



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
VOOR MEDEWERKERS IN DIENST VAN HET CHRISTELIJK  
NATIONAAL VAKVERBOND IN NEDERLAND TE UTRECHT**

**1 JANUARI 2019 – 31 DECEMBER 2020**

## INHOUDSOPGAVE

Artikel 1.	Definities	3
Artikel 2.	Algemene bepalingen	3
Artikel 3.	Aanstelling	3
Artikel 4.	Arbeidstijd	4
Artikel 5.	Arbeidstijd voor ouder wordende werknemer	5
Artikel 6.	Overwerk	6
Artikel 7.	Bereikbaarheidsdienst	6
Artikel 8.	Internationale dienstreizen	6
Artikel 9.	Salaris	7
Artikel 10.	Vakantiedagen	8
Artikel 11.	Individueel werknemersbudget	9
Artikel 12.	Vakantietoelage	9
Artikel 13.	Eindejaarsuitkering	10
Artikel 14.	Levensloopregeling	10
Artikel 15.	Uitkering bij dienstjubileum/einde dienstverband	10
Artikel 16.	Rechten bij wisselend dienstverband	11
Artikel 17.	Buitengewoon verlof	11
Artikel 18.	Pensioenregeling	12
Artikel 19.	Bijdrage in de studiekosten/EHBO-BHV	12
Artikel 20.	Arbeidsongeschiktheidsregeling	13
Artikel 21.	Mantelzorg	15
Artikel 22.	Ziektekostenverzekering	15
Artikel 23.	Reis, verblijf- en verplaatsingskosten	15
Artikel 24.	Uitkering bij overlijden	15
Artikel 25.	Geheimhouding	16
Artikel 26.	Opzeggingstermijn en ontslag	16
Artikel 27.	Reparatie derde WW jaar	16
Artikel 28.	Werkgelegenheid	17
Artikel 29.	Gewetensbezwaarden	17
Artikel 30.	Ongewenst gedrag	17
Artikel 31.	Internationale solidariteit	17
Artikel 32.	Klachtrecht	17
Artikel 33.	Vakbondsfaciliteiten	18
Artikel 34.	Vakbondscontributie	18
Artikel 35.	Werkgeversbijdrage	18
Artikel 36.	Hardheidsclausule	18
Artikel 37.	Looptijd	18
Bijlagen:		
A.	Preambules	19
1.	Salarisregelingen	20
2b.	Inschalingprocedure bij aanstelling	23
3.	Woon-werkverkeerregeling	24
4.	Dienstreizenregeling	25
5.	Arbitragereglement	26
6a.	Fietsregeling	28
6b.	Aanvraagformulier fietsregeling	29
7.	Cafetariaregeling	30
8.	Regeling Individueel Werknemers Budget	33

## **Artikel 1. Definities van algemene begrippen in de cao en de als onderdeel van de cao uitmakende bijlagen**

Werkgever:	Het Christelijk Nationaal Vakverbond in Nederland, partij ter ene zijde.
Werknemersorganisatie:	CNV Vakmensen, partij ter andere zijde.
Medewerker:	Iedere persoon in loondienst van de werkgever met uitzondering van de bestuurders.
Partner:	Echtgenoot of echtgenote/geregistreerd partner of degene met wie de medewerker aantoonbaar samenwoont.
Maandsalaris:	Het brutobedrag dat door de werkgever per maand aan de medewerker wordt uitbetaald voor zijn arbeid- inclusief persoonlijke toeslag -, verricht gedurende de normale arbeidstijd. Overige gratificaties, bij- en toeslagen maken hier geen deel van uit.
Uurloon:	Maandloon gedeeld door 156, vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering.
Een dag:	Een (werk)dag van gemiddeld 7.2 uur. Is voor een medewerker een afwijkend aantal uren per werkdag overeengekomen, dan dient bij opname van (bijzonder) verlof het verschil in <u>uren</u> te worden verrekend.

## **Artikel 2. Algemene bepalingen**

- a. Deze cao en het handboek P&O worden schriftelijk aan alle werknemers uitgereikt. Bovendien zal de meest actuele versie op intranet worden gepubliceerd.
- b. Werkgever en medewerker verplichten zich alle uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
- c. De medewerker is gehouden de hem door of namens werkgever opgedragen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.
- d. De medewerker is verplicht, indien werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden te verrichten, voor zover dit redelijkerwijs van de medewerker verwacht kan worden.
- e. De medewerker dient, in samenhang met het betreffende protocol, opgenomen in het "Handboek P&O", vooraf aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen van de door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden en het doen van zaken voor eigen rekening.
- f. Werkgever verplicht zich aan de medewerker op diens verzoek inzage te verstrekken in de gegevens, welke over zijn persoon in de organisatie aanwezig zijn. Het is de werkgever verboden bedoelde gegevens, anders dan na uitdrukkelijke en schriftelijke toestemming van de medewerker, aan derden ter inzage te geven.

