INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Radio Holland Netherlands B.V.

[CLUSTER ALGEMEEN 3](#_Toc227746478)

[Artikel 1 Definities 3](#_Toc227746479)

[Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO 4](#_Toc227746480)

[Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever 4](#_Toc227746481)

[Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer 5](#_Toc227746482)

[CLUSTER ARBEIDSTIJDEN 7](#_Toc227746483)

[Artikel 5 Deeltijdarbeid 7](#_Toc227746484)

[Artikel 6 Indienstneming, beëindiging dienstverband en schorsing 7](#_Toc227746485)

[Artikel 7 Arbeidsduur, roostervrije tijd en werktijden 8](#_Toc227746486)

[CLUSTER BELONING 10](#_Toc227746487)

[Artikel 8 Functiegroepen en salarissysteem 10](#_Toc227746488)

[Artikel 9 Vakantietoeslag 12](#_Toc227746489)

[Artikel 10 Tegemoetkoming woonwerkverkeer 13](#_Toc227746490)

[CLUSTER VRIJE DAGEN 14](#_Toc227746491)

[Artikel 11 Feestdagen 14](#_Toc227746492)

[Artikel 12 Buitengewoon verlof 14](#_Toc227746493)

[Artikel 13 Vakantie 16](#_Toc227746494)

[CLUSTER BIJZONDERE BELONINGEN 20](#_Toc227746495)

[Artikel 14 Bijzondere beloningen 20](#_Toc227746496)

[Artikel 15 Vakbondscontributie 22](#_Toc227746497)

[CLUSTER OVERIGE REGELINGEN 23](#_Toc227746498)

[Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid 23](#_Toc227746499)

[Artikel 17 Pensioenregeling 24](#_Toc227746500)

[Artikel 18 Tussentijdse herziening 25](#_Toc227746501)

[Artikel 19 Uitleg en geschillen 25](#_Toc227746502)

[Artikel 20 Looptijd 25](#_Toc227746503)

[BIJLAGE 1 – FUNCTIELIJST 26](#_Toc227746504)

[BIJLAGE 2 – SALARISSEN 28](#_Toc227746505)

[BIJLAGE 3 – SPECIFIEKE BELONINGEN 31](#_Toc227746505)

[Artikel 1 - Stand-by regelingen 31](#_Toc227746506)

[Artikel 2 - Proeftochten/Meevaren, verblijf buitengaats en booreilanden ……… …31](#_Toc227746507)

Artikel 3 - Vergoeding voor verblijf buiten de standplaats……………………………..32

[Artikel 4 - Reisuren 33](#_Toc227746508)

[Artikel 5 - Onkostenvergoedingen 34](#_Toc227746509)

[BIJLAGE 4 – WET VERBETERING POORTWACHTER 36](#_Toc227746510)

# CLUSTER ALGEMEEN

## Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

### a. Werkgever:

Radio Holland Netherlands B.V., Radio Holland Content@Sea, partij ter ener zijde;

### b. Vakvereniging:

Nautilus International, partij ter andere zijde;

### c. Werknemer:

iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van één van de werkgevers en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e) en de vakantiewerker;

### d. Partner:

De persoon met wie de werknemer is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan; of de persoon met wie duurzaam wordt samen geleefd en tenminste 6 maanden een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, blijkend uit een schriftelijke verklaring van een onafhankelijke instantie, bijvoorbeeld de gemeente. Niet als partner wordt beschouwd de persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

### e. OR:

de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;

### f. CAO:

deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;

### g. BW:

Burgerlijk Wetboek;

### h. Maand:

een kalendermaand;

### i. Werkrooster:

een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;

### j. Maandsalaris:

het salaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze CAO;

### k. Jaarsalaris:

12 keer het bruto maandsalaris;

### l. Basis jaarinkomen:

het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand;

### m. Uursalaris:

0,58% van het maandsalaris;

### n. Dagdeel:

een periode van 4 uur;

### o. Normale feitelijke arbeidsduur:

het aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens werkrooster zijn werkzaamheden verricht.

## Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze CAO

Partijen zullen deze CAO, gedurende de looptijd, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, met als doel af te wijken van de CAO. Het bepaalde in de artikelen 19 en 20 valt hier niet onder.

## Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

### 1. Toepassing CAO

De werkgever zal werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die ten minste in overeenstemming zijn met deze CAO.

### 2. Arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

### 3. Reglementen

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de CAO, het bedrijfsreglement, het veiligheidsreglement en het Pensioenreglement alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.

### 4. Geheimhouding

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens van 6 juli 2000, en zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

### 5. Overleg

De werkgever zal de vakvereniging, indien deze de wens daartoe te kennen geeft, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

## Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

### 1. Goed werknemerschap

De werknemer zal in alle omstandigheden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen.

### 2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

a. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

### 3. Nevenwerkzaamheden

a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige (mede) een nevenbedrijf te voeren, dient hiervoor schriftelijke toestemming te vragen aan de werkgever. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer verboden deze nevenwerkzaamheden te verrichten. Indien toestemming wordt gegeven, dient het aantal uren van de nevenwerkzaamheden te worden vermeld.

b. Bij niet nakoming van de bepaling onder a. zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden voor ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 BW.

c. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen toestemming heeft gegeven, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 16 geregelde aanvullingen in geval van arbeidsongeschiktheid.

### 4. Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegen-heden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem ter kennis zijn gekomen.

### 5. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;

b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect en zonder schriftelijke toestemming, in aanraking komt;

c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;

d. zonder toestemming goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

### 6. Intellectuele eigendom

a. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, modellen, rekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken.

b. De werkgever is niet verplicht een andere bescherming aan te vragen voor de in het eerste lid bedoelde rechten.

c. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

### 7. Concurrentiebeding

De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen.

### 8. Arbeidsovereenkomst

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

### 9. Medewerking vordering tot schadevergoeding

In geval de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

### 10. Veiligheidsreglement

Het Veiligheidsreglement dient te worden nageleefd.

# CLUSTER ARBEIDSTIJDEN

## Artikel 5 Deeltijdarbeid

### 1. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de normale feitelijke arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd dienstverband van 40 uur per week, zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders is geregeld.

### 2. Verzoek aanpassing arbeidsduur

In het kader van de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA), zal een verzoek van een werknemer om zijn arbeidsduur te mogen aanpassen, door de werkgever worden ingewilligd, conform de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur. De werkgever kan het verzoek om vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur weigeren als zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever zal in die situatie een afwijzing schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken aan de werknemer.

## Artikel 6 Indienstneming, beëindiging dienstverband en schorsing

### 1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een wederzijdse proeftijd van maximaal twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal een maand indien de overeenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaar. Als de overeenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer, dan geldt een proeftijd van twee maanden. De (lengte van) de proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

### 2. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

a. hetzij voor onbepaalde tijd;

b. hetzij voor bepaalde tijd; hieronder wordt ook verstaan de arbeidsovereenkomst, die afgesloten wordt voor de duur van een bepaald project;

c. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal twee keer worden verlengd en eindigen (telkens) van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wel de duur van aansluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bedraagt maximaal 36 maanden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

### 3. Beëindiging van het dienstverband

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat:

1. opzegging geschiedt tegen het einde van de maand en dient schriftelijk te geschieden;
2. de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:

1. korter dan vijf jaar heeft geduurd: een maand.

2. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden.

3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.

4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden;

c. de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging tenminste een kalendermaand en maximaal twee kalendermaanden bedraagt;

d. van bovenstaande termijn schriftelijk kan worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer;

e. het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk anders overeengekomen wordt, op de laatste dag van de maand;

f. het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer in elk geval van rechtswege eindigt op de eerste dag van de maand waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

### 4. Schorsing

Indien, naar het oordeel van de werkgever, de werknemer handelt of heeft gehandeld in strijd met de bepalingen in deze CAO of in de individuele arbeidsovereenkomst, zodanig dat de werkgever het dienstverband wegens dringende redenen kan beëindigen, kan de werkgever in plaats daarvan de werknemer eenmaal voor een periode van maximaal 5 dagen schorsen. Tijdens de schorsing is de werknemer de toegang tot de onderneming ontzegd en heeft hij geen recht op salaris of enig andere beloning. De werkgever stelt de vakvereniging van elke schorsing zonder behoud van salaris in kennis.

## Artikel 7 Arbeidsduur, roostervrije tijd en werktijden

### 1. Arbeidsduur

a. De normale feitelijke arbeidsduur bedraagt in beginsel 40 uur per week en acht uur per dag.

b. Iedere werknemer in voltijddienstverband werkt in principe volgens een dienstrooster dat een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis.

c. Voor wat betreft de werktijden geldt voor iedere werknemer bovendien het volgende:

⬩ de aanvang van de werktijd ligt tussen 07.00 uur en 09.00 uur;

⬩ het einde van de werktijd ligt tussen 16.00 uur en 18.00 uur;

⬩ de lunchpauze ligt tussen 12.00 uur en 13.00 uur en bedraagt ten minste 30 minuten bij een werkdag van 8 uren, zoals bepaald in de Arbeidstijdenwet van het Burgerlijk Wetboek.

Per afdeling of vestiging kunnen de werktijden worden vastgesteld in onderling overleg. Bij het voorgaande wordt rekening gehouden met het (te verwachten) werkaanbod.

### 2. Roostervrije dagen

a. De in het eerste lid sub b genoemde arbeidsduur van 36 uur wordt gerealiseerd door toekenning van 22 roostervrije dagen per jaar. In onderling overleg zal met nieuwe in diensttredende medewerkers een overeenkomst worden aangegaan voor 40 uur met 22 rvd, 40 uur met 11 rvd of 40 uur zonder rvd. Verrekening op het brutosalaris van 11 roostervrije dagen geschiedt met 5% en van 22 roostervrije dagen met 10%.

b. Voor bepaalde functies waarbij toekenning van roostervrije dagen problemen oplevert in verband met uitoefening van de functie, kan na toestemming van de directie, verrekening van de roostervrije tijd plaatsvinden. Ook het omgekeerde is mogelijk.

c. De roostervrije tijd zal in dagdelen of dagen worden ingeroosterd.

d. De roostervrije tijd mag niet worden gebruikt voor het opnemen van vakantie (een drietal opeenvolgende werkdagen wordt aangemerkt als vakantie).

e. Roostervrije tijd welke niet is ingeroosterd of opgenomen, wordt toegevoegd aan de verlofcontainer.

f. Indien roostervrije tijd is ingeroosterd en op die datum de werknemer arbeidsongeschikt is, dan heeft de werknemer geen recht op vervangende roostervrije tijd.

g. De managers stellen voor 1 februari een rooster vast en sturen deze naar de afdeling Human Resources.

### 3. Werkrooster

Met inachtneming van de overlegnormen van de Arbeidstijdenwet en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden worden de werkroosters binnen de onderneming vastgesteld.

De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken tevoren mededeling van het geldende en vastgestelde werkrooster. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever na overleg met de werknemer tussentijds het vastgestelde individuele werkrooster aanpassen.

### 4. Incidentele overschrijdingen

Een overschrijding van de normale arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde werkweek.

### 5. Arbeid buiten het werkrooster

De werknemer is gehouden ook buiten de in het werkrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

# CLUSTER BELONING

## Artikel 8 Functiegroepen en salarissysteem

**8.1** a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1.

a.1 De werkgever zal elke uitbreiding van het functiebestand onmiddellijk doorgeven aan de vakvereniging. Dit betreft zowel voorlopig ingedeelde als definitief ingedeelde functies.

a.2 M.b.t. het gestelde in art. 8.1.a.1. heeft elke werknemer het recht bij de beroepscommissie beroep aan te tekenen, conform de bezwaar- en beroepsprocedure zoals genoemd in het bedrijfsreglement.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een tabel omvat die bedoeld is voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt en die gebaseerd is op leeftijd, en een tabel die de salarisgrenzen aangeeft voor wie de vakvolwassen leeftijd wel heeft bereikt en die gebaseerd is op functie dienstjaren. Deze salarisschalen zijn vermeld in bijlage 2.

**8.2**. a. De werknemers die nog onder de leeftijdsschaal vallen ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Verhogingen gaan in op de eerste dag van de maand, waarin de verjaardag van de werknemer valt. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal na 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.

b. De werknemers die volgens de functiesalarisschaal worden beloond, ontvangen een maandsalaris dat niet lager is dan het aanvangssalaris en niet hoger is dan het maximum functiesalaris.

c. Salarisherzieningen op grond van functiejaren vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari.

**8.3**. Indien een werknemer bij indiensttreding wordt ingedeeld in de functiesalarisschaal en zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn om hem op basis van het aanvangssalaris te belonen, kan hem - in overeenstemming met die ervaring - een hoger salaris worden toegekend.

**8.4** a. Aan iedere werknemer die beloond wordt volgens de functiesalarisschaal en het maximum van de betrokken salarisschaal nog niet heeft bereikt zal jaarlijks één periodieke verhoging worden toegekend.

b. De eindsalarissen in de loongroepen A t/m K worden verhoogd met 1,5%

voor de werknemers die langer dan vier jaar op dat maximum staan en

nogmaals met 1,5% voor de werknemers die langer dan acht jaar op dat

maximum staan.

**8.5. Levensloopregeling**

Voor de levensloopregeling die per 1 januari 2006 wettelijk van kracht wordt zal de werkgeversbijdrage 1% bedragen.

**8.6. Tijdelijke waarneming**

a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.

b. Indien de waarneming ten minste 25 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toelage.

De toelage wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen op de grondslag van het verschilbedrag tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen.

c. Deze toelage wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden, hetgeen uit de functieomschrijving dient te blijken.

d. Indien de waarneming langer dan een aaneengesloten periode van zes maanden heeft geduurd, wordt de werknemer met ingang van de volgende maand in die hogere functie aangesteld en ontvangt hij het bij die functie behorende salaris zulks met inachtneming van het bepaalde in 8.6.b., of in een functie waarvan de functieomschrijving in vervanging voorziet.

In bijzondere gevallen kan van deze bepaling - na onderling overleg - worden afgeweken.

