

CONSUMENTENBOND

COLLECTIEVE

ARBEIDSOVEREENKOMST

1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Definities en Algemene Bepalingen 7

Artikel 1.1 Definities 7

Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd 8

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijzigingen 8

Artikel 1.4 Algemene verplichtingen cao-partijen 8

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever 9

Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging 9

Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker 9

Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden 10

Artikel 1.9 Geheimhouding 10

Artikel 1.10 Auteursrechten 11

Hoofdstuk 2 Indiensttreding en ontslag 13

Artikel 2.1 Proeftijd 13

Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst 13

Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst 13

Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering 14

Hoofdstuk 3 Functiegroepen en salaris 15

Artikel 3.1 Algemeen 15

Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal 15

Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris 15

Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau 16

Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau 16

Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming 17

Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris 17

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden 19

Artikel 4.1 Normale arbeidsduur 19

Artikel 4.2 Wekelijkse/dagelijkse werktijden 19

Artikel 4.3 Overwerk 19

Artikel 4.4 Deeltijd 20

Artikel 4.5 Arbeidstijdvermindering ouderen 20

Artikel 4.6 Vakantie 21

Artikel 4.7 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen 23

Artikel 4.8 (vervallen) 23

Artikel 4.9 Storting bovenwettelijke vakantiedagen voor pensioenopbouw
23

Artikel 4.10 Feestdagen 23

Artikel 4.11 Buitengewoon verlof 24

Artikel 4.12 Wet arbeid en zorg 26

Artikel 4.12a Zwangerschaps- en bevallingsverlof 26

Artikel 4.12b Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg
27

Artikel 4.12c Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof 27

Artikel 4.12d1 Kortdurend zorgverlof 28

Artikel 4.12d2 Langdurend zorgverlof 29

Artikel 4.12e Ouderschapsverlof 30

Artikel 4.13 Sabbatical 31

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid 33

Artikel 5.1 Algemeen 33

Artikel 5.2 Inspanningsverplichting 33

Artikel 5.3 Loondoorbetaling 33

Artikel 5.4 Weigering/intrekking aanvulling 34

Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid 35

Artikel 5.6 Toepassing van de Wet werk en inkomen naar arbeidsgeschiktheid
35

Artikel 5.7 (vervallen) 36

Artikel 5.8 (vervallen) 36

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen 37

Artikel 6.1 Vakantietoelage 37

Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering 37

Artikel 6.3 Bewust belonen 37

Artikel 6.4 Pensioengratificatie 38

Artikel 6.5 Uitkering bij overlijden 39

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen 41

Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen 41

Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding 41

Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling 42

Artikel 7.4 Pensioenregeling 43

Artikel 7.5 Reis- en onkostenvergoeding 44

Artikel 7.6 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer 44

Artikel 7.7 Verhuiskostenvergoeding 45

Hoofdstuk 8 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen 47

Artikel 8.1 Vakbondsverlof 47

Artikel 8.2 Faciliteitenregeling 47

Artikel 8.3 Lidmaatschap 47

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 1 Definities en Algemene Bepalingen

Artikel 1.1 Definities

a Werkgever/onderneming:

De Consumentenbond, in Den Haag.

b Vakvereniging:

FNV, in Zoetermeer.

c (cao-)partijen:

Werkgever enerzijds en vakvereniging anderzijds.

d Medewerker:

Iedere werknemer in dienst van de werkgever met een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in artikel 2.2. Uitzendkrachten en stagiaires vallen niet onder deze cao.

e Trede:

Hele stap in de salarisschaal. Bijvoorbeeld van trede 6,5 naar trede 7,5.

f Halve trede:

Halve stap in de salarisschaal. Bijvoorbeeld van trede 6,5 naar trede 7.

g Maandsalaris:

Het in de (gewijzigde) arbeidsovereenkomst overeengekomen maandelijke (naar rato) brutobedrag. Als het salaris is opgesplitst in een maximum schaalbedrag en een toeslag, hoort deze toeslag bij het maandsalaris (niet zijnde vakantietoeslag, eindejaarsuitkering of overwerktoeslag).

h Uursalaris:

Het maandsalaris bij een werkweek van 40 uur per week, keer 12 en gedeeld door 2080.

i Jaarsalaris:

12 keer het maandsalaris.

j Jaarinkomen:

Jaarsalaris, aangevuld met vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerkvergoeding, bonussen en gratificaties.

k Relatiepartner:

De persoon met wie een ongehuwde medewerker duurzaam een gezamenlijke

huishouding voert, blijkens de gegevens uit de Basis Registratie Personen; van een relatiepartner is geen sprake als er tussen de medewerker en de betreffende persoon een bloedverwantschap in de eerste of tweede graad

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

bestaat.

I OR:

De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

m BW:

Burgerlijk Wetboek.

n Sociaal plan:

Een regeling voor de opvang van de sociale gevolgen van een reorganisatie (zie bijlage 2).

Artikel 1.2 Toepassing bij deeltijd

Alle artikelen uit deze cao worden naar rato toegepast bij deeltijdwerk, behalve als dit anders is aangegeven.

Artikel 1.3 Looptijd en tussentijdse wijzigingen

De looptijd van deze cao is van 1 januari 2016 tot 1 januari 2018. Tussentijdse wijzigingen vinden alleen plaats na overleg tussen de werkgever en vakverenigingen. Deze overeenkomst sluit toepassing van de bepalingen uit eerdere Sociaal Statuten uit.

Artikel 1.4 Algemene verplichtingen cao-partijen

1 Nakoming van de cao:

Partijen zullen deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, die beoogt tijdens de looptijd wijziging te brengen in de cao, met uitzondering van het gestelde in artikel 1.3.

2 Geschillen:

Partijen zullen eventuele geschillen over de uitleg van deze cao in redelijkheid trachten op te lossen. Daarbij geldt dat zoveel mogelijk wordt uitgegaan van de bedoeling van partijen ten tijde van het cao-overleg. Individuele medewerkers die bezwaar hebben tegen een besluit van de werkgever over de toepassing van deze cao, kunnen hun bezwaar voorleggen aan de daartoe ingestelde Klachtencommissie.

3 Periodiek overleg:

Partijen zullen in beginsel halfjaarlijks overleg plegen over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

4 Belangenbehartiging:

De medewerker heeft het recht zijn belangen bij de werkgever voor te dragen, al of niet bijgestaan door een raadsman/raadsvrouw. Als de medewerker lid is van de vakbond als bedoeld in deze overeenkomst, kan hij zich hierbij laten bijstaan door een door die organisatie aangewezen persoon. De medewerker heeft het recht zijn belangen ook alleen door een raadsman/raadsvrouw te laten voordragen (hij hoeft er zelf dus niet bij te zijn).

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever

1 De werkgever zal niet in ongunstige zin voor de medewerker afwijken van deze cao.

2 Met iedere medewerker wordt schriftelijk een arbeidsovereenkomst aangegaan waarbij ook een exemplaar wordt verstrekt van deze cao. Tussentijdse wijzigingen worden schriftelijk bevestigd.

3 De werkgever is verplicht voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen en zal hiervoor de nodige voorschriften, aanwijzingen en middelen verstrekken.

4 De werkgever zal bij het vaststellen van de werk- en rusttijden de Arbeidstijdenwet in acht nemen.

Artikel 1.6 Verplichtingen vakvereniging

De vakvereniging zal zich inzetten tot bevordering en naleving van deze cao.

Artikel 1.7 Verplichtingen medewerker

1 De medewerker zal zich gedragen naar wat er in deze overeenkomst staat en naar de voorschriften of aanwijzingen van de onderneming.

2 De medewerker zal de belangen van de onderneming naar beste weten behartigen, ook wanneer hij daar geen uitdrukkelijke opdracht voor heeft gekregen. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het tijdelijk vervullen van werkzaamheden die niet tot zijn gebruikelijke werk behoren.

3 De medewerker is gehouden om, wat zijn werk- en rusttijden betreft, de bepalingen binnen de onderneming in acht te nemen, conform de Arbeidstijdenwet.

4 De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en arbeidsomstandigheden in de onderneming en hoort de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever op te volgen.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 1.8 Nevenwerkzaamheden

1 De medewerker hoort betaalde of onbetaalde nevenwerkzaamheden ten minste 1 kalendermaand voor aanvang ervan bij de werkgever te melden. De werkgever zal binnen 3 weken na melding al dan niet toestemming verlenen voor de betreffende werkzaamheden.

2 De werkgever heeft het recht die toestemming te weigeren als de betreffende werkzaamheden de belangen of de doelstellingen van de Consumentenbond en/of de dienstvervulling door de medewerker of het aanzien van zijn functie kunnen schaden.

