ingevolge artikel 6:1, wordt verleend tenzij de belangen van RGV Holding zich daartegen verzetten en toepassing wordt gegeven aan artikel 6:2:6.
2. De vakantie wordt verleend door de leidinggevende.

Opbouw extra vakantie-uren

Artikel 6:2

1. De duur van de vakantie van een werknemer met een volledig dienstverband bedraagt ten minste 165,6 uren per kalenderjaar.
2. (vervallen)
3. (vervallen)
4. Het jaarlijks basisverlof wordt afhankelijk van leeftijd of overheidsdiensttijd verhoogd zoals hieronder aangegeven voor medewerkers die in dienst waren vóór 1 januari 1997 respectievelijk 1 januari 1999:
 - 30 jaar of 10 jaar diensttijd: 7,2 uur
 - 35 jaar of 15 jaar diensttijd: 14,4 uur
 - 40 jaar of 20 jaar diensttijd: 21,6 uur
 - 45 jaar of 25 jaar diensttijd: 28,8 uur
 - 50 jaar of 30 jaar diensttijd: 36,0 uur
 - 55 jaar of 35 jaar diensttijd: 43,2 uur

Voor medewerkers die vanaf 1 januari 1997 in dienst zijn gekomen geldt de regeling:

- geen recht op leeftijdsuren bij 30 of 35 jaar
- 40 jaar: 7,2 uur
- 45 jaar: 14,4 uur
- 50 jaar: 21,6 uur
- 55 jaar: 28,8 uur
- 60 jaar: 36,0 uur
- 65 jaar: 43,2 uur

Het basisverlof voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar is verhoogd met respectievelijk 21,6, 14,4 en 7,2 uur per jaar.

Bij berekening wordt uitgegaan van de volle maanden gedurende welke de functie wordt vervuld.

Artikel 6:2:1

(vervallen).

Artikel 6:2:2

(vervallen; opgenomen in bedrijfsregeling RGV)



Vakantieopbouw tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid en andere redenen van afwezigheid

Artikel 6:2:3

1. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in dienst is getreden bij RGV Holding of wiens arbeidsovereenkomst in de loop van een kalenderjaar eindigt, heeft recht op zoveel maal 1/12 gedeelte van de vakantie als er volle maanden zijn in dat kalenderjaar gedurende welke hij zijn functie vervult.
2. Voor de werknemer die door oorzaken, anders dan die bedoeld in het eerste lid, niet gedurende het volle kalenderjaar zijn functie vervult, wordt de duur van de vakantie, zo mogelijk van het lopende en overigens van een volgend kalenderjaar, naar evenredigheid verminderd, behoudens het bepaalde in het derde lid.
3. Onverminderd het bepaalde in artikel 6:1:1, eerste lid, wordt een vermindering, bedoeld in het tweede lid, niet toegepast:
 - a gedurende de laatste 6 maanden van de periode van afwezigheid, wegens zwangerschap en bevalling of niet aan schuld of nalatigheid te wijten ziekte van de werknemer, voorafgaand aan het herstel of het ontslag van de werknemer;
 - b vervallenEen opnieuw ingetreden verhindering tot het vervullen van de functie wegens ziekte wordt voor het bepalen van de in dit lid onder a bedoelde periode van zes maanden als een voortzetting van de vorige verhindering beschouwd, tenzij die verhindering zich voordoet nadat tenminste vier weken zijn verstreken sedert de werknemer zijn werkzaamheden volledig heeft hervat.
4. Indien de werknemer vakantie opneemt op werkdagen, waarop hij wegens ziekte slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, wordt het aantal vakantie-uren van de werknemer verminderd met het aantal uren waarmee het aantal vakantie-uren verminderd zou worden in geval de werknemer niet gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd zou zijn geweest.
5. Voor vakantie-uren waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn opgenomen, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de werknemer voor elk niet opgenomen vakantie-uur.

Artikel 6:2:4

(vervallen, opgenomen in Bedrijfsregelingen RGV)

Artikel 6:2:5

1. Verleende vakantie kan door RGV Holding worden ingetrokken, wanneer dringende redenen zulks noodzakelijk maken. Indien ten gevolge daarvan de werknemer op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, worden de genoten vakantie-uren van die werkdag niet in aanmerking genomen bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
2. Indien de werknemer ten gevolge van de intrekking van de vakantie geldelijke schade lijdt, wordt deze schade hem vergoed.

Artikel 6:2:6

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

Artikel 6:2:7

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



Vakantietoelage

Artikel 6:3

1. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoelage voor elke maand waarover hij als zodanig bezoldiging heeft genoten. Indien een werknemer in de loop van een maand zijn functie gaat vervullen dan wel wordt ontslagen, ontvangt hij een evenredig deel van de vakantietoelage over die maand.
2.
 - a. De vakantietoelage bedraagt per kalendermaand 8% van de voor de werknemer in die maand geldende bezoldiging, met dien verstande dat aan de werknemer die in de van toepassing zijnde maand 21 jaar of ouder is ten minste een bedrag wordt uitbetaald dat gelijk is aan de voor werknemers vastgestelde minimum vakantietoelage, welk bedrag bij het vervullen van een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd.
 - b. Aan de werknemer die jonger is dan 21 jaar wordt tenminste een bedrag uitbetaald gelijk aan de in dit lid sub a bedoelde minimum vakantietoelage verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar, met een maximumaftrek van 45% en met dien verstande dat het bedrag waarop hij alsdan aanspraak heeft naar evenredigheid wordt verminderd bij het vervullen van een onvolledig dienstverband.