**8.7. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**

a. Werknemers die worden ingedeeld in een hogere functie, worden met ingang van de maand waarin plaatsing in de hogere functie is geëffectueerd, beloond volgens de daarmee overeenkomende salarisschaal.

b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiesalarisschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen.

c. In geval van een bevordering na 1 oktober vindt de toekenning van de periodieke verhoging één jaar later plaats dan per eerstvolgende 1 januari.

**8.8 Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

a.1 Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

a.2 Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiesalarisschaal valt, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen.

b.1 Werknemers die, buiten hun schuld, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of door gebreke, in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden, met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

b.2 Bij indeling in een lagere salarisschaal om die reden, behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke salaris. Indien hierdoor zijn salaris het maximum van de lagere salarisschaal overschrijdt, wordt het verschil als een salaristoeslag beschouwd.  
Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de salaristoeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.  
Ingeval van de algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de salaristoeslag ten bedrage van jaarlijks 1 % van het aanvangssalaris van de desbetreffende salarisschaal.  
Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de salaristoeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

b.3 In geval de werknemer ter zake aanspraak kan maken op uitkeringen door derden, dan zal hij zijn volle medewerking verlenen om zijn aanspraken te realiseren.  
Deze uitkeringen zullen worden verrekend voor zover de som van het nieuwe salaris en de uitkering het oorspronkelijke salaris overschrijdt.

c. Door de terugplaatsing in een lagere salarisschaal als bedoeld in de leden 8.8.a.1 en 8.8.b.1 zal de pensioengrondslag van de werknemer niet worden gewijzigd.

**8.9. Uitvoeringsbepalingen**

a. De werknemer die bij zijn indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, zal in een aanloopschaal worden geplaatst tot het moment dat hij het gewenste functieniveau heeft bereikt. Een overzicht van de betreffende medewerkers zal periodiek in de arbeidsvoorwaardencommissie van de OR worden besproken.

b. Bij indiensttreding van minder validen zal het maandsalaris, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, in overleg met de vakvereniging worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

**8.10. Uitbetaling**

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand per bank betaalbaar gesteld.

## Artikel 9 Vakantietoeslag

### 1. Vakantietoeslagjaar

Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

### 2. Vakantietoeslag

a. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag ter grootte van 8% van 12 maal het op moment van uitbetaling voor hem geldende schaalsalaris. Eventueel teveel ontvangen vakantietoeslag zal worden verrekend.

b. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, dan wel dat er sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op vakantietoeslag naar evenredigheid.

### 3. Definitie maandsalaris

Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 16.2 van de CAO.

### 4. Wijziging in vakantietoeslagjaar

Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het werkrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee proportioneel rekening worden gehouden. Indien verrekening van toepassing is zal deze in december worden toegepast.

### 5. Minimum vakantietoeslag

De uit te betalen vakantietoeslag, zoals verwoord in artikel 9.2.a is voor werknemers van 23 jaar en ouder tenminste 8% van 12 maal het bruto minimumloon maandsalaris (per vol vakantiejaar dienstverband).

## Artikel 10 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

### 1. Vergoeding

a. Voor het woon-werkverkeer zal per kilometer € 0,19 onbelast worden vergoed. Er geldt een maximum van 30 kilometer voor een enkele reis afstand. Er wordt een vaste vergoeding per maand uitgekeerd, die is gebaseerd op 214 reisdagen per jaar. Voor de bepaling van de kilometers zal de ANWB Routeplanner worden gehanteerd. De kilometers worden gemeten van postcode tot postcode via de kortste route.

b. Indien bij de omzetting naar de nieuwe reiskostenregeling een negatief effect ontstaat, dan zal deze situatie op individuele basis worden beoordeeld.

c. Deze vergoeding geldt niet voor werknemers, waarvoor de werkgever vervoer voor het woon-werkverkeer ter beschikking heeft gesteld.

d. De vergoeding vervalt indien de werknemer gedurende twee maanden of langer afwezig is.

### 2. Openbaar vervoer

De werknemer, die de afstand woonwerk aflegt per openbaar vervoer en de vervoersbewijzen bij de werkgever inlevert, komt in aanmerking voor een vergoeding van de werkelijke kosten.

### 3. Verhuizing

De werknemer, die als gevolg van een verhuizing een grotere reisafstand moet gaan afleggen, dient om in aanmerking te komen voor de overeenkomstige hogere tegemoetkoming hiervoor voorafgaand goedkeuring van de werkgever te ontvangen.

# CLUSTER VRIJE DAGEN

## Artikel 11 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan de door de overheid vastgestelde feestdagen zoals: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koninginnedag, Bevrijdingsdag in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.

2. Op feestdagen en op de middag van Goede Vrijdag wordt als regel niet gewerkt. Indien op de middag van Goede Vrijdag wel wordt gewerkt, wordt dit niet aangemerkt als werken op inconveniënte tijdstippen.

## Artikel 12 Buitengewoon verlof

In afwijking van het bepaalde in artikel 628 en 629 van het BW en met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg, heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van het bruto maandsalaris:

1. bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer (het in artikel 16 bepaalde is van toepassing);

2. mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| a | bij ondertrouw van de werknemer: | 1 dag; |
| b. | bij huwelijk van de werknemer: | 2 dagen; |
| c. | bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen kind, stief-, pleegkind of kleinkind: | 1 dag; |
| d. | bij bevalling van de echtgenote: | 1 dag; |
| e. | bij adoptie van een kind door de werknemer: | 1 dag; |
| f. | bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, een kind of pleegkind: | 4 dagen |
| g. | bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus: | 2 dagen; |
| h. | bij overlijden van een grootouder, grootouder van de echtgenoot/echtgenote, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: | 1 dag; |
| i. | bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer: | 1 dag; |
| j. | bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders: | 1 dag; |
| k. | bij 25-jarig huwelijksfeest van een kind: | 1 dag; |
| l. | bij verhuizing: | 1 dag en maximaal éénmaal per jaar; |
| m. | bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum | 1 dag |
| n. | voor noodzakelijk doktersbezoek gelden volgende regels :  Onder doktersbezoek wordt verstaan een bezoek aan de huisarts, de tandarts, een specialist of een therapeut waarnaar is verwezen.  De werknemer zal trachten doktersbezoek buiten werktijd te laten plaatsvinden. Als dat niet mogelijk blijkt te zijn zal de werknemer na overleg met de werkgever zoveel mogelijk het doktersbezoek aan het begin of aan het einde van de werkdag plannen.  Werkgever zal het salaris doorbetalen over de tijd die voor het doktersbezoek, binnen de dagelijkse werktijd, nodig is tot een maximum van 2,5 uur. Voor of na het doktersbezoek dient de medewerker de overige uren te werken. Op verzoek van de werkgever zal de werknemer schriftelijk moeten kunnen aantonen dat het doktersbezoek etc. daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.  Het maximale aantal te vergoeden uren zal niet meer dan 10 bedragen op jaarbasis. In bijzondere gevallen kan in overleg met de werkgever hiervan worden afgeweken. | |
| o. | voor het doen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf: voor de duur van het examen; | |
| p. | wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag; het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden; | |
| q. | voor het uitoefenen van het kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden: gedurende de daarvoor benodigde tijd met een maximum van 2 uur. | |

### 3. Vakbondsverlof

De werkgever kan, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

a. voor het, als officieel afgevaardigde, deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;

b. voor het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst en bedrijfsconferentie en voor het overleg tussen contactpersonen en bestuurders van de vakverenigingen: in overleg, op basis van een jaarplanning van de vakvereniging.