3 De werkgever heeft het recht aan de toestemming voor het verrichten van de nevenwerkzaamheden op het werkterrein van de Consumentenbond of van nevenwerkzaamheden die nauw samenhangen met de functie van de medewerker bij de Consumentenbond, voorwaarden te verbinden.

4 Als nevenwerkzaamheden worden in ieder geval beschouwd:

- Het verrichten van werkzaamheden voor derden.
- Het als zelfstandige voeren van een bedrijf.
- Het houden van lezingen.
- Het zitting hebben in commissies en besturen.
- Het doen verschijnen van publicaties of het meewerken aan publicaties.

5 Handelen, door de medewerker, in strijd met het gestelde in dit artikel, kan door de werkgever worden beschouwd als aanleiding voor schorsing zonder behoud van inkomen. Herhaling kan de werkgever beschouwen als een dringende reden voor ontslag.

6 De medewerker die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van door de werkgever niet goedgekeurde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in hoofdstuk 5 geregelde aanvulling op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

Artikel 1.9 Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging hiervan is de medewerker verplicht tot volstrekte geheimhouding over alle bondsaangelegenheden in de ruimste zin des woord waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of hoort te beseffen, ongeacht hoe hij aan deze informatie is gekomen. Geheimhoudingsplicht geldt ook voor eventuele persoonlijke informatie van of over een collega. Overtreding van deze verplichting tijdens het dienstverband kan als dringende reden voor ontslag gelden. De werkgever behoudt zich het recht voor de geleden schade op de (ex)-medewerker te verhalen. De Consumentenbond kent een privacyreglement.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 1.10 Auteursrechten

Tenzij uitdrukkelijk anders overeengekomen wordt, komen de rechten van de maker in de zin van de Auteurswet toe aan de werkgever.

Dit geldt ten aanzien van:

- Producten die de medewerker vervaardigt op verzoek van de werkgever.
- Producten op het werkterrein van de werkgever die door de medewerker zijn samengesteld of vervaardigd op basis van kennis en/of ervaring die hij heeft verworven door het uitoefenen van functies bij de werkgever.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 2 Indiensttreding en ontslag

Artikel 2.1 Proeftijd

1 Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 6 maanden of korter.

2 Bij een arbeidsovereenkomst voor de duur van 6 tot 12 maanden, geldt een proeftijd van één maand.

3 Bij een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden of langer, geldt een proeftijd van twee maanden.

Artikel 2.2 Aard van de overeenkomst

Aanstelling gebeurt voor bepaalde of onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan; dat geldt ook voor wijzigingen erin. De schriftelijke arbeidsovereenkomst zal in ieder geval de volgende bepalingen bevatten: datum indiensttreding, functie, duur van de overeenkomst, lengte proeftijd, aantal uur per week dat wordt gewerkt, salaris, verlofrechten, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, deelname pensioenregeling en vermelding van de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaardenregeling.

Artikel 2.3 Beëindiging van de overeenkomst

1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. De werkgever stuurt de medewerker minimaal 1 maand voor afloop van het contract een schriftelijke bevestiging waarin is opgenomen of het contract eindigt, wordt verlengd of wordt omgezet in een vast dienstverband en onder welke voorwaarden.

2 Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden de volgende opzegtermijnen in kalendermaanden:

Werkgever

Medewerker

< 10 jaar

2

2

10-15 jaar

3

2

> 15 jaar

4

2

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

3 De medewerker die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wil opzeggen, moet dit schriftelijk aan de werkgever doen vóór de eerste van de maand.

4 Re-integratie na einde dienstverband

1 Een werknemer moet zich onmiddellijk ziek melden bij de werkgever conform diens voorschriften voor ziekmelding en controle als hij binnen 4 weken na het einde van de arbeidsovereenkomst ziek wordt en op dat moment niet bij een andere werkgever werkt of een WW-uitkering ontvangt.

2 Als een werknemer ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en/of als hij voldoet aan het bepaalde in lid 1 van dit artikel, moet hij zich blijven houden aan de door de werkgever vastgestelde voorschriften voor ziekmelding en controle en onder meer:

- gehoor geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
- aan de werkgever alle informatie verstrekken die hij op grond van de Ziektewet (ZW) of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan werkgever of aan het UWV hoort te verstrekken. Als de werknemer geen toestemming geeft medische gegevens aan de werkgever te verstrekken, moet hij deze wel aan een bedrijfsarts of arts-gemachtigde geven;
- alle verplichtingen nakomen die volgen uit de ZW of de WIA;
- meewerken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
- een (vervroegde) IVA-uitkering aanvragen als en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

3 De verplichtingen hierboven genoemd in lid 2 van dit artikel blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering ontvangt. De verplichtingen eindigen als hij volledig is hersteld, tenzij hij binnen 4 weken na herstelmelding opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

Artikel 2.4 Beëindiging van de overeenkomst bij pensionering

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de AOW leeftijd. In onderling overleg kunnen werkgever en medewerker besluiten na de datum waarop het dienstverband eindigt opnieuw een arbeidsovereenkomst aan te gaan, waardoor de medewerker langer door kan werken.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 3 Functiegroepen en salaris

Artikel 3.1 Algemeen

De functies binnen de organisatie worden volgens een bepaalde methodiek (Universeel Systeem Berenschot - USB) gewogen, waarna een salarisschaal aan de functie wordt toegekend. De jaarlijkse primaire salarisverhogingen volgen de cao-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek (totaal cao-sectoren, cao-lonen per maand, inclusief bijzondere beloningen, eerst gepubliceerde cijfers), tenzij de overheid een bindende maatregel treft. Per 1 juni van elk jaar worden de salarissen verhoogd met een percentage dat overeenkomt met de cao-index van het Centraal Bureau voor de Statistiek over het gemiddelde van mei tot

en met april.

Artikel 3.2 Indeling in salarisschaal

De medewerker wordt, wanneer hij voldoet aan de voor de functie gestelde eisen, ingedeeld in de bij de functie horende salarisschaal en ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging.

Als hij niet aan de functie-eisen voldoet, wordt hij maximaal een jaar lang een schaal lager ingedeeld. In dat geval moet door de leidinggevende een scholings- en begeleidingsplan opgesteld worden, samen met de medewerker en met P&O. Dit actieplan is erop gericht dat de medewerker zich zo snel mogelijk – doch binnen de hierboven aangegeven termijn – kwalificeert voor de functie.

Artikel 3.3 Jaarlijkse bepaling individueel salaris

1 De beoordelingsperiode loopt vanaf de indiensttreding of vanaf het moment dat tussen de leidinggevende en medewerker afspraken zijn gemaakt over de toe te passen beoordelingselementen tot en met het einde van het kalenderjaar waarin over de periodieke verhoging moet worden beslist.

2 De wijze van toekennen van een periodieke verhoging staat in het beoordelingssysteem.

De periodieke verhoging gaat, nadat deze op basis van de beoordeling is vastgesteld, in op 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar.

3 Een medewerker komt alleen voor een periodieke verhoging in aanmerking op basis van het beoordelingsresultaat. Een medewerker die nog niet aan het maximum van zijn schaal zit, komt in aanmerking voor een verhoging van 0, ½, 1, 1½ of 2 treden. Als een leidinggevende op basis van de beoorde

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

ling meer dan 1 trede wil toekennen, moet hij hiervoor toestemming van de directie krijgen.

4 Een beoordelingsperiode duurt minimaal 6 maanden. Zo niet (bijvoorbeeld door de datum indiensttreding of door volledige arbeidsongeschiktheid), dan kan er niet worden beoordeeld en is er dus ook geen aanpassing van het salaris per 1 januari van het volgende kalenderjaar.

Artikel 3.4 Overgang naar een hoger functieniveau

1 Een salarisschaalverhoging wordt conform het geldende functiewaarderingsstelsel toegekend bij aanvaarding van een functie die is ingedeeld in een hogere salarisschaal, conform artikel 3.2. Het salaris wordt vastgesteld op hetzelfde of het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld. Vervolgens wordt het salaris verhoogd met een trede.

2 Een salarisschaalverhoging wordt conform het geldende functiewaarderingsstelsel toegekend bij een functie die als gevolg van een herwaardering in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, conform artikel 3.2. Het salaris wordt vastgesteld op het naasthogere bedrag in de salarisschaal waarin de functie valt.

Artikel 3.5 Overgang naar een lager functieniveau

1 Een salarisverlaging wordt conform het geldende functiewaarderingsstelsel toegepast bij vrijwillige aanvaarding van een functie die in een lagere salarisschaal is ingedeeld. Het salaris wordt dan vastgesteld op het naasthogere bedrag in de lagere schaal. Als het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximumsalaris in de lagere salarisschaal, wordt de medewerker ingedeeld op het maximumsalaris in de lagere salarisschaal.