Artikel 6:3:1

1. De vakantietoelage, bedoeld in artikel 6:3, wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 12 maanden, beginnende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar. In afwijking van het bepaalde in de vorige zin vindt uitbetaling ook plaats bij ontslag van de werknemer, tenzij dit ontslag zonder onderbreking wordt gevolgd door een andere arbeidsovereenkomst bij RGV Holding, met een werktijd van gelijke duur als die overeengekomen in de voorgaande arbeidsovereenkomst en wel over het tijdvak tussen het einde van de laatst verstreken periode van 12 maanden en de datum van het ontslag.
- 2a. (vervallen)
- 2b. (vervallen)
3. Bij de toepassing van dit artikel wordt in acht genomen dat de tijd gedurende welke bij wijze van disciplinaire straf of uit hoofde van schorsing een gedeelte van de bezoldiging wordt ingehouden buiten beschouwing wordt gelaten, indien en voor zover dat bij de strafoplegging of schorsing is bepaald.
4. Met betrekking tot de uitvoering van dit artikel kan RGV Holding nadere regels stellen.

Buitengewoon verlof

Artikel 6:4

1. De werknemer die op grond van de Waz (Wet arbeid en zorg) recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof of kraamverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn bezoldiging. Zie ook www.overheid.nl Wet Arbeid en Zorg.
2. In een nader vast te stellen regeling wordt bepaald in welke andere gevallen aan de werknemer door RGV buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging kan worden verleend (zie bedrijfsregelingen RGV).
3. vervallen
4. vervallen

Artikel 6:4:1 tot en met 6:8

(vervallen).

Onbetaald verlof t.b.v. de gemeentelijke levensloopregeling

Artikel 6:9 tot en met 6.12

(vervallen)



Zie hoofdstuk 6a.



Hoofdstuk 6a De gemeentelijke levensloopregeling

RGV volgt de wettelijke regeling en de strekking van de Gemeentelijke levensloopregeling voor zover van toepassing op RGV.

Conform de wet VPL (VUT/Prepensioen/Levensloop) die op 1 januari 2006 is ingevoerd stelt werkgever werknemer in de gelegenheid een deel van het bruto salaris te reserveren voor het opbouwen van een vermogen bestemd voor de financiering van extra verlof. Werkgever stelt als bijdrage in de levensloopregeling 1,5% van het brutoloon van alle werknemers beschikbaar. Dit percentage van het brutoloon wordt met het salaris van december uitgekeerd. Werknemers kunnen zelf afspraken maken met een verzekeraar voor het afsluiten van een levensloopregeling.

Zie ook www.spaarvooruwverlof.nl dit is een website van Sociale Zaken waarmee u globaal kunt berekenen wat de mogelijkheden zijn van levensloopopbouw.



Hoofdstuk 7 Aanspraken bij ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek

(vervallen m.u.v. artikel 7.3.1 t/m 7.3.3)

RGV volgt de wettelijke regelingen zie www.uwv.nl en heeft een regeling ziekteverzuim opgenomen in de Bedrijfsregelingen RGV Holding B.V.

Voor wat betreft loondoorbetaling bij ziekte volgt RGV de CAR/UWO van Apeldoorn Artikel 7.3.1 tot en met Artikel 7.3.3. te weten:

Artikel 7.3

1. De werknemer heeft bij ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek vanaf de eerste dag van de ongeschiktheid gedurende de eerste zes maanden recht op doorbetaling van zijn volledige salaris.
2. De werknemer heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid gedurende de zevende tot en met de twaalfde maand recht op doorbetaling van 90% van zijn salaris.
3. de werknemer heeft bij voortduring van deze ongeschiktheid na 12 maanden gedurende de dertiende tot en met de vierentwintigste maand recht op doorbetaling van 75% van zijn salaris.



Hoofdstuk 8 Ontslag

Tekst uit CAR-UWO Gemeente Apeldoorn vervallen

Hoofdstuk 8 Einde van de arbeidsovereenkomst

Wijzen van beëindiging

Artikel 8:1

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen uit titel 10 van hoofdstuk 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 8:1:2

De arbeidsovereenkomst van de werknemer voor onbepaalde tijd eindigt:

- a. met wederzijds goedvinden;
- b. door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning door het CWI onder opgave van redenen;
- c. door ontbinding door de kantonrechter wegens een gewichtige reden;
- d. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- e. bij overlijden van de werknemer.