Het verzoek om verlof zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Het verlof bedraagt maximaal 40 uren per 100 werknemers per jaar. Per individuele werknemer zal het verlof nooit meer bedragen dan 10 werkdagen per jaar.

### 4. Overige gevallen

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

### 5. Zorgverlof

De werknemer die in zijn naaste omgeving te maken heeft met de zorg van een ongeneeslijk zieke kan gebruik maken van de regeling voor palliatief verlof zoals vermeld in het Bedrijfsreglement.

## Artikel 13 Vakantie

### 1. Vakantiedagen

Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van salaris. Voor werknemers in wiens functie artikel 14.2.g van toepassing is gelden 27 vakantiedagen.

### 2. Deeltijddienstverband

Bij een deeltijddienstverband worden de in lid 1 genoemde rechten naar evenredigheid verworven.

### 3. Berekening aantal dagen

a. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen.

b. De werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in of uit dienst treedt, wordt geacht op de eerste van die maand in of uit dienst te zijn getreden.

c. De werknemer, die ná de 15e van enige maand in of uit dienst treedt, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in of uit dienst te zijn getreden.

d. Bij deze berekening zal een halve vakantiedag of meer worden afgerond op een hele dag. Minder dan een halve dag wordt verwaarloosd.

e. Werknemers van 45 of ouder hebben recht op extra vakantie volgens onderstaande tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| 45 jaar of ouder | 1 werkdag extra verlof |
| 50 jaar of ouder | 1½ werkdag extra verlof |
| 55 jaar of ouder | 2 werkdagen extra verlof |
| 57 ½ jaar of ouder | 3½ werkdagen extra verlof |
| 58 jaar of ouder | 5 werkdagen extra verlof |
| 60 jaar of ouder | 6 werkdagen extra verlof |
| 61 jaar of ouder | 6½ werkdagen extra verlof |

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de situatie per 1 juli in het desbetreffende vakantiejaar.

### 4. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:

1. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;

2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;

3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde.;

4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;

5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

6. verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW;

7. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In de hiervoor onder de punten 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengevoegd worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 4.b.1. van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van deze onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

d. De verworven vakantierechten in de onder de punt 4.b.6 genoemde gevallen vervallen, indien het dienstverband door de werknemer wordt beëindigd alvorens het werk is hervat.

### 5. Opnemen van vakantiedagen

a. De werkgever stelt de vakantiedagen vast na overleg met de werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer, doch minimaal 2 weken aansluitend in een kalenderjaar.

b. Uitgangspunt is dat de werknemer de vakantiedagen zoveel mogelijk dient op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven, met een wettelijk minimum van 20 dagen. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Bovenwettelijke verlofdagen kunnen ook worden toegevoegd aan de verlofcontainer.

c. Indien een werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet volledig heeft opgenomen en het vastgestelde maximum van het tijdspaartegoed wordt overschreden, kan de werkgever met de werknemer de data vaststellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

### 6. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.

a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 12, tweede lid sub a t/m m, en artikel 13, lid 4 sub b. gelden niet als vakantiedagen.

b. Van een verhindering als hiervoor onder a. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.

c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

d. Aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

### 7. Vakantie bij ontslag

a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie worden uitbetaald.

c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandsalaris verrekend.

d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

### 8. Verjaring / verval

De aanspraak op het minimum aantal vakantiedagen waarop werknemers in Nederland recht hebben, de zogenaamde ‘wettelijke vakantiedagen’ (in het geval van RHNL 20 dagen / 160 uur), vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen

(artikel 7:640A).

Voor de overige vakantiedagen blijft de wettelijke vervaltermijn 5 jaar.

In het geval van het opnemen van vakantiedagen, zullen die dagen van het openstaande tegoed worden afgeschreven, die het eerst voor verval of verjaring in aanmerking komen.

### 9. Tijdsparen / verlofcontainer

a. De regeling heeft ten doel het treffen van een voorziening, de verlofcontainer, voor het sparen van tijd ten behoeve van het opnemen van verlofdagen en/of uren voor korte of langere perioden.

b. De inhoud van de verlofcontainer kan op twee manieren worden gevoed:

1. door een maandelijkse toevoeging van overwerkcompensatie;

2. door aan het eind van een kalenderjaar de overgebleven bovenwettelijke vakantiedagen en eventuele roostervrije dagen tegoeden (conform art.7.2.e) toe te voegen.

c. Uit de verlofcontainer kan worden geput ingeval van opname en afkoop van vrije dagen. Afkoop van dagen is beperkt tot een maximum van 20 dagen per jaar. Afkoop kan slechts geschieden met toestemming van de directie en dient twee maanden voor de gewenste uitbetalingdatum schriftelijk te worden aangevraagd.

d. De verlofcontainer mag niet meer bevatten dan 60 dagen (=480 uur). Wanneer dit maximum wordt overschreden kan de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Tevens zullen alle overuren (inclusief weekenddiensten) worden uitbetaald.

# CLUSTER BIJZONDERE BELONINGEN

## Artikel 14 Bijzondere beloningen

### 1. Dertiende maand

a. In de loop van het eerste halfjaar wordt aan de werknemers een dertiende maand maandsalaris uitbetaald over het voorgaande kalenderjaar, gebaseerd op het salaris geldende op het tijdstip van uitbetaling.

Werknemers die niet het gehele kalenderjaar in dienst zijn geweest, dan wel minder dan de vereiste arbeidstijd gewerkt hebben, ontvangen deze betaling pro rata.

b. Werknemers die niet in aanmerking komen voor betaling van door hen verricht overwerk zullen, indien er een gratificatie beschikbaar is gesteld, bij voorrang daarvoor in aanmerking komen.

### 2. Overwerk

a. Wanneer in opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur van 8 uren per werkdag, resp. 40 uren per 5-daagse werkweek, dan wel de bedongen arbeidsduur voor deeltijdarbeid wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

b. Onverminderd het gestelde in artikel 7.4. bedraagt de beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen de volgende percentages van het uursalaris.

b.1 Uren op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 20.00 en 24.00 uur en uren op zon- en feestdagen worden met 200% van het uursalaris vergoed.

b.2 Alle overige uren worden met 150% van het uursalaris vergoed.

b.3 Voor alle werknemers van 55 jaar en ouder geldt de verplichting tot het verrichten van overwerk niet.

De vrijstelling van de verplichting tot het verrichten van overwerk en weekenddiensten voor alle werknemers van 55 jaar en ouder zal buiten werking worden gesteld tot 1 januari 2012.