2 Bij aanvaarding van een functie die conform het geldende functiewaarderingsstelsel in een lagere salarisschaal valt omdat de laatst vervulde functie vervalt, wordt het salaris niet verlaagd. De medewerker wordt ingedeeld op het naasthogere bedrag in de lagere salarisschaal. Voor zover het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, worden de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger was dan het maximum van de lagere salarisschaal, wordt een toeslag gegeven ter grootte van het verschil. Het salaris wordt bevroren totdat het maximum

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

salaris van de lagere salarisschaal ten minste even hoog is geworden als het laatstverdiende salaris van de medewerker.

3 Als een functie als gevolg van een herwaardering volgens het geldende salarissysteem in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, wordt het salaris verlaagd conform artikel 3.2. Drie jaar na de herwaardering zal het salaris worden vastgesteld op het naasthogere bedrag in de lagere salarisschaal. Tot die tijd wordt de oude (hogere) inschaling gehandhaafd en gebeurt de doorgroei in deze schaal. Daarna worden zolang het salaris in de lagere salarisschaal nog niet het maximum heeft bereikt, de treden doorlopen conform artikel 3.3. Als het laatstverdiende salaris hoger is dan het maximum van de lagere salarisschaal, wordt een toeslag gegeven ter grootte van het verschil. Het salaris wordt bevroren totdat het maximumsalaris van de lagere salarisschaal ten minste even hoog is geworden als het laatstverdiende salaris van de medewerker.

Artikel 3.6 Tijdelijke waarneming

1 Van waarnemen is sprake als de medewerker op verzoek van de werkgever een hoger ingeschaalde functie geheel waarneemt, inclusief alle taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

2 De medewerker ontvangt dan een vergoeding. Voor het berekenen van de vergoeding wordt zijn salaris vergeleken met het naasthogere bedrag van de salarisschaal van de waargenomen functie en vervolgens met een trede verhoogd. Het salaris inclusief deze vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de hogere functie die wordt waargenomen.

Artikel 3.7 Uitbetaling van het salaris

Het salaris over de afgelopen maand wordt uiterlijk in de laatste week van elke kalendermaand uitbetaald of overgemaakt.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Normale arbeidsduur

De normale arbeidsduur bedraagt, exclusief pauzes, 40 uur per week.

Artikel 4.2 Wekelijkse/dagelijkse werktijden

1 De wekelijkse werkdagen zijn van maandag tot en met vrijdag. De dagelijkse werktijden liggen op deze dagen tussen 7.00 en 19.00 uur. Voor bepaalde categorieën medewerkers – te weten de afdeling Service & Advies en voor zover noodzakelijk individuele medewerkers van de afdeling FF&I – zijn ruimere werktijden vastgesteld: van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 en 21.00 uur.

2 Het aantal te werken uren per dag en/of per week wordt vastgelegd in het rooster. Het rooster omvat maximaal een tweewekelijkse cyclus. De medewerker mag, mits de werksituatie en de personele bezetting dat toelaten, werkdagen van 9 uren maken. Voor een rooster waarin 9-urige werkdagen zijn opgenomen, is wel vooraf toestemming van de manager nodig. Die toestemming kan – omkleed met argumenten – geweigerd worden als de bezetting of de aard van het werk verlenging van de werkdag ongewenst maken.

Artikel 4.3 Overwerk

1 Als in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht waardoor de contractueel overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden met 30 minuten of meer, geldt dit als overwerk.

2 Iedere medewerker kan opdracht krijgen overwerk te verrichten, met uitzondering van zwangere vrouwen.

3 In principe wordt geen opdracht gegeven overwerk te verrichten op zon- of feestdagen, tenzij dit redelijkerwijs tot de functie van de betrokkene behoort; een en ander ter beoordeling van de werkgever.

4 De compensatie van overwerk bestaat uit het werkelijk aantal uren dat is overgewerkt plus een toeslag conform onderstaande tabel.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Compensatie van overwerk

van

tot

toeslag

06.00 uur

07.00 uur

40%

19.00 uur

20.30 uur

40%

20.30 uur

00.00 uur

50%

00.00 uur

06.00 uur

100%

Zaterdagen, zondagen of feestdagen

100%

5 Voor alle medewerkers geldt dat overwerk en overwerktoeslag worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij met de werkgever uitbetaling wordt overeengekomen.

6 De medewerker met een deeltijdbetrekking die overwerkt op werktijden genoemd in artikel 4.2 lid 1 van deze cao en binnen de normale arbeidsduur van een voltijdmedewerker blijft, krijgt over deze extra uren een toeslag van 25% van het uursalaris, ter compensatie van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en wettelijke opbouw van verlof.

Artikel 4.4 Deeltijd

1 Iedere medewerker heeft het recht in deeltijd te werken. De werkgever kan op grond van het dienstbelang hiervan afwijken, maar moet dit dan wel met redenen omkleeden.

2 Er wordt schriftelijk vastgelegd op welke dagen en welke uren de medewerker werkt. Valt op de afgesproken werkdagen een feestdag, dan hoeven de daardoor gemiste uren niet gecompenseerd te worden. Omgekeerd kunnen vrije uren die op een feestdag vallen niet op een ander tijdstip opgenomen worden.

Artikel 4.5 Arbeidstijdvermindering ouderen

Deze regeling is sinds 1 januari 2013 vervallen. Er geldt de volgende overgangsregeling:

1 De medewerker die op 1 januari 2013 60 jaar of ouder was en langer dan 10 jaar onafgebroken in dienst, heeft recht op de volgende arbeidstijdvermindering met behoud van het volledige salaris:

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

- als hij op 1 januari 2013 60 jaar oud was: 4 uur per week tot het einde van zijn dienstverband;
- als hij op 1 januari 2013 61 jaar oud was: 6 uur per week tot het einde van zijn dienstverband;
- als hij op 1 januari 2013 62 jaar oud was: 8 uur per week tot het einde van zijn dienstverband;
- als hij op 1 januari 2013 63 jaar oud was: 12 uur per week tot het einde van zijn dienstverband;
- als hij op 1 januari 2013 64 jaar oud was: 16 uur per week tot het einde van zijn dienstverband.

2 Jaarlijks mag de medewerker die hiervoor in aanmerking komt, kiezen om:

- de arbeidstijdvermindering op te nemen in uren per dag of per week;
-
- af te zien van dit recht.

In incidentele gevallen kan de medewerker in overleg met de werkgever, als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, de arbeidstijdvermindering op een andere manier opnemen.

3 Tijdens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en tijdens vakantie is er geen aanspraak op arbeidstijdvermindering.

4 De arbeidstijdvermindering van de medewerker mag niet leiden tot aantasting van zijn functieniveau. Als dit eventueel toch het geval is, moet de werkgever dit schriftelijk nader motiveren.

Artikel 4.6 Vakantie

1 Iedere medewerker heeft, op basis van een voltijddienstverband, recht op 35 vakantiedagen (280 uur) per jaar.

- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 45-49 jaar oud is, heeft hij recht op 8 extra vakantie-uren (totaal 36 dagen of 288 uren) tot het einde van zijn dienstverband.
- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 50-54 jaar oud is, heeft hij recht op 16 extra vakantie-uren (totaal 37 dagen of 296 uren) tot het einde van zijn dienstverband.
- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 55-59 jaar oud is, heeft hij recht op 24 extra vakantie-uren (totaal 38 dagen of 304 uren) tot het einde van zijn dienstverband.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

- Als de medewerker vóór 1 januari 2012 is begonnen en op 1 januari 2012 60 jaar of ouder is, heeft hij recht op 32 extra vakantie-uren (totaal 39 dagen of 312 uren) tot het einde van zijn dienstverband.

2 Het verlofrecht wordt evenredig aan het aantal dienstmaanden in een jaar berekend.

3 Per opgenomen vakantiedag wordt het aantal uren dat men ingeroosterd is of gewoonlijk op die dag gewerkt zou hebben, afgeschreven.

4 Overeengekomen vakantie kan door de werkgever slechts om dringende redenen worden ingetrokken. Mocht er hierdoor aantoonbare schade zijn, dan vergoedt de werkgever die.

5 De werkgever stelt binnen 2 weken na een voorstel van de medewerker de vakantie vast.

6 Medewerkers die het hele jaar in dienst zijn, moeten minimaal 3 weken vakantie per kalenderjaar opnemen. Een vakantie duurt maximaal 4 weken aaneengesloten tenzij de leidinggevende toestemming geeft voor een langere periode.

7 De medewerker die door arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken, bouwt verlof op volgens de wettelijke regeling. Dat betekent dat hij sinds 1 januari 2012 verlofrechten opbouwt en opneemt net zoals een arbeidsgeschikte medewerker.