## **Artikel 3. Aanstelling**

- a. De aanstelling van de medewerker wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd. In de aanstellingsbrief dient te zijn opgenomen:
  - de datum van indiensttreding
  - aanstelling in volledig of deeltijd dienstverband en het aantal overeengekomen uren;
  - de functie;
  - het aan de functie verbonden salaris; (de aanloopschaal en/of de functionele schaal);
  - bij aanstelling in tijdelijk dienstverband: de duur van de aanstelling door het vermelden van de termijn of, bij werkzaamheden of een project van tijdelijke aard: de omschrijving van de werkzaamheden of het project;
  - de mededeling dat de medewerker als deelnemer van het pensioenfonds is toegelaten;
  - het al dan niet van toepassing zijn van de proeftijd;
  - de standplaats.

Degene die in dienst wenst te treden, dient een kopie van de aanstellingsbrief voor akkoord te tekenen en aan de werkgever te doen toekomen.

- b. De aanstelling van medewerkers kan voor bepaalde tijd geschieden, echter niet langer dan één jaar, waarna in samenhang met het gestelde in bijlage 2b van de cao en bij voortzetting van het dienstverband, een aanstelling voor onbepaalde tijd volgt. In bijzondere gevallen kan een tijdelijk contract eenmaal met één jaar of tweemaal met 6 maanden tijdelijk worden verlengd. Na deze verlenging(en) volgt bij goed functioneren een contract voor onbepaalde tijd. Dit laatste geldt niet voor medewerkers, die aangesteld zijn voor een bepaald project of ter vervanging bij ziekte.

De proeftijd wordt overeenkomstig het bepaalde in het BW vastgesteld.

- c. Van elke overeengekomen wijziging van de individuele arbeidsvoorwaarden ontvangt de medewerker een schriftelijke mededeling van de werkgever.

Het is niet toegestaan gelijkwaardige medewerkers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze, wanneer objectief aan de functie verbonden eisen daartoe geen aanleiding geven.

De werkgever zal bij het in dienst nemen van werknemers speciaal aandacht schenken aan op de arbeidsmarkt kwetsbare groepen zoals mensen met een niet westerse migratie achtergrond, arbeidsbeperkten en langdurig werklozen.

CNV Vakcentrale wenst in haar personeelsbestand een afspiegeling van de samenleving te zijn. Het personeelsbeleid is gericht op diversiteit. Bij gelijke geschiktheid gaat bij het invullen van alle posities binnen de Vakcentrale de voorkeur uit naar een kandidaat die past binnen deze afspiegeling zodat diversiteit bereikt wordt en geborgd blijft.

De werkgever zal er daarnaast naar streven het personeelsbestand voor een zo hoog mogelijk percentage, doch voor ten minste 3%, uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt te laten bestaan.

Er zal rapportering naar de Ondernemingsraad en CNV Vakmensen plaatsvinden.”

Met externen (zoals adviseurs en interim-managers) worden contracten aangegaan met een maximale duur van zes maanden. Een eventuele verlenging voor maximaal 6 maanden vindt pas plaats nadat aan de Ondernemingsraad advies is gevraagd conform de WOR. De werkgever beperkt zich als inlener van uitzendkrachten tot het gebruikmaken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendondernemingen.

#### **Artikel 4. Arbeidstijd**

- a. De normale wekelijkse arbeidstijd bedraagt 36 uur.
- b. De bedrijfstijd, dat wil zeggen de tijd dat de organisatie operationeel is, bedraagt 60 uur per week.
- c. De dagelijkse arbeidstijd kan maximaal 9 uur bedragen en dient, tenzij anders is overeengekomen, te liggen tussen 07.00 en 19.00 uur.
- Bij CNV Info is sprake van een normaal dagvenster van 8:00 tot 22:00 uur. De roosters van de medewerkers van CNV Info worden binnen dit dagvenster ingevuld, waarbij de medewerkers de mogelijkheid hebben om de werkzaamheden vanuit de thuissituatie te verrichten.
  - Het structureel werken ná 19.00 uur zal geschieden na instemming van de medewerker.
- d. Bij werkzaamheden waar het dagvenster ligt van 07.00 en 19.00 wordt de werktijd na 19.00 uur als inconveniënt beschouwd, waarbij over de gewerkte uren na 19.00 uur een toeslag van 25% wordt betaald.
- e. Met ingang van 1 januari 2015 geldt voor medewerkers van CNV Info artikel 4 lid d niet meer, dit met uitzondering voor de medewerkers die op grond van artikel 4 lid d reeds een toeslag ontvangen. Betreffende medewerkers worden hiervoor gecompenseerd.