Beëindiging van rechtswege

Artikel 8:1:3

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na het verstrijken van de tijd waarvoor ze is aangegaan, zonder dat opzegging is vereist.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan na het verstrijken van die tijd nog twee maal voor bepaalde tijd worden verlengd, zonder dat opzegging is vereist. Een eventueel voorliggende uitzendperiode dient te worden meegeteld als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
3. Indien bij de verlenging niet anders is overeengekomen, wordt de voortgezette arbeidsovereenkomst geacht voor eenzelfde periode doch maximaal voor één jaar te zijn verlengd.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens ouderdomspensioen

Artikel 8:2

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer die de volgens het pensioenreglement voor het recht op ouderdomspensioen vereiste leeftijd heeft bereikt, eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin bedoelde leeftijd is bereikt.
2. Van het bepaalde in het vorige lid kan, indien de werknemer hiermede instemt, in bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, worden afgeweken. In deze gevallen wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd indien de werknemer of werkgever zulks wenselijk acht met inachtneming van een opzegtermijn van een maand.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overgangsregeling FPU

Artikel 8:3

1. Op verzoek van de werknemer wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd met het oog op een uitkering op grond van de FPU-overgangsregeling (FPU-gemeenten), indien het bestuur van de Stichting fonds vrijwillig vervroegd uittreden overheidspersoneel alsmede het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op grond van een desbetreffende aanvraag hebben



vastgesteld dat na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht bestaat op een uitkering op grond van die regeling.

2. De in het eerste lid genoemde beëindiging van de arbeidsovereenkomst kan ook voor een gedeelte van de voor de werknemer geldende formele arbeidsduur per week geschieden, tenzij de belangen van RGV Holding zich hiertegen verzetten. De omvang van de beëindiging bedraagt ten minste 10% van de formele arbeidsduur per week. De omvang van de beëindiging bedraagt telkenmale dat het geschiedt, ten minste 10% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur.
3. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, gaat eerst in met ingang van de dag waarop een uitkering ingevolge de FPU-overgangsregeling bestaat.

Schorsing

Artikel 8:4

1. RGV Holding kan de werknemer schorsen, met behoud van salaris, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van RGV Holding gevorderd wordt.
2. De schorsing geschiedt voor ten hoogste twee weken en kan met ten hoogste twee weken worden verlengd. Na het verstrijken van deze periode van twee respectievelijk vier weken is de schorsing geëindigd en is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten tenzij inmiddels een ontslagvergunning conform het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is aangevraagd dan wel de kantonrechter is gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan RGV Holding de schorsing telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
3. De beslissing tot schorsing alsmede de beslissing tot verlenging ervan worden door RGV Holding onverwijld aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de reden(en), die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijke beslissing dient binnen vijf werkdagen daarna schriftelijk en gemotiveerd door RGV Holding aan de werknemer bevestigd te worden.
4. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich binnen vier werkdagen na de schriftelijke bevestiging van de schorsing te verantwoorden; hij kan zich desgewenst laten bijstaan door een raadsman.
5. Tijdens de schorsing kan de werknemer de toegang tot de gebouwen en/of de terreinen van de instelling worden ontzegd.
6. Blijkt het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid ongegrond te zijn, dan moet de werknemer op zijn verzoek door RGV Holding worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer alsmede aan derden die door RGV Holding van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, zal worden meegedeeld.
7. In geval van rehabilitatie wordt het salaris van de werknemer (alsnog) vermeerderd met de door de werknemer ten gevolge van de schorsing gemiste toeslag onregelmatige dienst. De hoogte van de onregelmatigheidstoelage wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden, voorafgaand aan de maand waarin de schorsing heeft plaatsgevonden.

Op non-actiefstelling

Artikel 8:5

1. RGV Holding kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden door welke oorzaak dan ook wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met ten hoogste twee weken worden verlengd.



2. Na het verstrijken van de periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd conform het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 dan wel de kantonrechter is verzocht de overeenkomst te ontbinden. In dat geval kan RGV Holding de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
3. De beslissing tot op non-actiefstelling alsmede de beslissing tot verlenging ervan worden door RGV Holding zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de reden(en) waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist. Dit wordt aan de werknemer schriftelijk bevestigd.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. RGV Holding is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.

Overlijdensuitkering

Artikel 8:6

1. De bezoldiging van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de weduwe of weduwnaar een bedrag uitgekeerd gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden vermeerderd met de vakantietoelage.
Als maatstaf bij de berekening van het in de vorige volzin bedoelde bedrag wordt in aanmerking genomen de voor de werknemer op de dag van overlijden geldende bezoldiging per maand. Indien de overledene geen weduwe of weduwnaar of geregistreerde partner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige wettige, natuurlijke en pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broeders of zusters, ten behoeve van deze nabestaanden.
3. Indien de overledene geen nabestaanden, bedoeld in het tweede lid, nalaat, kan het daar bedoelde bedrag door RGV Holding geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
4. Op de uitkering, bedoeld in het tweede lid, wordt in mindering gebracht het bedrag van de uitkering waarop de nabestaanden van de werknemer terzake van diens overlijden aanspraak kunnen maken krachtens enig wettelijk voorgeschreven verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8:7

- 1 Gedurende de maand waarin het overlijden van de werknemer plaatsvond en de daarop volgende drie maanden behouden de achterblijvende gezinsleden het gebruik van de dienstwoning waarin zij met de werknemer woonden. Daarvan kan echter worden afgeweken als RGV Holding dat in het belang van RGV Holding acht.
- 2 Indien door de werknemer voor het gebruik van de dienstwoning een vergoeding verschuldigd was, voldoen de achtergebleven gezinsleden deze over de tijd gedurende welke zij het gebruik van de woning behouden.