8 De werkgever kan in overleg met de or maximaal 3 dagen als collectieve vakantiedagen aanwijzen.

9 De medewerker kan jaarlijks – conform artikel 4.6, lid 6 – aan de leidinggevende aangeven of hij gebruik wil maken van de mogelijkheden tot besteding van de bovenwettelijke vakantiedagen conform artikel 4.7 of artikel 4.9. Als een medewerker hier geen behoefte aan heeft, vervallen de opgebouwde vakantie-rechten na 5 jaar.

10 De medewerker kan extra vakantiedagen kopen. Dit kan gefinancierd worden uit het brutosalaris, de vakantietoelage of de eindejaarsuitkering. Voor het kopen van extra vakantiedagen is geen toestemming nodig van de leidinggevende. Voor het opnemen van de extra vakantiedagen geldt dezelfde regeling als die voor reguliere vakantiedagen.

11 Opgebouwde en niet-opgenomen wettelijke en bovenwettelijke verlofrechten vervallen na 5 jaar.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 4.7 Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

1 Jaarlijks, vóór 1 december of 1 juni, kan de medewerker verzoeken om uitbetaling van opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen (op fulltime basis bedraagt het wettelijke aantal vakantiedagen 20).

2 Na controle en afschrijving van deze bovenwettelijke vakantiedagen vindt uitbetaling plaats in december of juni.

3 De medewerker ontvangt voor elk vakantie-uur een vergoeding overeenkomend met de hoogte van het uursalaris in de maand van betaling.

4 De vergoeding van de vakantie-uren telt niet mee in de berekening voor de eindejaarsuitkering of de pensioengrondslag.

5 Als de fiscale regelgeving dit toelaat, kan de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen voor andere doeleinden worden gebruikt.

Artikel 4.8 vervallen

Artikel 4.9 Storting bovenwettelijke vakantiedagen voor pensioenopbouw

Het storten van vakantiedagen voor extra pensioenopbouw is alleen mogelijk indien wordt voldaan aan zowel de fiscale voorwaarden als de voorwaarden van het pensioenreglement.

Artikel 4.10 Feestdagen

1 Als feestdagen gelden Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koningsdag, – in de lustrumjaren – 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en beide Kerstdagen.

2 Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

3 Als op een maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

4 De medewerker die voor de viering van een niet-Christelijke feest- of gedenkdag op tijd daarom vraagt, krijgt onbetaald verlof, of kan hiervoor vakantiedagen opnemen.

Artikel 4.11 Buitengewoon verlof

1 De medewerker heeft in de hierna genoemde gevallen recht op buitengewoon verlof met behoud van het salaris, mits hij zo mogelijk 1 dag van tevoren en eventueel onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verlof kennisgeeft en de gebeurtenis ook echt bijwoont.

2 Voor dit artikel geldt dat een ongehuwde medewerker, een gehuwde medewerker en een medewerker met geregistreerd partnerschap gelijkgesteld zijn aan elkaar.

3

Bij meer dan één dag (uitgezonderd het kraamverlof) wordt aaneensluitende dagen bedoeld. Als in deze periode parttime of weekenddagen vallen waarop de medewerker (normaal) niet werkt, heeft hij geen recht op buitengewoon verlof op een ander moment.

4 De werkgever kan voorts in gevallen waarin daartegen naar zijn oordeel geen bezwaar bestaat, buitengewoon verlof verlenen al dan niet met behoud van salaris. Als buitengewoon verlof verleend wordt zonder behoud van salaris, heeft de werkgever het recht de pensioenpremie/sociale premies en dergelijke op de medewerker te verhalen. Hierover worden vooraf afspraken tussen medewerker en werkgever gemaakt.

5 Bezoek aan arts, tandarts, specialist, fysiotherapeut enzovoort dat niet in de vrije tijd kan plaatsvinden, mag als bijzonder verlof in werktijd worden gezien. Deze bezoeken moeten zoveel mogelijk aan het begin of het einde van de werkdag plaatsvinden.

Een dag:

- op de dag van de huwelijksplechtigheid van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen, pleegkinderen en/of adoptiefkinderen;
- op de dag van het 25-jarig of 40-jarig jubileum van de medewerker of van zijn echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

- op de dag van de feestelijkheden ter gelegenheid van het 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk van de medewerker, zijn ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of adoptiefkinderen;
- op de dag van de begrafenis- of crematieplechtigheid van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad;
- op de dag van verhuizing, eenmaal per jaar.

Twee dagen:

- Kraamverlof: na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de medewerker 4 weken lang recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen. Bovendien heeft deze medewerker recht op 3 dagen (onbetaald) ouderschapsverlof rond de geboorte van het kind. Deze dagen kunnen dus ook voorafgaand aan de geboorte worden opgenomen. Bij een meerling duurt het kraamverlof niet langer.

Vier dagen:

- op de dag van huwelijk/geregistreerd partnerschap van de medewerker en op de dagen daaropvolgend;
- op de dag van overlijden van ouders, schoonouders, echtgeno(o)t(e), kinderen, relatiepartner, stiefouders, pleegouders, stiefkinderen, pleegkinderen, of adoptiefkinderen en op de dagen daaropvolgend;
- op de dag van overlijden van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad niet hierboven genoemd, als de medewerker belast is met het regelen van de begrafenis of crematie en op de dagen daaropvolgend (maximaal 5 dagen per kalenderjaar).

Vijf dagen:

- voor het leidinggeven aan of het verzorgen van vakantie-reizen met een 'ideële achtergrond', zoals jeugd-, bejaarden- of invalidenreizen. De duur van het verlof is de helft van de reisduur met een maximum van 5 dagen per kalenderjaar.

Door de werkgever vast te stellen benodigde tijd:

- voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen;
- bij ernstige ziekte van ouders, schoonouders, stiefouders, pleegouders, Echtgeno(o)t(e), kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen, adoptiefkinderen of de relatiepartner.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 4.12 Wet arbeid en zorg

1 De werkgever past de wettelijke bepalingen uit de Wet arbeid en zorg toe. In deze wet zijn geregeld: adoptieverlof, pleegouderverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, kraamverlof en calamiteiten – en ander kortdurend verlof.

2 Als bepalingen uit de arbeid en zorg niet hieronder staan en bij onduidelijkheden of niet-juiste weergave, gelden altijd de bepalingen uit de wet.

Artikel 4.12a Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1 Het recht op zwangerschapsverlof gaat in vanaf 6 tot 4 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum. De medewerkster die zwanger is van een twee- of meerling heeft de keuze het verlof te laten ingaan tussen de 10 en 8 weken voor de dag na de uitgerekende bevallingsdatum of tussen de 6 en 4 weken. Dit verlof duurt tot en met de dag van de bevalling.

2 Het bevallingsverlof bedraagt minstens 10 weken en gaat in op de dag na de bevalling.

3 Het zwangerschapsverlof en bevallingsverlof moeten samen minstens 16 weken zijn. Sinds 1 januari 2015 kan de medewerker de laatste periode van het bevallingsverlof in delen opnemen. Dit gaat om het bevallingsverlof dat overblijft vanaf 6 weken na de datum van de bevalling. Dit deel van het verlof kan de medewerker, in overleg met de werkgever, gespreid opnemen over een periode van maximaal 30 weken. Het verzoek om dit verlof op te nemen moet uiterlijk 3 weken na de bevallingsdatum bij de werkgever zijn aangevraagd.

4 Wordt het kind na de geboorte in het ziekenhuis opgenomen, dan kan de medewerker in sommige gevallen maximaal 10 weken langer met bevallingsverlof. De beoordeling hiervan wordt door het UWV gedaan. Dit geldt voor vrouwen voor wie het zwangerschapsverlof ingaat na 1 januari 2015. De medewerker overhandigt een verklaring van het ziekenhuis aan de werkgever voor het aanvragen van dit extra verlof.

5 De medewerker hoort een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige aan de werkgever te overleggen met de vermoedelijke datum van de bevalling.

6 De medewerker moet uiterlijk 3 weken voor de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof aan de werkgever melden wanneer zij dit verlof wil laten ingaan.

7 Uiterlijk op de tweede dag na de bevalling hoort de medewerker haar bevalling aan de werkgever te (laten) melden.

8 De medewerker heeft tijdens de wettelijke verloftermijn recht op volledig salaris.

9 Sinds 1 januari 2015 kan de partner het overblijvende verlof overnemen als de moeder overlijdt tijdens het bevallingsverlof. Het gaat dan om verlof voor de periode tot 10 weken na de bevalling. De partner vraagt het verlof aan bij zijn of haar eigen werkgever.



Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 4.12b Verlof bij adoptie en duurzame pleegzorg

1 De medewerker meldt zo mogelijk uiterlijk 3 weken voordat het verlof ingaat dat hij adoptieverlof opneemt onder vermelding van de ingangsdatum en de duur van het verlof.

2 De medewerker kan het verlof vanaf 4 weken voordat het kind in het gezin wordt opgenomen, laten ingaan. Dit mag ook later. Dit kan tot 22 weken nadat het kind in het gezin is opgenomen. De adoptie- of pleegzorguitkering duurt maximaal 4 aaneengesloten weken of verspreid over een periode van maximaal 26 weken, conform de Wet arbeid en zorg. De medewerker heeft voor deze periode recht op een uitkering krachtens deze wet.

3 Bij het adopteren van meer dan een kind tegelijk heeft de medewerker alleen recht op één adoptie- of pleegzorguitkering.

4 De medewerker hoort de werkgever daarbij een document te overhandigen waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of voor duurzame pleegzorg is of zal worden opgenomen, en waarin ook de datum van opnemings staat.

5 De medewerker heeft tijdens de wettelijke verloftermijn recht op volledig salaris.

Artikel 4.12c Calamiteiten- en ander kortverzuimverlof

1 De medewerker heeft recht op betaald verlof voor korte tijd als hij op een reguliere werkdag niet kan werken om de volgende redenen:

a Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden; daaronder zijn in ieder geval begrepen:

- de bevalling door de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont;
- het overlijden en de begrafenis van een van de huisgenoten van de medewerker of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn (1 dag). Verder kan gedacht worden aan calamiteiten als:
 - gesprongen waterleiding;
 - plotselinge ziekte van kind (maximaal 1 dag);
 - onvoorzien uitvallen van partner die het kind verzorgt (maximaal 1 dag).

In deze gevallen zal de werkgever een redelijk verzoek tot calamiteitenverlof toekennen.

b Een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, die niet in de vrije tijd kan worden vervuld.

c De uitoefening van het actief kiesrecht, voor zover dit niet in de vrije tijd kan.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

d Als ook aan de voorwaarden van kortdurend zorgverlof wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na een dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof (artikel 4.12d).

2 De medewerker die gebruik wenst te maken van het calamiteiten- of ander kortverzuimverlof of het kraamverlof, moet dit vooraf melden aan de werkgever. Hij moet daarbij ook de reden vermelden. Als het niet mogelijk is dit vooraf te melden, mag de medewerker dit achteraf doen, maar wel zo snel mogelijk. De werkgever mag achteraf van de medewerker verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn werk niet heeft kunnen verrichten wegens een van de redenen van het wettelijk calamiteiten- en kortverlof.

3 Het loon kan worden verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen/uitkeringen uit dienstbetrekkingen en/of onkostenvergoedingen.

Artikel 4.12d1 Kortdurend zorgverlof

1a Het kortdurend zorgverlof stelt de medewerker in staat zelf korte tijd een ziek thuiswonend kind, partner of ouder te verzorgen. Daarbij moet het gaan om:

- de echtgenoot of relatiepartner;
- een inwonend kind waarvan de medewerker ouder is;
- een inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet-zijnde een kind (een ouder);
- een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de medewerker en door hem in zijn gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.

1b De medewerker kan ook kortdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg voor:

- grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);
- andere huisgenoten dan uw kinderen of partner (bijvoorbeeld een inwonende tante);
- mensen met wie u een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van uw hulp afhankelijk zijn.

2 Het moet gaan om 'noodzakelijke verzorging'. Dat betekent:

- de verzorging van een persoon zoals genoemd onder 4.12.d lid 1;
- het moet noodzakelijk zijn dat de medewerker die zorg verleent en dat die zorg niet op andere wijze gegeven kan worden;

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

3 het verlof gaat in op het moment dat de medewerker het opnemen ervan aan de werkgever doorgeeft;

4 het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De 12 maanden gaan in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten;

5 als een medewerker aanspraak kan maken op zowel calamiteiten- of kortverzuimverlof als op kortdurend zorgverlof, eindigt het eerstgenoemde verlof na een dag;

6 de medewerker behoudt tijdens het kortdurend zorgverlof recht op 70% van het loon, maar ten minste op het voor hem geldende minimumloon;

7 het loon kan worden verminderd met eventuele wettelijke uitkeringen/uitkeringen uit dienstbetrekkingen en/of onkostenvergoedingen;

8 de werkgever kan het kortdurend zorgverlof weigeren bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval zal de werkgever dit vooraf, direct of tussentijds aan de medewerker kenbaar maken. In dit laatste geval kan het ingegane zorgverlof tussentijds eindigen;

9 de werkgever kan van de medewerker (achteraf) verlangen dat hij aannemelijk maakt dat er sprake was van een noodzakelijke verzorging waardoor hij niet kon werken.

Artikel 4.12d2 Langdurend zorgverlof

Zorgt de medewerker voor langere tijd voor de ernstig zieke partner, kind of ouders? Dan kan hij langdurend (onbetaald) zorgverlof aanvragen.

1a Het langdurend zorgverlof stelt de medewerker in staat zelf langere tijd een ziek thuiswonend kind, partner of ouder te verzorgen. Daarbij moet het gaan om:

- de echtgenoot of relatiepartner;
- een inwonend kind waarvan de medewerker ouder is;
- een inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner;
- een bloedverwant in de eerste graad, niet-zijnde een kind (een ouder);
- een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de medewerker en door hem in zijn gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de jeugdzorg.

1b De medewerker kan ook langdurend zorgverlof opnemen voor de noodzakelijke zorg voor:

- grootouders, kleinkinderen, broers en zussen (tweedegraads bloedverwanten);

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

- andere huisgenoten dan uw kinderen of partner (bijvoorbeeld een inwonende tante);
- mensen met wie u een sociale relatie heeft (bijvoorbeeld een buurvrouw of vriend) en die van uw hulp afhankelijk zijn.

2 Het moet gaan om 'noodzakelijke verzorging'. Dat betekent:

- de verzorging van een persoon zoals genoemd onder 4.12.d lid 1;
- het moet noodzakelijk zijn dat de medewerker die zorg verleent en dat die zorg niet op andere wijze gegeven kan worden;

3 Het verlof bedraagt per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat de medewerker per week werkt.

4 De medewerker en leidinggevende overleggen over de vorm waarin het verlof wordt opgenomen.

5 De werkgever kan het langdurend zorgverlof weigeren bij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval zal de werkgever dit vooraf aan de medewerker kenbaar maken.;

6 De medewerker moet het verlof 2 weken van tevoren schriftelijk bij de werkgever aanvragen.

7 Tijdens het verlof worden geen vakantierechten opgebouwd.

8 De werkgever zorgt tijdens het ouderschapsverlof voor doorbetaling van de werkgeverspremies en het werkgeversdeel van de pensioenafdracht.

9 de werkgever kan van de medewerker (achteraf) verlangen dat hij aannemelijk maakt dat er sprake was van een noodzakelijke verzorging waardoor hij niet kon werken.

Artikel 4.12e Ouderschapsverlof

1 De medewerker kan onbetaald ouderschapsverlof opnemen voor een kind jonger dan 8 jaar. Het kan daarbij gaan om een eigen kind, erkend kind, adoptiefkind of een kind dat bij de medewerker woont en door hem duurzaam wordt verzorgd.

2 Bij een meerling heeft de medewerker recht op de aanspraak op ouderschapsverlof. Bovendien heeft de partner van de moeder recht op 3 dagen (onbetaald) ouderschapsverlof rond de geboorte van het kind.

3 De omvang van het verlof is maximaal 26 keer de arbeidsduur per week (ten hoogste zes maanden bij een fulltime dienstverband).

4 De medewerker en leidinggevende overleggen over de vorm waarin het onbetaald verlof wordt opgenomen.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

5 De medewerker moet het ouderschapsverlof 2 maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever melden.

6 Tijdens het ouderschapsverlof worden geen vakantierechten opgebouwd.

7 Het ouderschapsverlof heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw.

Artikel 4.13 Sabbatical

1 Medewerkers die minstens 5 jaar in dienst zijn, mogen maximaal een half jaar onbetaald verlof nemen in de vorm van een sabbatical. Het inplannen van deze periode gebeurt in overleg met de leidinggevende.

2 Tijdens de sabbatical ontvangt de medewerker geen salaris en bouwt hij geen verlofrechten op.

Er zijn geen gevolgen voor de pensioenopbouw. De werkgever zorgt voor doorbetaling van de werkgeverspremies en het werkgeversdeel van de pensioenafdracht. De medewerker betaalt het werknemersdeel van de pensioenpremie.