Daarvoor in de plaats komt een staffel waarin het aantal weekenddiensten per leeftijd wordt gemaximaliseerd.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Staffel: |  |  |
| Weekenddiensten | 55/57 jaar | max. 8 per jaar |
|  | 58/59 jaar | max. 6 per jaar |
|  | 60/61 jaar | max. 4 per jaar |

Voor wat betreft het verrichten van overwerk zal zo veel mogelijk rekening gehouden worden met de leeftijd / fysieke mogelijkheden van de medewerker. De praktische uitwerking in verband met overwerk dan wel weekenddiensten zal onderwerp uitmaken van overleg in de arbeidsvoorwaardencommissie van de Ondernemingsraad.

In de mate waarin dit bedrijfseconomisch is verantwoord, worden bij de uitstroom van ouderen nieuwe (jongere) mensen geworven.

c. Indien het overwerk aanvangt vóór 24.00 uur 's nachts en dit overwerk zich uitstrekt over uren vallende in de volgende normale dagelijkse arbeidstijd dan zal voor die uren eveneens de in 14.2.b vermelde toeslag gelden. Indien in dit geval de arbeidstijd langer dan 3 uren wordt onderbroken, wordt dit beschouwd als beëindiging van de arbeid.

d. Ingeval door bedrijfsomstandigheden het dagelijks dienstrooster tijdelijk zodanig wordt verschoven dat dit geheel of gedeeltelijk voor 07.00 of na 19.00 uur valt zonder dat daarmee de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, dan geldt voor uren vóór 07.00 uur, resp. ná 19.00 uur een vergoeding van 120% van het uursalaris.

e. De onder 14.2.b, 14.2.c en 14.2.d genoemde beloningen zullen als regel in vrije tijd worden gecompenseerd tenzij de werknemer binnen 10 dagen na het einde van de maand, waarin het overwerk is verricht, verzoekt om gehele of gedeeltelijke verrekening in geld van zijn beloning voor overwerk. De verrekening in geld zal uiterlijk geschieden aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het overwerk is verricht.

f. Voor degenen waarvoor het wettelijk minimumloon hoger is dan het maandsalaris, worden de in dit artikel genoemde percentages afgeleid van het wettelijk minimumloon.

g. Voor de leidinggevende functies en accountmanagers geldt de overwerkregeling, zoals bepaald in artikel 14.2, niet.

### 3. Slaapuren

Indien het overwerk vóór 06.00 uur is aangevangen zal boven de beloning als genoemd in 14.2.b van dit artikel, voor elk overuur tussen 00.00 uur en de aanvang van de normale arbeidsduur van maandag tot en met vrijdag 1 uur vrijaf met behoud van salaris worden gegeven om op dezelfde dag te slapen.

### 4. Verblijf buiten Nederland

Indien de werknemer in opdracht van werkgever langer dan 96 uur buiten Nederland is geweest, dan wordt op zijn verzoek vrijaf verleend op de dag van terugkeer en het eerste etmaal daarop volgend binnen het dienstrooster.

### 5. Jubileumuitkering

Bij de viering van zowel 25-, als 40-jarige R.H.-dienstjubilea wordt aan de desbetreffende werknemer een extra uitkering toegekend.

Het bedrag van deze netto uitkering zal gelijk zijn aan het op de jubileumdatum voor de werknemer geldende bruto maandsalaris.

### 6. Overige bijzondere beloningen

De overige bijzondere beloningen die van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage 3 van deze overeenkomst.

## Artikel 15 Vakbondscontributie

Vanaf januari 2007, en zolang dit wettelijk mogelijk is, zullen de werknemers gebruik kunnen maken van de fiscaliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

In de toepassing voorziet de regeling in een ruil van belaste loonbestanddelen met andere loonbestanddelen die niet tot het loon in de zin van de Wet LB en het SV-loon behoren.

Binnen deze CAO betekent deze ruil een belast loonbestanddeel (de bron), in december van enig jaar, benutten als vergoeding voor betaalde vakbondscontributie (het doel).

(Besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M)

Op verzoek van de werknemer kan de ruil plaatsvinden. De werknemer is gehouden aan het tijdig verkrijgen van een verklaring van de vakorganisatie. Deze verklaring vermeldt de betaalde vakbondscontributie. Uiterlijk op 10 december van enig jaar moet de verklaring ingeleverd zijn bij de loonadministratie.

# CLUSTER OVERIGE REGELINGEN

## Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

### 1. Algemeen

Indien de werknemer tengevolge van ziekte of ongeval zijn arbeid niet kan verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW,de Ziektewet (ZW) en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

### 2. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 104 weken, 70% van het maandsalaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer gedurende de eerste 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandsalaris.

b. Onder maandsalaris als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

### 3. Aanvulling bij arbeidsongeschiktheid

a. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, onvangt de werknemer met een dienstverband korter dan 25 jaar uitsluitend de uitkering krachtens de WIA.

b. Aan de werknemer met een dienstverband van ten minste 25 jaar, die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van WIA, zal door werkgever gedurende een periode van drie jaar een aanvulling op de wettelijke uitkering worden gegeven.

c. Deze maandelijkse aanvulling zal zodanig zijn dat het bruto maandsalaris gedurende het eerste jaar gelijk is aan 90 % van het bruto maandsalaris geldend op de eerste dag van aanpassing. Gedurende het tweede en het derde jaar zal deze maandelijkse aanvulling respectievelijk met 1/3 en 2/3 worden verminderd.

### 4. Beëindiging aanvulling

De in lid 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd, wanneer het dienstverband met de werknemer eindigt en worden niet toegekend aan een werknemer van 65 jaar en ouder indien betreffende werknemer deelnemer is van reglement G van de Stichting Pensioenfonds Imtech.

### 5. Weigering/intrekking/opschorting van loondoorbetaling en aanvullingen

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;

b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring onjuiste informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;

c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;

d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten ten aanzien van de werknemer, die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controle voorschriften).

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de arbodienst;

b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

c. misbruik maakt van deze voorzieningen.

## Artikel 17 Pensioenregeling

### 1. Pensioenregeling

a. In de onderneming geldt een pensioenregeling, waaraan deelname voor de werknemer verplicht is op grond van de betreffende toetredingsvoorwaarden.

b. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden goedgekeurd, nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakvereniging

c. Vanaf 1 januari 2006 zal het te betalen premiebedrag voor 40% door de werknemer worden betaald. De premie voor de werknemers wordt gemaximeerd op 9%.

Wanneer zou blijken dat op basis van de verhouding 60%-40% de werknemerspremie boven de 9% gaat bedragen dan realiseert Nautilus International zich dat enerzijds gekeken zal dienen te worden naar een versobering van de inhoud van de pensioenregeling dan wel, wanneer dit niet wenselijk wordt geacht, het verhogen van de premie voor werknemers boven het gestelde maximum.

d. De premie wordt jaarlijks door het Bestuur van het Pensioenfonds van Imtech vastgesteld.

e. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding het Pensioenreglement en de Statuten van het Pensioenfonds.

### 2. Pré-pensioneringscursus

In het jaar voorafgaande aan zijn pensionering wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, samen met zijn echtgeno(o)t(e)/partner, een pré-pensioneringscursus te volgen. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever. De maximum tijdsduur van de cursus is 5 dagen.

## Artikel 18 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

## Artikel 19 Uitleg en geschillen

### 1. Algemeen

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

### 2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

## Artikel 20 Looptijd

Opzegging van deze CAO dient plaats te hebben vóór 1 december 2012, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor telkens één jaar te zijn verlengd.