Hoofdstuk 9 Uitkering functioneel leeftijdsontslag

(vervallen)

Hoofdstuk 10 Wachtgeld

(vervallen)

Zie Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen - Protocolafspraken CAO.

Hoofdstuk 10A Bovenwettelijke werkloosheidsuitkering

(vervallen)

Zie Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen - Protocolafspraken CAO.

Hoofdstuk 11 Uitkeringsregeling ontslag

(vervallen)

Hoofdstuk 11a Suppletie

(vervallen)

Hoofdstuk 12 Overleg met organisaties van overheidspersoneel

(vervallen)

Hoofdstuk 13 Overgangs- en slotbepaling CAR

(vervallen)

Hoofdstuk 14 Medezeggenschap

(vervallen)

De bepalingen van de WOR (Wet op de ondernemingsraad) zijn van toepassing.
Zie www.overheid.nl Wet op de Ondernemingsraad.



Hoofdstuk 15 Overige rechten en verplichtingen

Verplichtingen (zie ook 15:1:5)

Artikel 15:1

De werknemer is gehouden zijn functie nauwgezet en ijverig te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed werknemer betaamt. *Iedere werknemer ontvangt na ondertekening van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de gedragscode RGV en wordt geacht zich te houden aan de uitgangspunten zoals verwoord in deze code.*

Artikel 15:1a

(vervallen)

Persoonlijk gebruik van goederen of diensten

Artikel 15:1b

Het is de werknemer verboden, behoudens toestemming verleend door of namens RGV Holding in bijzondere gevallen, te eigen bate :

- a. diensten te laten verrichten door personen in dienst van RGV Holding;
- b. aan RGV Holding toebehorende eigendommen te gebruiken;
- c. gebruik te maken van hetgeen hem in of in verband met zijn functie ter kennis is gekomen.

Aannemen van geschenken en gelden

Artikel 15:1c

Het is de werknemer verboden :

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

Verdere verplichtingen

Artikel 15:1d

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf in de kantoren, werkplaatsen of op andere arbeidsterreinen zijn vastgesteld.
2. Indien de werknemer verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht dit zo spoedig mogelijk mede te delen of te doen mededelen.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 15:1e

1. De werknemer is verplicht aan RGV Holding, op een door RGV Holding te bepalen wijze, opgave te doen van de nevenwerkzaamheden die hij verricht of voornemens is te gaan verrichten, die de belangen van RGV Holding, voor zover deze in verband staan met zijn functieervulling, kunnen raken.
2. Er wordt een registratie gevoerd op basis van de ingevolge het eerste lid gedane opgave(n).
3. Het is de werknemer verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van RGV Holding, voor zover deze in verband staat met zijn functieervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Omtrent dit verbod kunnen nadere regels worden gesteld.
4. (vervallen)

Artikelen 15:1f, 15:1g

(vervallen)



Plicht tot aanvaarden andere functie

Artikel 15:1:10

1. De werknemer is verplicht nadat hij is gehoord een andere functie te aanvaarden voor de vervulling waarvan hij in het belang van RGV Holding is aangewezen, indien deze functie hem redelijkerwijs in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten kan worden opgedragen.
2. Indien RGV Holding dit in het belang van RGV Holding nodig acht, is de werknemer verplicht om:
 - a. tijdelijk niet tot zijn functie behorende werkzaamheden te verrichten, dan wel tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - b. tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden;
 - c. zich buiten de voor zijn functie vastgestelde werktijden ter beschikking te houden.
Voor het gedurende onbepaalde tijd periodiek verrichten van deze beschikbaarheidsdiensten wordt de werknemer schriftelijk aangewezen, indien deze diensten ten minste op gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden zullen moeten worden verricht, hetgeen uit de schriftelijke aanwijzing moet blijken.
3. Wanneer de werknemer meent, dat in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de in het tweede lid bedoelde werkzaamheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden geveerd, geeft hij onverminderd zijn verplichting om die werkzaamheden terstond aan te vangen daarvan terstond kennis aan RGV Holding, die zo spoedig mogelijk een beslissing terzake neemt.
4. (vervallen)
5. (vervallen)

Aanvaarden andere werkzaamheden

Artikel 15:1:11

(vervallen)

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:12

1. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door RGV Holding geleden schade, voor zover deze schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. Het bedrag van de schadevergoeding en de wijze van inhouding daarvan op zijn bezoldiging worden niet vastgesteld dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich schriftelijk of mondeling te verantwoorden en terzake van de wijze van inhouding zijn wensen kenbaar te maken.

Plichten rekenplichtige werknemer

Artikel 15:1:13

1. De rekenplichtige werknemer wordt voor de verplichting tot aanzuivering van een tekort geheel of gedeeltelijk ontheven indien hij het beheer nauwgezet heeft gevoerd en de nodige voorzorgen heeft genomen voor de bewaring van gelden en geldswaardige papieren.
2. Vloeit de verplichting tot aanzuivering van een tekort voort uit een aansprakelijkheid voor ondergeschikt personeel dan wordt bovendien in aanmerking genomen in hoeverre hij op de handelingen van dat personeel deugdelijk toezicht heeft gehouden.
3. De rekenplichtige werknemer is van zijn verantwoordelijkheid ontheven gedurende de tijd dat hij door ziekte of wettige afwezigheid zijn beheer niet persoonlijk heeft gevoerd, indien gedurende die tijd zijn functie wordt waargenomen krachtens aanwijzing door of namens RGV Holding.