3 De medewerker heeft de garantie dat hij na de geplande beëindiging van het sabbatical in zijn oude functie terug kan keren. Bij eerdere terugkeer heeft de werkgever een inspanningsverplichting om de medewerker te laten werken, maar biedt hij geen garantie dat er werk is. Daarmee wordt ook het salaris tot de beoogde terugkeerdatum niet gegarandeerd.

4 Bij verlate terugkomst vervalt de baangarantie, behalve bij vertraging door onvoorziene calamiteiten en mits deze uiterlijk 1 dag voor de beoogde hervatting wordt gemeld.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 5 Arbeidsongeschiktheid Artikel 5.1 Algemeen

Als de medewerker door ziekte of ongeval niet kan werken, gelden voor hem artikel 629 BW, de Ziektewet (ZW) en de Wet werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders bepaald. Medewerkers die voor 1 januari 2004 ziek zijn geworden en bij de inwerkingtreding van deze cao nog steeds (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn, blijven vallen onder de regelingen van de 'oude' WAO-wetgeving. De hier genoemde regelingen gelden niet voor werknemers die verzuimen als gevolg van zwangerschaps- en bevallingsverlof of daaraan gerelateerde arbeidsongeschiktheid. Zij vallen in de 'vangnetregeling' binnen de Ziektewet.

De Consumentenbond voert een gericht verzuimbeleid, dat als doel heeft verzuim zoveel mogelijk te voorkomen en uitval zover als haalbaar te beperken. Kernonderdeel van dit beleid is – conform de Wet verbetering poortwachter – frequent contact met de zieke medewerker. Medewerker en werkgever zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een snelle re-integratie. Leidinggevend zijn opgeleid om passende verzuimbegeleiding te kunnen bieden. De Consumentenbond onderstreept het belang van gezond leven en verantwoord werken.

Er is een pakket van preventieve maatregelen om rsi te voorkomen: een bewegingsprogramma, werkplekinrichting, voorlichting en pauzebeleid op de beeldschermen. In het gebouw kan worden gesport. De Consumentenbond moedigt het gebruik hiervan aan.

Artikel 5.2 Inspanningsverplichting

Zolang de medewerker arbeidsongeschikt is, is zowel de medewerker als de werkgever verplicht zich optimaal in te spannen om herstel en werkhervatting te bevorderen. De werkgever houdt zich aan de actiepunten en toetsmomenten uit de Wet verbetering poortwachter.

Artikel 5.3 Loondoorbetaling

Conform de Wet verlengde loondoorbetaling betaalt de werkgever tijdens het dienstverband de eerste 2 ziektejaren (een deel van) het salaris door. In de loop van de maanden na de eerste ziektedag wordt het te betalen loon afgebouwd. Deze afbouw betreft uitsluitend de uren waarop de medewerker arbeidsongeschikt is. Wanneer en zolang de medewerker op arbeidstherapeutische basis

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

werkt, gelden deze uren nog als arbeidsongeschiktheid. De eerste maand na de eerste ziektedag worden het volledige maandsalaris plus vakantietoelage en eindejaarsuitkering doorbetaald. Na 1 maand arbeidsongeschiktheid stopt de uitbetaling van de reiskostenvergoeding en van andere vaste kostenvergoedingen. Het loon wordt dan nog volledig doorbetaald.

Na 6 maanden arbeidsongeschiktheid wordt vanaf de eerste dag van de 8e maand de betaling teruggebracht naar 90% van het bruto maandsalaris. Na 1 jaar arbeidsongeschiktheid wordt vanaf de eerste dag van de 14e maand na de eerste ziekmelding de betaling teruggebracht naar 75% van het bruto maandsalaris.

Als bij 12 maanden arbeidsongeschiktheid de medewerker wil reïntegreren en de bedrijfsarts vindt dat dit niet sociaal geoorloofd is en tot onverantwoorde re-integratie leidt, kan de werkgever op advies van de bedrijfsarts de terugval naar 75% loon uitstellen.

Artikel 5.4 Weigering/intrekking aanvulling

De werkgever mag de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling weigeren of opschorten voor de medewerker die:

- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- zijn genezing heeft belemmerd en vertraagd;
- zonder deugdelijke reden geen passend werk verricht.;
- zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften van de organisatie);
- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsarts;
- weigert gebruik te maken van beschikbare veiligheidsmiddelen, of de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- misbruik maakt van de voorziening;
- arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van door de werkgever niet-goedgekeurde nevenwerkzaamheden.

Daarnaast kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen als een medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften) overtreedt. Als de werkgever vanwege

de arbeidsongeschiktheid van de medewerker naar een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan meewerken.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 5.5 Periode van arbeidsongeschiktheid

Periodes van arbeidsongeschiktheid met tussenpozen van minder dan 4 weken waarin de medewerker wel heeft gewerkt, worden conform de wet als aaneensluitende arbeidsongeschiktheidsperioden beschouwd.

Artikel 5.6 Toepassing van de Wet werk en inkomen naar arbeidsgeschiktheid

Enkele maanden voor het verstrijken van het tweede ziektejaar wordt via het UWV getoetst in hoeverre en in welke mate er sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid.

Op basis daarvan wordt door het UWV vastgesteld welk gedeelte van de WIA van toepassing is. De werkgever past deze regelingen als volgt toe:

1 Bij volledige (meer dan 80%) en duurzame arbeidsongeschiktheid krijgt de medewerker na 2 ziektejaren recht op een uitkering vanuit het UWV. De werkgever zal dan de arbeidsovereenkomst beëindigen.

2 Bij gedeeltelijke (tussen 35% en 80%) verdien capaciteit stelt de werkgever vast welke loonwaarde het werk van de medewerker heeft. Dit wordt de reële verdien capaciteit genoemd. Als de verwachting is dat de reële verdien capaciteit tussen het moment van toetsing en 6 maanden na de start van het derde ziektejaar nog zal verbeteren, wordt bij de vaststelling van de reële verdien capaciteit uitgegaan van de te verwachten situatie.

2.1 Als de reële verdien capaciteit meer dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdien capaciteit, neemt de werkgever de reële verdien capaciteit als uitgangspunt. De arbeidsovereenkomst van de medewerker wordt aangepast qua functieniveau, het aantal te werken uren en de bijpassende beloning. Deze aanpassing noemen we herplaatsing. De medewerker heeft recht op een aanvullende uitkering van 70% die conform de WIA door het UWV wordt uitgekeerd. Van het verschil tussen het inkomen dat op deze manier ontstaat uit de combinatie van salaris op basis van de herplaatsing en de WIA-uitkering enerzijds en anderzijds de 75% van het salaris dat tijdens het tweede ziektejaar over de uren arbeidsongeschiktheid is uitbetaald, vult de werkgever in het derde ziektejaar nog de helft aan.

2.2 Als de reële verdien capaciteit minder dan 50% bedraagt van de door het UWV vastgestelde restverdien capaciteit, betekent dit dat de werkgever de medewerker niet in een passende functie kan herplaatsen. In dat geval wordt (als dat niet al eerder is gebeurd) een traject ingezet waarbij de medewerker wordt ondersteund bij het vinden van een passende functie bij een andere werkgever.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Deze ondersteuning bestaat uit:

- Begeleiding door een re-integratie-, outplacement- of loopbaanadviesbureau, met de werkgever als opdrachtgever.
- Vergoeding van de kosten van opleidingen die een reële vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt bieden.
- Eventueel stagewerk binnen de eigen organisatie of de gelegenheid om op basis van detachering ergens anders stage- of werkervaring op te doen. Een dergelijk traject mag 1 jaar duren. Als de medewerker in dat jaar in enige mate al dan niet op stage- of arbeidstherapeutische basis werkt, vult de werkgever de WGA-uitkering van 70% aan tot 80% van het inkomen dat de medewerker genoot op het moment van zijn ziekmelding. Als het tegen het einde van het derde ziektejaar niet zeker is dat de medewerker een passende functie ergens anders vindt, start de werkgever de procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de medewerker er zelf voor kiest om tegen een lager inkomen in dienst te blijven, zal de Consumentenbond hem niet ontslaan. Het UWV verstrekt dan geen WGA-uitkering. De Consumentenbond vult het inkomen niet verder aan.

3 Bij minder dan 35% loonverlies wordt de reële verdien capaciteit vastgesteld. Op basis daarvan wordt de medewerker herplaatst. Van het verschil tussen de reële verdien capaciteit na herplaatsing en het inkomen aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid, vult de werkgever gedurende het derde ziektejaar nog 50% aan.

Artikel 5.7 (vervallen)

Artikel 5.8 (vervallen)

.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 6 Bijzondere beloningen

Artikel 6.1 Vakantietoeslag

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 2 De medewerker ontvangt een vakantietoeslag ter grootte van 8% over het in het vakantietoeslagjaar uitbetaalde salaris.
- 3 Bij de vakantietoeslag geldt met ingang van 1 juni 2015 een minimumtoeslag van €2685.
- 4 De uitbetaling gebeurt achteraf eenmaal per jaar in mei.