Partij ter ene zijde Partij ter andere zijde

Radio Holland Netherlands B.V. Nautilus International

en Content@Sea

S. Voulon R.E.Pauptit

General manager Hoofdbestuurder

# BIJLAGE 1 – FUNCTIELIJST

|  |  |
| --- | --- |
| **FUNCTIERASTER** | |
| **RADIO HOLLAND NETHERLANDS B.V.** | |
| Functiegroep | Functie |
| (ORBA-punten) |  |
| A |  |
| 0 - 49,5 |  |
| B | Logistiek medewerker |
| 50 - 69,5 |  |
| C | Receptioniste |
| 70 - 89,5 | Logistiek medewerker Senior |
|  | Logistiek medewerker Reparatie / Defecte goederen |
|  | Logistiek medewerker Vestiging |
| D | Logistiek medewerker import/export |
| 90-109,5 | Artikelcodeur |
|  | Administratief Medewerkster Delfzijl |
|  | Voorraadbeheer Service/Parts |
|  | Baliemedewerker Repair Centre |
|  | Medewerker Garantie |
|  | Project Administrateur Service / Sales |
|  | Project Administrateur Service |
|  | Project Administrateur Sales |
| E | Administratief Medewerkster Human Resources |
| 110-129,5 | Tekenaar |
|  | Configuratiebeheerder |
|  | Contractmedewerker |
|  | Coördinator Expeditie |
|  | Commercieel Administratief medewerker Noord Nederland |
|  | Commercieel Administratief medewerker Zuid / Midden Nederland |
|  | Teamleider Back Office |
|  | Coördinator Magazijn |
|  | Coördinator Logistiek Vestiging |
|  | Assistent Inkoper |
|  | Assistent Credit Controller |
|  | Coördinator crediteuren |
| F | Project Coördinator Logistiek |
| 130-149,5 | Douanedeclarant |
|  | Orderaccepteur/Planner |
|  | Coördinator Kasbankrekeningen |
|  | Coördinator Projecten |
|  | Binnendienst technicus |
|  | Creditcontroller |
|  | Installatietechnicus |
|  | Service technicus F |
| G | Verkoper Binnen Parts |
| 150-169,5 | Radio Surveyor |
|  | Directiesecretaresse |
|  | Project Coördinator |
|  | Systeembeheerder |
|  | System Engineer |
|  | Salarisadministrateur |
|  | Administrateur Pensioenfonds |
|  | Service technicus G |
|  | Communicatiemedewerker |
|  | Verkoper binnendienst |
|  | Webmaster/designer |
|  | International servicecoördinator |
| H | Coördinator Grootboek Administratie |
| 170-189,5 | Service technicus H |
|  | Human Resources Consultant |
|  | Teamleider ISCC |
|  | Accountmanager |
|  | Arbocoördinator/QA medewerker |
|  | Service coordinator |
|  | Principal Radio Surveyor |
|  | Product Manager |
|  | Servicecoördinator vestigingen |
|  | Technical Service Desk medewerker |
|  | Accountmanager Procurement |
|  | Coördinator Infrastructuur en support |
|  | Applicatieconsultant |
|  | Projectmanager |
|  | Productengineer |
| I | Communicatiemanager |
| 190-214,5 | Logistiek Manager |
|  | Finance Manager |
|  | Senior Accountmanager |
|  | QA Manager |
|  | Manager Special Projects |
|  | Teamleider lokale coordinatie |
| J | Service Manager Rotterdam |
| 215-239,5 | Service Manager Vlissingen |
|  | Manager Axapta Competence Center |
|  | ICT Manager |
|  | Manager Projectmanagement |
|  | Regio Sales Manager |
| K |  |
| 240-269,5 |  |

# BIJLAGE 2 – SALARISSEN

**Artikel 1 - Salarisschalen**

De salarisschalen zullen met ingang van 1 februari 2012 en met ingang van 1 augustus 2012 met 1,15% worden verhoogd. Alle bestaande salarisschalen zijn per 1 januari 2009 uitgebreid met twee extra periodieken. De eventuele toekenning van deze periodieken zal afhankelijk worden gesteld van beoordeling en prestatie.



 BIJLAGE 3 – SPECIFIEKE BELONINGEN

## 

## Artikel 1 - Stand-by regelingen

1.1 **Stand-by regeling weekenddienst – voor alle vestigingen**

Het service management kan werknemers aanwijzen die op zaterdag, zon-, of feestdag z.g. stand-by moeten zijn. Dit betekent dat zij voor het eventueel uitvoeren van dringende werkzaamheden bereikbaar en beschikbaar moeten blijven. De vergoeding hiervoor bedraagt voor elk weekeinde € 45,00 bruto. De regeling gaat in op vrijdagmiddag 17:00 uur en eindigt op maandagochtend om 07:00 uur.Voor één enkele zaterdag, zon- of feestdag bedraagt de vergoeding € 20,00 bruto. Daarnaast worden 8 uren vrij gepland, op te nemen op de maandag aansluitend op het weekend.

1.2 **Stand-by regeling weekdienst – voor alle vestigingen**

Op vrijwillige basis kunnen werknemers zich bij het service management opgeven voor consignatiedienst (stand-by) gedurende een week van maandagmiddag 17:00 uur tot en met de daaropvolgende vrijdagochtend 08:00 uur. Gedurende deze periode dienen zij bereikbaar en beschikbaar te zijn voor het uitvoeren van dringende werkzaamheden buiten de dienstroosters. De vergoeding voor deze dienst bedraagt

€ 50,00 bruto per week en nog eens € 50,00 bruto wanneer de werknemer ook daadwerkelijk wordt opgeroepen voor werkzaamheden niet aansluitend aan de normale werkzaamheden. De totale vergoeding bedraagt derhalve maximaal

€ 100,00 bruto per week.

### 1.3 Stand-by regeling voor coördinatoren – voor alle vestigingen

Voor coördinatoren of werknemers waarvan mag worden gesteld dat zij overeenkomstige werkzaamheden verrichten welke niet tot hun functie behoren, geldt de regeling dat zij voor een weekdienst een vergoeding ontvangen van 10 uren à 100% van het uursalaris. Deze uren worden verrekend in vrije tijd. Tevens ontvangen zij een vergoeding van € 45,00 bruto. De regeling gaat in op vrijdagavond 17.00 uur en eindigt de daaropvolgende vrijdagochtend 08.00 uur.

### 1.4 Stand-by regeling - voor de vestiging Delfzijl afdeling mobilofonie, binnenvaarttechnici behorende tot service Rotterdam en de afdeling logistiek

Werknemers die bij deze regeling zijn ingedeeld, dienen beschikbaar te zijn voor het uitvoeren van werkzaamheden buiten de normale arbeidstijd vanaf vrijdagavond 17:00 uur tot de daarop volgende vrijdagochtend 08:00 uur.

Zij ontvangen hiervoor een vergoeding van 25% op hun weeksalaris. De uitkering van 25% op het weeksalaris kan, in overleg tussen de werkgever en de werknemer, worden gecompenseerd in vrije tijd, dan wel in geld worden verrekend. Een extra vergoeding van € 20,00 bruto zal worden uitgekeerd indien in de stand-by periode een feestdag valt, zoals genoemd in artikel 11 van deze CAO.