Klachten van derden

Artikel 15:1:14

(vervallen)

Beoordeling van de werknemer

Artikel 15:1:15

1. RGV Holding kan bepalen, dat met inachtneming van door haar te stellen regelen over de werknemer periodiek een beoordeling wordt uitgebracht omtrent de wijze waarop hij zijn functie vervult en omtrent zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste en tweede lid wordt met de werknemer zijn gedrag besproken tijdens de uitoefening van zijn functie of de wijze waarop hij zijn functie vervult, voor zover deze aanleiding geven tot aanmerkingen, waarbij tevens aandacht wordt geschonken aan de wijze waarop het gedrag of de wijze waarop hij zijn functie vervult naar het oordeel van RGV Holding verbeterd kan worden.

Dragen van uniform of dienstkleding

Artikel 15:1:16

1. De werknemer is verplicht tijdens de vervulling van zijn functie de door RGV Holding voor die functie of voor bepaalde werkzaamheden voorgeschreven kleding of uniform en onderscheidingstekenen te dragen.
2. Het deelnemen aan betogingen en optochten in het voorgeschreven uniform is de werknemer slechts toegestaan, indien daarvoor door of namens RGV Holding toestemming is gegeven.
3. Het is de werknemer verboden om bij gekleed gaan in uniform insignes of andere onderscheidingstekens of in dienst uniformkledingstukken te dragen, een en ander voor zover die niet door RGV Holding zijn verstrekt of voorgeschreven of tot het dragen waarvan door RGV Holding geen toestemming is gegeven. Dit verbod is niet van toepassing ten aanzien van ordetekenen tot het aannemen of dragen waarvan door RGV Holding verlof is verleend.
4. Bij afzonderlijke regeling kunnen regelen worden gesteld betreffende de verstrekking, reiniging en herstelling van de in het eerste lid bedoelde kleding.

Standplaats

Artikel 15:1:17

1. Indien het belang van RGV Holding dit eist, kan de werknemer de verplichting worden opgelegd in of meer nabij zijn standplaats te gaan wonen.
2. Onder standplaats dient te worden verstaan: de plaats waar het kantoorgebouw van RGV Holding gevestigd is of de plaats waar het recreatiegebied ligt waar de werknemer in overwegende mate zijn werkzaamheden verricht.
3. RGV Holding kan ter uitvoering van het in het eerste lid bepaalde nadere regels stellen.

Dienstwoning

Artikel 15:1:18

(vervallen)

Verbod betreden arbeidsterrein

Artikel 15:1:19

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



Infectieziekten

Artikel 15:1:20

(vervallen)

Verhuiskosten

Artikel 15:1:21

Aan de werknemer die in het belang van RGV Holding verplicht wordt te verhuizen, wordt een tegemoetkoming in de kosten verleend krachtens daarvoor bij afzonderlijke regeling gestelde bepalingen.

Reis- en verblijfkosten

Artikel 15:1:22

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van reis- en verblijfkosten ter zake van reizen in het belang van RGV Holding
2. Deze vergoeding wordt vastgesteld en uitgekeerd overeenkomstig de daarvoor door RGV Holding gestelde regelen.

Vergoeding van schade

Artikel 15:1:23

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

Gebruik motorrijtuig

Artikel 15:1:24

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

Artikel 15:1:25

RGV Holding kan bepalen in welke, niet elders voorziene, gevallen schadeloosstelling en vergoeding van kosten zullen worden verleend.

Volgen van een opleiding

Artikel 15:1:26

1. RGV kan krachtens daarvoor bij afzonderlijke regeling vastgestelde bepalingen aan werknemer studiefaciliteiten verlenen.
2. De werknemer is, indien RGV Holding dit bepaalt, verplicht zich voor het volgen van een bijzondere vakopleiding beschikbaar te stellen of enig ander door RGV Holding nader aan te duiden onderwijs te volgen. De aan het volgen van het in dit bedoelde onderwijs verbonden kosten komen ten laste van RGV Holding.



Artikel 15:1:27

1. Aan de werknemer die dit wenst wordt, indien en voor zolang de belangen van RGV Holding zich daartegen niet verzetten, voor het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van de lessen, verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van onderwijs, voor zover het onderwijs wordt gevolgd op verzoek van RGV Holding, indien het onderwijs niet door RGV Holding wordt gegeven.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid wordt aan de werknemer beneden de leeftijd van 18 jaar die dit wenst, indien en voor zolang de belangen van RGV Holding zich daartegen niet verzetten, gedurende ten hoogste 8 uren per week verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het volgen van lessen aan inrichtingen voor voortgezet, herhalings- of vakonderwijs en vormingsinstituten voor leerplichtvrije jeugd.

Bijzondere prestaties

Artikel 15:1:28

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

- a. extra verlof;
- b. gratificatie;
- c. buitengewone verhoging van de bezoldiging.