Artikel 6.2 Eindejaarsuitkering

- 1 De medewerker ontvangt een eindejaarsuitkering van 4,4% van het in een kalenderjaar uitbetaalde salaris.
- 2 De uitbetaling gebeurt eenmaal per jaar in december.

Artikel 6.3 Bewust belonen

1 Collectieve bonus

De jaardoelstellingen van de Consumentenbond worden vastgelegd in het jaarplan en door de Raad van Toezicht vastgesteld. De doelstellingen voor de collectieve bonus worden van deze jaardoelstellingen afgeleid. Bij de formulering van de doelstellingen voor de collectieve bonus is het management betrokken en is medezeggenschap voor medewerkers via de or mogelijk. Jaarlijks wordt in overleg met de vakbond bepaald welke doelstellingen de basis vormen van de collectieve bonusafpraak. Over de kwantitatieve waarde van deze doestelling wordt niet gediscussieerd. Bij het behalen van de overeengekomen targets in het desbetreffende jaar ('bonusjaar') wordt de volgende beloningstabel gehanteerd:

Beloningen

Behaalde doelstelling	A	A + B
(Ver) onder de norm	0,0%	0,0%
Op de norm	1,0%	1,5%
Boven de norm	2,0%	3,0%
Ver boven de norm	3,0%	4,5%

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

De voorwaarden voor toekenning zijn als volgt:

- De peildatum is 1 januari volgend op het bonusjaar; de uitkering gebeurt in maart.
- In het bonusjaar moet ten minste sprake zijn van een dienstverband van 6 maanden, zodat een beoordeling heeft kunnen plaatsvinden.
- De schriftelijke beoordeling moet uiterlijk 1 maart bij de afdeling P&O zijn ingeleverd conform de interne spelregels.
- De bonusuitkering wordt berekend over het in het bonusjaar verdiende jaarsalaris.
- De bonusuitkering geldt voor medewerkers die op 1 maart in het jaar volgend op het bonusjaar nog in dienst zijn van de Consumentenbond en die voldoen aan de gestelde voorwaarden.
- Medewerkers die in het bonusjaar langer dan 6 maanden volledig ziek zijn geweest komen niet in aanmerking;
- De in dit artikel beschreven bonusregeling is niet van toepassing op PAO-managers en de directie.

2 Gratificaties en individuele bonussen

a Medewerkers die succesvolle en relevante resultaten bereiken, kunnen een directiegratificatie krijgen.

b De directie kan voor bepaalde projecten vooraf vaststellen dat voor voltooiing onder vooraf vastgestelde voorwaarden een projectbonus geldt. Het gaat hier om een groepsbeloning; de toekenning (achteraf) en de vaststelling van de hoogte (vooraf) zijn ter beoordeling aan de directie.

Artikel 6.4 Pensioengratificatie

1 Een medewerker die bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd 10 jaar of langer bij de Consumentenbond werkt, ontvangt een gratificatie gelijk aan een maandsalaris volgens de arbeidsovereenkomst.

2 Bij deeltijdpensioen wordt de pensioengratificatie uitgekeerd op het moment dat de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt. De uitkering is gelijk aan het salaris op basis van het oorspronkelijk aantal gewerkte uren. De halfjaarlijkse salarisaanpassing en de eventuele treden toegekend tijdens het deeltijdpensioen tellen mee voor de berekening van het salaris voor de gratificatie.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Artikel 6.5 Uitkering bij overlijden

1 Bij het overlijden van de medewerker wordt een bedrag van driemaal het maandsalaris uitgekeerd aan:

a De echtgenoot van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde of de relatiepartner.

b De minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen als de onder a genoemde persoon ontbreekt.

c Degene(n) met wie de medewerker in gezinsverband leefde en in wiens onderhoud hij grotendeels voorzag, als de onder a en b genoemde personen ontbreken.

d De natuurlijke persoon die de uitvaart regelt als de onder a, b en c genoemde personen ontbreken.

2 Deze uitkeringen worden niet verminderd met uitkeringen op grond van verzekeringen en sociale verzekeringswetten.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 7 Overige bepalingen

Artikel 7.1 Scholing en opleiding algemeen

De Consumentenbond is een kennisintensieve organisatie. Daarom is een continue inspanning van werkgever en medewerker ten behoeve van het optimaliseren van kennis, houding en vaardigheden (competenties) heel belangrijk. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt zowel bij de werkgever als bij de medewerker. Scholing en opleiding zijn zowel bedoeld om de huidige inzetbaarheid alsmede de toekomstige inzetbaarheid, intern of extern, te vergroten. Om scholing en opleiding zo veel mogelijk gestructureerd en in relatie tot organisatiedoelstellingen te laten plaatsvinden, wordt jaarlijks een organisatiebreed opleidingsplan opgesteld en aangeboden.

Artikel 7.2 Scholing en opleiding: voorwaarden en vergoeding

1 Iedere medewerker kan in aanmerking komen voor gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan het volgen van een interne of externe studie, een en ander conform het bepaalde in het vervolg van dit artikel. Alle afspraken over de studie of opleiding worden schriftelijk vastgelegd. De medewerker stemt toe dat P&O hierover informatie inwint bij het instituut waar gestudeerd wordt.

2 Een studie die al was begonnen op het moment dat het dienstverband met de werkgever begon en die expliciet aan de eisen in dit artikel voldoet, kan naar evenredigheid worden vergoed.

3 Een eventuele nog te betalen studieschuld uit een vorig dienstverband kan door de werkgever worden overgenomen als de studie voldoet aan de eisen in dit artikel.

4 Voor studiekosten komen in aanmerking:

a Categorie A

Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de huidige functie. Deelname hieraan kan verplicht worden gesteld. De kosten worden voor 100% vergoed en ook de opleidingstijd komt voor rekening van de werkgever. Als de medewerker de studie op eigen verzoek buiten werktijd volgt, wordt hiervoor geen compensatie gegeven. Parttimers mogen eventueel hun werkdagen ruilen voor deelname.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

b Categorie B

Opleidingen die groei ondersteunen naar een volgende functie. De kosten hiervan worden voor 80% vergoed, de opleidingstijd komt in principe voor rekening van de medewerker. Er kan studieverlof worden toegekend voor deelname aan de studie of opleiding (niet voor het studeren). In principe wordt maximaal 5 werkdagen studieverlof toegekend. Afwijkingen naar boven kunnen worden toegestaan tot een maximum van 50% eigen tijd – 50% werktijd. Als een medewerker voor zijn verdere loopbaan buiten de bond gebruik wil maken van categorie B, kan de manager Personeel & Organisatie besluiten om afwijkende afspraken te maken voor de terugbetalingsregeling, voor het naar beneden bijstellen van het percentage voor de vergoeding en voor de tijd.

5 Onder studiekosten in het vorige lid worden verstaan:

- lesgelden;
- inschrijfgelden;
- kosten lesmateriaal;
- studieboeken;
- tentamen- en examengelden.

6 De reiskosten van een door de werkgever volledig vergoede studie of opleiding (categorie A), worden vergoed overeenkomstig de declaratieregeling dienstreizen.

7 De manager Personeel & Organisatie beslist na overleg met het management of een studie zoals genoemd in dit artikel voor vergoeding in aanmerking komt.

Artikel 7.3 Toepassing terugbetalingsregeling

Een terugbetalingsregeling is niet aan de orde bij een studie en opleiding die in artikel 7.2.4 onder categorie A valt, tenzij er sprake is van:

- Aantoonbaar verzuim of nalatigheid van de kant van de medewerker (zie verder onder a van dit artikel).
- Beëindiging dienstverband door medewerker voordat de studie is afgerond of binnen 1 jaar na afronding van de studie/opleiding en de studiekosten meer dan €2400 bedragen. In het laatste geval geldt dat elke maand 1/12e deel wordt kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/ opleiding. Bij een onafgeronde studie geldt dat de volledige kosten worden teruggevorderd.