## Artikel 2 - Proeftochten/Meevaren, verblijf buitengaats en booreilanden

2.1 Voor proeftochten en meevaren korter dan 24 uur, worden overuren vergoed overeenkomstig de regeling genoemd in artikel 14.2 van de CAO. De reisuren worden vergoed volgens de regeling zoals genoemd in deze bijlage 3, artikel 4.

2.2 Voor proeftochten, meevaren en verblijf op booreilanden en door de werkgever daarmee gelijk te stellen inrichtingen, langer dan 24 uur wordt, gerekend vanaf 00:00 uur, boven het normale salaris en overuren overeenkomstig de regeling genoemd in artikel 14.2 van de CAO, per etmaal een vergoeding toegekend:

voor een werkdag : 3 uren á 100% van het uursalaris

voor een zaterdag : 8 uren á 150% van het uursalaris

voor een zon- of feestdag: 8 uren á 200% van het uursalaris

De dag van vertrek en aankomst worden in dit verband samen als 1 etmaal gerekend.

2.3 Voor het meevaren en/of verblijf buitengaats gedurende tenminste 8 uren, wordt voor de ’s avonds te maken consumptiekosten een vergoeding van € 10,00 netto maximaal per avond verstrekt, tegen in te leveren declaratie (met betaalbewijs) van de gemaakte kosten. Eventuele aanvullende verblijfskosten zoals dinerkosten, kunnen worden vergoed tegen in te leveren declaratie (met betaalbewijs) van de gemaakte kosten .

* 1. Voor verblijf op booreilanden en door de werkgever daarmee gelijk te stellen inrichtingen, wordt de vergoedingsregeling toegepast zoals genoemd onder lid 2.2. Eventuele verblijfskosten zoals dinerkosten, kunnen worden vergoed tegen in te leveren declaratie (met betaalbewijs) van de gemaakte kosten.

**Artikel 3 – Vergoeding voor verblijf buiten de standplaats voor werkzaamheden voor technici in de buitendienst**

3.1 Overnachtingskosten

Voor het uitvoeren van werkzaamheden buiten de standplaats die het, ter beoordeling van de manager, noodzakelijk maken dat men moet overnachten, worden, tegen overlegging van de rekening, de hotel- of pensionkosten vergoed. De op deze rekening voorkomende posten mogen slechts betrekking hebben op de gemaakte kosten voor overnachting en ontbijt.

3.2 Verblijfskosten

Voor verblijfskosten, niet zijnde proeftocht en/of meevaren, inclusief lunch- en dinerkosten, wordt een vaste vergoeding gegeven. Deze vergoeding geldt ook voor de dag van vertrek en de dag van aankomst, mits op die dag langer dan drie uren is gereisd en/of gewerkt, en bedraagt voor het binnenland € 25,00 netto per gehele dag en voor het buitenland € 50,00 netto per gehele dag. Eventueel ter plaatse ontvangen vergoedingen worden in mindering gebracht.

Ten behoeve van de fiscale wetgeving, dient bij de declaratie een betaalbewijs van de gemaakte kosten ingediend te worden. Dit geldt voor de werkelijk gemaakte kosten van de maaltijd incl. consumpties. De werkelijke kosten zullen gebruteerd worden. De werknemer ontvangt per saldo het netto bedrag van € 25,00 resp.   
€ 50,00.

3.3 De in lid 3.2 genoemde kostenvergoeding van € 50,00 netto voor verblijfskosten in het buitenland, wordt eveneens toegekend indien de reis per vliegtuig is gemaakt en de werkzaamheden en de reistijd in een dag plaats vinden.

* 1. Scheidingsvergoeding – binnenland

Indien bij verrichting van werkzaamheden buiten de standplaats in het binnenland artikel 3.1 van toepassing is, wordt een vergoeding verstrekt van € 15,00 bruto per overnachting. Voor werkzaamheden en verblijf op booreilanden en door de werkgever daarmee gelijk te stellen inrichtingen, is alleen artikel 2.4 van toepassing.

* 1. Scheidingsvergoeding – buitenland

Indien bij verrichting van werkzaamheden buiten de standplaats in het buitenland artikel 3.1 van toepassing is, wordt een vergoeding verstrekt van € 50,00 bruto per dag van verblijf in het buitenland. De dag van vertrek en de dag van aankomst worden daarbij samen als één dag gerekend. Voor werkzaamheden en verblijf op booreilanden en door de werkgever daarmee gelijk te stellen inrichtingen, is alleen artikel 2.4 van toepassing.

## Artikel 4 - Reisuren

4.1 Onder reisuren worden verstaan al die uren welke buiten de normale arbeidsuren moeten worden gemaakt om het werkobject dan wel de vestiging van Radio Holland Netherlands B.V. te bereiken of te verlaten.

4.2 Reisuren om de Radio Holland Netherlands B.V. vestiging of het werkobject te bereiken of te verlaten, kunnen worden gedeclareerd indien in opdracht werkzaamheden moeten worden verricht op zaterdagen, zon- en feestdagen, dan wel op de normale arbeidsduur worden verricht. Een onderbreking van de normale arbeidsduur t.b.v. een maaltijd wordt in dit verband niet als een onderbreking beschouwd. Indien voor het verrichten van werkzaamheden op werkdagen gedurende de normale arbeidsduur - en in aansluiting op de normale arbeidsduur - rechtstreeks van het huisadres naar het werkobject wordt gereisd, kunnen reisuren om het werkobject te bereiken c.q. te verlaten, worden gedeclareerd indien en voorzover deze uren de normale reistijden van huisadres naar de vestiging van Radio Holland Netherlands B.V. overschrijden.

4.3 Reisuren van 00:00 – 06:00 uur worden niet vergoed, indien de reis aanvangt vóór of om 22:00 uur en niet vóór 06:00 uur eindigt. Men wordt in dit geval geacht in de gelegenheid te zijn geweest te rusten.

4.4 Het bepaalde in 4.3 laat onverlet het algemene uitgangspunt dat na een vermoeiende reis, in overleg, een bepaalde rusttijd in acht genomen kan worden alvorens de werknemer zich naar het werkobject begeeft.

Indien de op de rustperiode aansluitende werkzaamheden aanleiding zouden geven tot uitbetaling van bijzondere beloningen c.q. overwerktoeslagen, zullen deze eerst gestart kunnen worden na overleg met de leidinggevende.

4.5 Voor werknemers die uit eigen beweging en zonder toestemming van de werkgever buiten de standplaats gaan wonen, zal gelden dat de reisuren worden gerekend vanaf de standplaats.

4.6 Voor reisuren binnenland, en voor reisuren buitenland welke minder dan 4 uren per dag bedragen, geldt – met inachtneming van het bepaalde in 4.3 – de volgende vergoeding:

4.6.a Indien per dag niet meer dan 2 voor declaratie in aanmerking komende - reisuren worden gemaakt, worden deze als overwerkuren beschouwd;

4.6.b Indien per dag meer dan 2 reisuren kunnen worden gedeclareerd, worden de meerdere uren vergoed op basis van de normale uurverdienste.