Artikel 15:1:29

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

Borstvoeding

Artikel 15:1:30

(vervallen)

Juridische bescherming vakbondskaderleden

Artikel 15:1:31

(vervallen)

Artikel 15:2

(vervallen)

Kinderopvang

Artikel 15:3

(vervallen)



Hoofdstuk 16 Disciplinaire straffen

Plichtsverzuim

Artikel 16:1:1

1. De werknemer die de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich overigens aan plichtsverzuim schuldig maakt dan wel bij herhaling aanleiding geeft tot toepassing te zijnen aanzien van maatregelen van inhouding, beslag of korting, kan deswege disciplinair worden gestraft.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

Disciplinaire straffen

Artikel 16:1:2

1. De volgende disciplinaire straffen worden toegepast:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. stilstand van verhoging van salaris, met uitzondering van verhogingen als gevolg van algemene loonmaatregelen, een herwaardering van de betrekking daaronder begrepen, voor ten hoogste vier jaren;
 - c. plaatsing in een andere functie, al of niet in een ander onderdeel van RGV Holding, voor bepaalde of onbepaalde tijd en met of zonder vermindering van bezoldiging;
 - d. schorsing voor een bepaalde tijd zonder of met gedeeltelijk genot van bezoldiging;
 - e. ontslag op staande voet.
2. De werknemer wordt schriftelijk op de hoogte gesteld van de beslissing van RGV Holding omtrent de te nemen straf.
3. Bij het opleggen van een straf kan worden bepaald, dat zij niet ten uitvoer zal worden gelegd indien de betrokken werknemer zich gedurende de bij het opleggen van de straf te bepalen termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim en zich houdt aan bij het opleggen van de straf eventueel te stellen bijzondere voorwaarden.

Verantwoording

Artikel 16:1:3

1. De straf wordt niet opgelegd dan nadat de werknemer in de gelegenheid is gesteld zich mondeling of schriftelijk te verantwoorden ten overstaan van RGV Holding of ten overstaan van een door RGV Holding aangewezen vertegenwoordiger. De verantwoording vindt niet eerder dan 1 maal 24 uur en niet later dan 3 maal 24 uur plaats.
2. (vervallen).
3. Indien de werknemer zulks verlangt, worden hij en zijn raadsman in de gelegenheid gesteld kennis te nemen van de rapporten of andere bescheiden welke op de hem ten laste gelegde feiten betrekking hebben.

Artikel 16:1:4

De werknemer verstrekt RGV Holding een bewijs van ontvangst van het schriftelijk besluit tot strafoplegging.

Artikel 16:1:5

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



Bijlage I Belonings- en Bezoldigingsregeling

Begripsomschrijving

Artikel 1.1

Salaris:

“Het maandbedrag van de schaal en periodiek hetwelk aan de medewerker is toegekend (exclusief toelage of vergoedingen) of, indien voor de betrekking een vast bedrag geldt, dit bedrag (exclusief toelage of vergoedingen).”

Bezoldiging:

“De som van salaris en toelagen, niet zijnde onkostenvergoeding, waarop de medewerker ingevolge het CAO/bedrijfsregeling van RGV aanspraak heeft, alsmede het bedrag van de functioneringstoelage en de waarnemingstoelage, met uitzondering van de tijdelijke toelage”

Onder definitie van bezoldiging valt:

- Salaris
- Vakantietoelage
- CAO eindejaarsuitkering (artikel 3.6 CAO RGV)
- Overwerkvergoeding
- Vaste toelage (artikel 13 Bijlage 1 CAO RGV)
- Afbouwtoelage (artikel 19 Bijlage 1 CAO RGV)
- Compensatie onregelmatigheid en overuren (regiobeheerders en regiomedewerkers)
- Storingsdienst- en storingsdienstvergoeding
- Bedrijfshulpverlening en BHV-vergoeding

Valt niet onder de term van bezoldiging:

- Vergoeding woonwerkverkeer
- Reis en verblijfkosten
- Inconveniënttoelage (artikel 16 Bijlage 1 CAO RGV)
- Onregelmatigheidstoelage (artikel 17 Bijlage 1 CAO RGV)
- Vergoeding parkeergeld
- Maaltijdvergoeding
- Jubileumgratificatie
- Verhuiskosten
- Gratificatie
- Onverplichte eindejaarsbonus
- Tegemoetkoming scholings/opleidingskosten
- Tijdelijke toeslag (artikel 14 Bijlage 1 CAO RGV)
- Evenementen en – vergoeding
- Eventuele verstrekte bedrijfsauto

Artikel 1.2

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de werknemer in de zin van de Arbeidsvoorwaardenregeling;
- b. salaris: het salaris, als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 van de arbeidsvoorwaardenregeling;
- c. salaris per uur: het 1/156e deel van het salaris bij een gemiddeld 36-urige werkweek;
- d. salarisschaal: de schaal als bedoeld in artikel 3:1 lid 2 van de Arbeidsvoorwaardenregeling zie www.CAR-UWO.nl voor de meest recente tabel.



- e. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- f. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal, dat kan worden bereikt door jaarlijkse salarisverhogingen;
- g. bezoldiging: de som van salaris en toelagen waarop de werknemer in gevolge deze regeling aanspraak heeft;
- h. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten;
- i. functiewaarderingsonderzoek: het op systematische wijze bepalen van het functieniveau en de daarbij behorende salarisschaal, met als criterium de relatieve zwaarte van het werk;
- j. volledige werktijd: een werktijd welke gemiddeld 36 uur per week bevat.