Er wordt in de volgende gevallen terugbetaald:

a Als aantoonbaar verzuim of nalatigheid van de kant van de medewerker leidt tot voortijdig staken van de studie of opleiding of tot het vooruitzicht dat de

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

studie of opleiding niet met een bevredigend resultaat kan worden afgerond, moet de medewerker de tot op dat moment vergoede kosten van de studie of opleiding terugbetalen. Een beslissing hierover wordt door de manager Personeel & Organisatie genomen, na overleg met de medewerker en het betrokken instituut. In incidentele gevallen, ter beoordeling van de manager Personeel & Organisatie, kan van deze terugbetalingsregeling worden afgeweken. Het bedrag dat aan de werkgever moet worden terugbetaald, wordt verrekend met het salaris.

b Bij categorie b (zie artikel 7.2, lid 4b,):

- Als de kosten van een te volgen studie/opleiding tussen de €1400 en €2400 bedragen en een medewerker het dienstverband beëindigt binnen een half jaar na afronding van de studie/opleiding. Elke maand na feitelijke afronding van de studie/opleiding wordt dan 1/6e deel kwijtgescholden.
- Als de kosten van de te volgen studie/opleiding tussen de €2400 en €7000 bedragen en de medewerker binnen 2 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dit geval wordt elke maand 1/24e deel kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding.
- Als de kosten van de te volgen studie/opleiding meer dan €7000 bedragen en de medewerker binnen 3 jaar na afloop van de studie/opleiding het dienstverband beëindigt. In dat geval wordt elke maand 1/36e deel kwijtgescholden na feitelijke afronding van de studie/opleiding. In de hierboven gestelde gevallen geldt de terugbetalingsregeling ook als de genoemde bedragen bereikt worden door opvolging van een aantal cursussen in een periode van 12 maanden.
- Als aanvullend studieverlof wordt toegekend, kan ook een afspraak worden gemaakt over terugbetaling van het extra verlof.
- Ook als het dienstverband op verzoek van de medewerker wordt beëindigd terwijl een studie nog niet is afgerond, geldt deze terugbetalingsregeling. Als de kosten op dat moment meer dan €1400 bedragen, worden ze in hun geheel teruggevorderd.

Artikel 7.4 Pensioenregeling

De werkgever heeft voor de medewerker een pensioenregeling getroffen. De rechten en plichten worden vastgelegd in een afzonderlijk pensioenreglement. Dit reglement wordt vastgesteld in overleg met de OR en voor de financiële afspraken met de vakorganisatie. De totale pensioenpremie is 21% van

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

de pensioengrondslag. Van de totale bijdrage komt 5,25% voor rekening van de medewerker en 15,75% voor rekening van de werkgever.

Artikel 7.5 Reis- en onkostenvergoeding

De medewerker die in opdracht van de werkgever voor zijn functie reis- en onkosten maakt, heeft recht op vergoeding ervan. De nadere regels voor deze vergoeding zijn vastgelegd in de BedrijfsEigenRegeling, Dienstreizen.

Artikel 7.6 Onkostenvergoeding woon-werkverkeer

1 Alle medewerkers komen in aanmerking voor een vergoeding woon-werkverkeer, ongeacht het middel van vervoer (fiets, openbaar vervoer, auto).

2 Elke medewerker krijgt eenmaal per jaar de keuze of hij per ov of met een privévervoermiddel (auto of fiets) wil reizen. Reizen per ov moet worden aangetoond via een kopie van de openbaarvervoerbewijzen aan de salarisadministratie en wordt op basis van het goedkoopste tarief vergoed tot een maximum van €2400 per jaar.

3 Voor de aanschaf van een jaartrajectkaart kan een renteloze lening worden verstrekt. Per maand wordt 1/12e deel van het verstrekte bedrag op het salaris ingehouden.

4 Wie voor een privévervoermiddel kiest, ontvangt een vergoeding van €0,19 per kilometer, tot een maximumbedrag van €2400 per jaar.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

5 De reisafstand wordt bepaald conform fiscale regels op basis van postcode.

6 De vergoeding van privévervoer en openbaar vervoer wordt middels een vast bedrag per maand verrekend, afhankelijk van het aantal werkdagen per week en op basis van de norm dat over 205 werkdagen per jaar op fulltimebasis wordt vergoed. De vergoeding stopt bij ziekte langer dan 1 maand en afwezigheid langer dan 2 maanden.

7 Medewerkers voor wie de kosten woon-werkverkeer hoger liggen dan €2400 per jaar, kunnen ervoor kiezen om de extra kosten via tijdelijke verlaging van hun brutosalaris fiscaal optimaal te verrekenen.

8 Medewerkers die per fiets naar het werk komen, kunnen in plaats van een maandelijks vergoeding kiezen voor een fietsvergoeding conform de fietsregeling (H7 BER).

Artikel 7.7 Verhuiskostenvergoeding

1 Iedere medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd of van minimaal 3 jaar, die verhuist, komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de kosten als wordt voldaan aan de voorwaarden zoals gesteld door de fiscus. Thans is dat:

- De werknemer verhuist binnen 2 jaar na aanvaarding van de nieuwe dienstbetrekking of na overplaatsing;
- De werknemer woont meer dan 25 kilometer van het werk en verhuist, waardoor de afstand tussen zijn nieuwe woning en zijn werk ten minste 60% minder wordt.

2 Als van de medewerker met een dienstverband van minder dan 2 jaar dat dienstverband wordt omgezet in een van onbepaalde tijd of van langer dan 2 jaar, kan de medewerker binnen 12 maanden vanaf de omzetting in aanmerking komen voor de in lid 1 bedoelde verhuiskostenvergoeding.

3 Als bij een verhuizing meerdere medewerkers van de bond betrokken zijn, heeft slechts één van de medewerkers recht op een vergoeding.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

4 De volgende kosten worden vergoed, uitsluitend op basis van ingeleverde bonnen:

- De werkelijke transportkosten van de inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken.
- De werkelijke kosten voor het vervoer tijdens de verhuizing van de medewerker en zijn gezinsleden.
- Vergoeding wordt gegeven voor de (met bonnen) aantoonbare stofferingskosten (verf, gordijnen, vloerbedekking en dergelijke en kasten; geen andere meubels of inrichtingselementen) tot een bedrag van €7750.

Deze vergoeding is netto, en wordt uitgekeerd conform de fiscale regels voor de exacte bepaling van het toe te kennen bedrag.

5 Als een medewerker binnen 1 jaar na de datum van verhuizing opnieuw of verder weg verhuist of op grond van artikel 7.678 BW ontslagen wordt of zelf ontslag neemt, moet hij de volledige verhuiskostenvergoeding terugbetalen, verminderd met 1/12e deel voor elke maand die de arbeidsovereenkomst na de datum van verhuizing heeft voortgeduurd; een en ander ter beoordeling van de directie. Op de verhuiskostenregeling bedoeld in dit artikel is het op het moment van verhuizing geldende fiscale regime van toepassing.

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

Hoofdstuk 8 Faciliteiten ten behoeve van vakverenigingen Artikel 8.1 Vakbondsverlof

Voor het bijwonen van vergaderingen van een vakvereniging of een centrale van vakverenigingen ontvangt de medewerker die lid is van het bestuur van de vakvereniging of van de centrale verlof met behoud van inkomen overeenkomstig de duur van die vergaderingen. Dit verlof is maximaal 15 dagen per jaar.

Artikel 8.2 Faciliteitenregeling

Conform de bij de werkgever geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

- De vakverenigingen kunnen elk uit de kring van hun leden binnen de onderneming van de werkgever een kaderlid aanwijzen; van deze aanwijzing wordt de werkgever schriftelijk mededeling gedaan.
- De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen via het interne e-mailsysteem of op Intranet.
- De werkgever zal – als regel buiten werktijd – bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
- De werkgever zal een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen het kaderlid en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging. Bovenstaande faciliteiten kunnen door de werkgever worden opgeschort tijdens staking of stakingsdreiging. Dan zullen wel de vakverenigingen vooraf worden geïnformeerd. De werkgever zorgt ervoor dat het kaderlid door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervindt voor zijn positie als medewerker. De werkgever zal, met uitzondering van dringende redenen als bedoeld in artikel 7:678 BW, het kaderlid alleen ontslaan na overleg met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen de maatstaven worden gehanteerd die gelden voor medewerkers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen.

Artikel 8.3 Lidmaatschap

De Consumentenbond geeft zijn medewerkers de mogelijkheid om de kosten voor het vakbondslidmaatschap via het brutosalaris van mei of december fiscaal voordelig te

Collectieve arbeidsovereenkomst I 1 januari 2016 tot 1 januari 2018

verrekenen. Meer informatie hierover is te vinden in de Bedrijfseigen Regelingen, hoofdstuk 18.

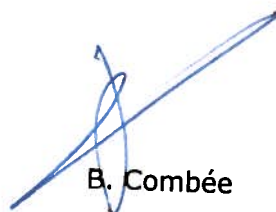
Aldus overeengekomen in Den Haag op 18 november 2016

namens FNV,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above the name B. van de Geest.

B. van de Geest

namens Consumentenbond,

A handwritten signature in blue ink, featuring a prominent loop and a long horizontal stroke, positioned above the name B. Combée.

B. Combée