4.7 Voor reisuren buitenland welke 4 uren of meer per dag bedragen geldt - met inachtneming van het bepaalde in 4.3 - de volgende vergoeding:

4.7.a Uren op maandag t/m vrijdag van 00:00 – 06:00 uur en van 20:00 – 24:00 uur: 125 % van het uursalaris; van 06:00 uur - aanvang arbeidstijd en van einde arbeidstijd – 20:00 uur: 100 % van het uursalaris;

4.7.b Uren op zaterdag van 00:00 - 06.00 uur en van 20.00 - 24.00 uur: 175 % van het uursalaris; van 06.00 - 20.00 uur: 125 % van het uursalaris;

4.7.c Uren op zondag van 00.00 - 24.00 uur: 175 % van het uursalaris.

## Artikel 5 - Onkostenvergoedingen

**Onkosten- en representatievergoedingen**

* 1. Aan technici in de buitendienst kan, op voorstel van de daartoe bevoegden en ter beoordeling van de Human Resources Manager, een vaste onkostenvergoeding van € 55,-- netto per maand worden toegekend voor verrekening van lunch, consumpties, telefoon gesprekken, kleine onkosten en representatie.
  2. Aan accountmanagers die op 31 december 2010 in dienst waren, wordt een vaste vergoeding toegekend van € 125,00 netto per maand voor verrekening van lunch, consumpties, telefoongesprekken, kleine onkosten en representatie. Voor account-managers die op of na 1 januari 2011 in dienst treden, bedraagt die vergoeding € 90,00 netto per maand.
  3. Overige door accountmanagers te maken onkosten, zoals zakelijke lunch- en dinerkosten (met relaties) worden vergoed. Deze kosten dienen op het declaratieformulier gespecificeerd te worden opgegeven, terwijl nota’s hiervan moeten worden bijgevoegd.
  4. Bij afwezigheid van langer dan één kalendermaand (bijvoorbeeld door ziekte), worden de vaste onkostenvergoedingen niet toegekend.
  5. Overeenkomstig de richtlijnen van de Belastingdienst mogen “kleine onkosten”niet meer worden gedeclareerd volgens onderstaande tabel:

|  |  |
| --- | --- |
| bedrag onkosten- en representatie vergoedingen per maand | niet declareerbaar zijn bedragen die per onkostenpost (parkeer-,veer- en tolgelden, postzegels e.d.) kleiner zijn dan: |
| < € 90,76  € 90,76 tot € 136,13 | € 4,54  € 9,08 |

Indien van deze regel wordt afgeweken, zal alsnog loonbelasting van de totale jaarvergoeding moeten worden ingehouden.

**Consumptie- en/of maaltijdvergoeding wegens overwerk**

5.6 Indien overwerk wordt verricht in aansluiting op de normale werktijd voor een periode van minimaal 3 uren, wordt er voor groepen door Radio Holland Netherlands B.V. voor een maaltijdvoorziening gezorgd. Wanneer dit niet het geval is en er solistisch is overgewerkt, kan vanaf 3 uren overwerk maximaal € 15,00 netto worden gedeclareerd voor maaltijd incl. consumpties tegen in te leveren betaalbewijs van de gemaakte kosten. Dit geldt tevens voor overwerk dat wordt verricht voor een periode van minimaal 3 uren aaneen, niet aansluitend op de normale werktijd en/of op zaterdag, zon- en feestdagen

# BIJLAGE 4 – WET VERBETERING POORTWACHTER

### Informatie tijdens ziekteverzuim

De werkgever draagt zorg voor tijdige en gedetailleerde voorlichting aan de werknemer over de procedure en de rechten en plichten van zowel werkgever en werknemer die voortvloeien uit de Wet verbetering Poortwachter. Het gaat daarbij o.a. over:

* de ziekmelding;
* de opstelling van de probleemanalyse;
* mogelijkheid om een second opinion aan te vragen bij het UWV;
* opstellen Plan van aanpak;
* opstellen reïntegratieverslag;
* eventuele aanvraag WIA.

### Reïntegratie: verplichtingen van de werkgever.

Tijdens het reïntegratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer te herplaatsen in de eigen functie, ook als dat technische aanpassingen van de werkplek of een aanpassing in de organisatie vereist, mits deze niet buiten-proportioneel is. Wettelijke mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld op grond van de Wet REA, zullen daarbij maximaal worden benut. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien werkgever aannemelijk kan maken, bijvoorbeeld door te aan te geven waarom er geen andere functies voor de betrokken werknemer in aanmerking kunnen komen of een geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

Indien tewerkstelling in een andere passende functie (intern of elders) her-, om-, of bijscholing vereist, dan zal werkgever in overleg met de werknemer een bijscholingsplan maken. Eventuele scholing vindt zoveel mogelijk plaats in werktijd en in redelijkheid en billijkheid op kosten van de werkgever. Indien er door toedoen van werknemer onvoldoende resultaat wordt geboekt, dan is werkgever gerechtigd om de scholing en of scholingsbijdrage stop te zetten.

### Reïntegratie: verplichtingen werknemer.

De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie.

### Het aanbieden van passend werk.

Indien in het kader van reïntegratie van de zieke werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid, zowel naar een interne als een externe functie schriftelijk te doen en indien werknemer dat verlangt te doen vergezellen van het oordeel van de ARBO-dienst.

In het aanbod wordt uitdrukkelijk verwezen naar het wettelijk recht van de werknemer om binnen 10 werkdagen een second opinion aan te vragen bij het UWV.

### Rechtspositie werknemer bij interne herplaatsing.

Gedurende de reïntegratie behoudt de werknemer recht op de eigen loon- en

arbeidsvoorwaarden, voor zover deze niet afwijkend zijn ten opzichte van fiscale wetgeving.

Er is sprake van een geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij de eigen werkgever en daarin maximaal twaalf maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude hetzij in een aangepaste functie.

### Rechtspositie werknemer bij externe herplaatsing.

Een aanbod tot passende arbeid bij een andere werkgever behelst bij voorkeur een periode van rnaximaal12 maanden van detachering met behoud van alle rechten en

arbeidsvoorwaarden van de eigen werkgever.

Als de detachering een tijdelijk karakter heeft omdat terugkeer in arbeid bij de eigen werkgever op termijn mogelijk is, dan wordt in het kader van het plan van aanpak periodiek gesproken over de mogelijkheid om werk bij de eigen werkgever te hervatten.

Bij bemiddeling naar definitieve plaatsing bij een andere werkgever zullen werkgever en werknemer overleg voeren over de financiële voorwaarden waaronder beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal plaatsvinden. Er zal hierbij geen sprake zijn van een positievere afwijking dan in dienstverband zou hebben plaatsgevonden.

In alle hier bovenstaande gevallen geldt dat de werkgever zich confirmeert aan de Wet verbetering Poortwachter en de fiscale wetgeving en dat mogelijke wijzigingen die daarin plaats zullen vinden geïntegreerd worden in de werkwijze van de werkgever. Deze zullen eenmaal per jaar vastgesteld en gecommuniceerd worden.