Recht op bezoldiging

Artikel 2

1. Het recht op bezoldiging vangt aan op de dag dat de werknemer bij RGV Holding in dienst treedt. Indien in de arbeidsovereenkomst geen aanvangsdatum is vermeld, vangt het recht op bezoldiging aan met de dag waarop de werknemer feitelijk in dienst is getreden.
2. Het recht op bezoldiging eindigt, in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met ingang van de dag waarop de beëindiging ingaat.

Artikel 3

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

Artikel 4

(vervallen)

Artikel 5

1. RGV Holding bepaalt met inachtneming van de resultaten van een functiewaarderingsonderzoek de voor de werknemer geldende salarisschaal, tenzij de werknemer zijn functie nog niet volledig vervult of zijn wijze van functioneren zich daartegen verzet.
2. RGV Holding kan nadere regels stellen met betrekking tot de uitvoering van een functiewaarderingsonderzoek en de daarbij te hanteren methode.
3. Voor de werknemer kan een salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal indien:
 - a. de plaatsing in de functie waaraan een salarisschaal met een lager maximumsalaris is verbonden, geschiedt op eigen verzoek;
 - b. bij de bepaling van de salarisschaal als bedoeld in het eerste lid, aan de werknemer schriftelijk is medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts een tijdelijk karakter heeft;
 - c. dit geschiedt bij wijze van disciplinaire straf;
 - d. de werknemer wordt geplaatst in een functie waaraan een salarisschaal met lager maximumsalaris is verbonden.
4. RGV Holding kan met betrekking tot het bepaalde in lid 3, sub d, nadere regels stellen.

Artikel 6

1. Bij indiensttreding kent RGV Holding de werknemer het salaris toe dat:
 - a. wanneer hij 22 jaar of ouder is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0;



- b. wanneer hij jonger dan 21 jaar is, in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer, bestaande uit de letter J en het getal, dat overeenkomt met zijn leeftijd.
2. Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, indien daarvoor naar het oordeel van RGV Holding aanleiding bestaat.

Artikel 7

Het salaris van de werknemer met niet-volledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige werktijd.

Artikel 8

(vervallen)

Periodieke verhogingen

Artikel 9

1. Het salaris van de werknemer wordt bij voldoende bekwaamheid, geschiktheid en ijver binnen de voor hem geldende salarisschaal periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag.
2. De periodieke verhogingen worden toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 22 jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal met ingang van de eerste dag van het nieuwe kalenderjaar indien de beoordeling tenminste de kwalificatie "voldoende" heeft en de beoordeelde tenminste een half jaar in betreffende functie heeft geopereerd;
 - b. wanneer de werknemer jonger dan 22 jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.
3. Indien de in het tweede lid onder a bedoelde werknemer reeds voor zijn 22^e verjaardag was aangesteld, worden hem de periodieke verhogingen toegekend met ingang van de eerste dag van de maand, waarin zijn verjaardag valt.
4. Indien de werknemer op zijn verzoek buitengewoon verlof is verleend voor langer dan een half jaar kan RGV Holding bepalen dat de tijd waarover dat verlof wordt genoten, voor de toepassing van dit artikel, niet als diensttijd wordt aangemerkt.
5. De tijd gedurende welke de werknemer ingevolge wettelijke verplichting, als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Arbeidsvoorwaardenregeling, wordt geacht met verlof te zijn, wordt voor de toekenning van het salaris als diensttijd in aanmerking genomen.

Extra periodieke verhogingen

Artikel 10

1. RGV Holding kan aan de werknemer, die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, een extra salarisverhoging tot een in de salarisschaal genoemd bedrag, niet uitgaande boven het maximumsalaris, toekennen op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver.
2. Bij de toepassing van het vorige lid blijft het tijdstip waarop ingevolge artikel 9 een salarisverhoging wordt toegekend onverlet, tenzij RGV Holding anders bepaalt.

Onthouden periodieke verhoging

Artikel 11

1. Bij onvoldoende bekwaamheid, geschiktheid of ijver van de werknemer kan RGV Holding bepalen dat ten aanzien van hem salarisverhogingen, als bedoeld in artikel 9, achterwege worden gelaten.



2. RGV Holding kan nadien bepalen dat de salarisverhogingen, welke met toepassing van het eerste lid achterwege zijn gelaten, al dan niet met terugwerkende kracht, alsnog worden toegekend.
3. Van een beslissing tot toepassing van het eerste lid wordt de werknemer zo spoedig mogelijk, doch in elk geval voor de datum waarop anders de salarisverhoging zou ingaan, schriftelijk mededeling gedaan, onder vermelding van de redenen welke tot de beslissing hebben geleid.

Inpassing bij bevordering

Artikel 12

(vervallen)

Vaste toelage

Artikel 13

1. Aan de werknemer die het maximum van de voor hem geldende salarisschaal of - voor zover van toepassing - zijn laatste dienstjuitlooperperiodiek heeft bereikt en die naar het oordeel van RGV Holding blijk heeft gegeven van langdurig bijzondere uitoefening van de functie kan een toelage worden toegekend.
2. RGV Holding kan met betrekking tot het bepaalde in het voorgaande lid nadere regels stellen.
3. Een krachtens het bepaalde in het eerste lid verleende toelage vervalt met ingang van de datum waarop voor de werknemer een salarisschaal met een hoger maximumsalaris gaat gelden.
4. Het salaris dat de werknemer zal gaan genieten in de in het derde lid bedoelde schaal wordt zodanig vastgesteld dat dit uitgaat boven het salaris vermeerderd met de toelage als bedoeld in het eerste lid dat de werknemer in de oude schaal genoot, tenzij het maximumsalaris dat aan deze nieuwe schaal is verbonden dit niet mogelijk maakt.

Tijdelijke toeslag

Artikel 14

1. Aan de werknemer die naar het oordeel van RGV Holding bijzondere prestaties in de functie heeft geleverd, kan een tijdelijke toeslag worden toegekend.
2. De in het vorige lid bedoelde toelage wordt ineens en ten hoogste voor éénmaal binnen een tijdvak van een jaar uitgekeerd.
3. De tijdelijke toeslag bedraagt maximaal het voor de werknemer geldende salarisbedrag per maand.

Bijzondere beloning en gratificatie

Artikel 15

(vervallen)



Inconveniëntentoeelage

Artikel 16

1. RGV Holding kent de werknemer die een functie uitoefent waaraan inconveniënten zijn verbonden als bedoeld in de bij een functiewaarderingsonderzoek te hanteren methode, en waarbij voor die inconveniënten een bij die methode te bepalen aantal punten wordt bereikt, boven de ingevolge artikel 5, lid 1, voor hem geldende salarisschaal, en inconveniëntentoeelage toe.
2. De hoogte van de in het eerste lid bedoelde toelage wordt met behulp van de bij de methode behorende conversietabel vastgesteld op het verschil, c.q. een veelvoud daarvan, tussen het maximum en de naastlagere periodieke verhoging van salarisschaal 3 nieuwe structuur.
3. Met ingang van de dag waarop voor de werknemer een salarisschaal met een hoger maximumsalaris gaat gelden waaraan geen of een lagere inconveniëntentoeelage is verbonden, wordt het salaris voor de werknemer zodanig vastgesteld dat dit eventueel vermeerderd met de aan de nieuwe functie verbonden inconveniëntentoeelage tenminste gelijk is aan het salaris vermeerderd met de inconveniëntentoeelage dat hij in de oude functie genoot. In het geval vaststelling van het salaris op grond van de vorige volzin zou leiden tot een hoger salaris dan het maximum van de salarisschaal, wordt boven dit maximum een toelage toegekend zodanig dat het salaris vermeerderd met die toelage gelijk is aan het salaris vermeerderd met de inconveniënten in de oude salarisschaal.

Onregelmatigheidstoelage

Artikel 17

1. Aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 9 wordt door RGV Holding een toelage toegekend.
2. De in het vorige lid bedoelde toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur. Dit percentage bedraagt:
 - a. (vervallen);
 - b. (vervallen);
 - c. (vervallen);
 - d. 50 voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 4:1:1, lid 3, van de Arbeidsvoorwaardenregeling;
met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 4 van salarisschaal 8 nieuwe structuur.
3. (vervallen).
4. In bijzondere gevallen kan RGV Holding een regeling treffen, welke het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan afwijkt.

Wacht- en storingsdiensten

Artikel 18

(vervallen)



Afbouwtoelage

Artikel 19

1. Aan de werknemer wiens bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 16 of 17, een blijvende verlaging ondergaat, wordt door RGV Holding een aflopende toelage toegekend, indien:
 - a. die blijvende verlaging tenminste 3 % bedraagt van de som van het salaris en de toelagen bedoeld in artikel 12; en
 - b. de werknemer de toelage, als bedoeld in artikel 16 of 17, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 2 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid wordt aan de werknemer van 60 jaar of ouder, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage, als bedoeld in artikel 16 of 17, een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toegekend indien de werknemer de toelage als bedoeld in artikel 16 of 17 direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van 60 bereikt en hij, onmiddellijk voor de aanvang van die toelage, gedurende tenminste 10 jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 16 of 17 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het vorige lid.
4. Voor de toepassing van de voorgaande leden wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan 2 maanden.

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 20

(vervallen)

Dienstwoning

Artikel 21

(vervallen)

Artikel 22

(vervallen)

Pensioengevende toelage

Artikel 23

(vervallen)

Artikel 24

1. RGV Holding kan ter uitvoering van deze regeling nadere regels stellen.
2. Voor gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, treft RGV Holding een bijzondere regeling.

Artikel 25

(vervallen)



Ten slotte

Toekomstige marktveranderingen kunnen leiden tot een andere opzet van deze CAO.

Arnhem,

A blue ink signature of J. Lourens, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

J. Lourens
voorzitter OR

A blue ink signature of E.M.J.C. Droogh, featuring a large, stylized 'D' followed by a horizontal line and a small flourish.

E.M.J.C. Droogh
directeur RGV Holding B.V.

A blue ink signature of R.C. van der Meijden, showing a series of connected, wavy loops.

R.C. van der Meijden
Abvakabo
ABVAKABO FNV