- f. Ingeval een medewerker moet werken op uren, die vallen na 18.00 uur, verstrekt de werkgever faciliteiten ten behoeve van een warme maaltijd.
- g. Tot werken op zondag zal niet worden verplicht. Arbeid op zaterdag zal zoveel mogelijk worden vermeden.
- h. Medewerker en leidinggevende spreken, binnen de hiervoor gegeven kaders, de individuele werktijden af. Daarbij worden werkroosters vastgesteld, die éénmaal per jaar kunnen worden aangepast.
- i. Op de algemeen erkende feestdagen Nieuwjaarsdag, 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 2<sup>e</sup> Pinksterdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Kerstdag, evenals op Goede Vrijdag, op de dag waarop de verjaardag van Z.M. de Koning wordt gevierd en op 5 mei, zal niet worden gewerkt.
- j. Indien op basis van het vastgesteld werkrooster, zoals genoemd in lid g van dit artikel, vrije tijd valt op één der dagen genoemd onder lid h. van dit artikel, kan deze vrije tijd niet worden gecompenseerd.
- k. Vrije tijd op basis van het vastgesteld werkrooster, zoals genoemd in lid e van dit artikel, die valt tijdens arbeidsongeschiktheid, kan niet worden gecompenseerd.
- l. Voor medewerkers gehonoreerd in groep 8 en hoger geldt dat, gezien de aard der werkzaamheden en de beloning, in principe geen recht bestaat op compensatie of vergoeding voor het werken buiten de normale wekelijkse arbeidstijd. Een overwerktoeslag zoals omschreven in artikel 6 van de cao, is daarom niet van toepassing.
- m. Indien door medewerkers gehonoreerd in groep 8 en hoger werkzaamheden worden verricht, waarbij de werkgever uit de aard van de functie nadrukkelijk een flexibele houding van de medewerker met betrekking tot de werktijden verwacht, kan het hoofd van de afdeling van hetgeen in lid i. van dit artikel is verwoord, incidenteel tot maximaal 4 uur per week afwijken en met de medewerker nadere afspraken maken over de invulling van de normale arbeidstijd.
- n. Indien een medewerker in deeltijd wenst te gaan werken of zijn arbeidstijd vanuit deeltijden wenst uit te breiden, zal een verzoek daartoe in principe gehonoreerd worden, tenzij het organisatiebelang zich hiertegen verzet. Hierbij wordt gerefereerd naar de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- o. Medewerkers van de Vakcentrale kunnen, indien passend bij de aard van het werk, in overleg met de leidinggevende plaats- en tijdonafhankelijk werken. De regeling plaats- en tijdonafhankelijk werken is nader uitgewerkt in het Handboek P&O.

#### **Artikel 5. Arbeidstijd voor ouder wordende werknemer**

- a. Medewerkers geboren voor 01-01-1960 hebben bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd recht op 2,5 uur arbeidstijdverkorting per week. Voor parttimers gelden deze uren naar rato. De arbeidstijdverkorting dient per week te worden opgenomen en kan niet worden gespaard. Medewerkers die tot en met 31 december 2014 recht hadden op de regeling arbeidstijd voor oudere werknemers conform artikel 5a cao 2014, behouden dit recht. Er vindt echter geen verdere opbouw meer plaats.
- b. Gedurende de arbeidstijdverkorting blijft de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst in stand. Het reguliere verlof wordt over deze oorspronkelijke arbeidsovereenkomst opgebouwd en over de oorspronkelijke arbeidsduur per dag opgenomen.
- c. Tijdens vakantie en arbeidsongeschiktheid kunnen op grond van deze bepaling geen rechten worden opgebouwd.
- d. Voor het berekenen van de overwerktoeslag blijft de normale wekelijkse arbeidsduur van kracht.
- e. In geval van deeltijd dienstverband wordt het gestelde in de leden a. tot en met e. naar rato toegepast.

## **Artikel 6. Overwerk**

- a. Overwerk zal zoveel mogelijk worden vermeden. Alleen als naar het oordeel van werkgever het verrichten van overwerk, incidenteel, noodzakelijk is en de werkgever heeft expliciet aan de medewerker opdracht gegeven dit overwerk te verrichten, dan is de medewerker daartoe verplicht.
- b. Zeer bijzondere omstandigheden voorbehouden, kan een medewerker tot niet langer dan 5 uur per week aan overwerk worden verplicht. In ieder geval mag aan een medewerker per kwartaal niet meer dan 45 uur aan overwerk worden opgedragen.
- c. Medewerkers ouder dan 50 jaar kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
- d. Onder overwerk wordt verstaan: De opgedragen arbeid welke de overeengekomen arbeidstijd per week overschrijdt.
- e. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk, evenals uit een geldelijke beloning, of uitsluitend uit een geldelijke beloning. Indien de medewerker wegens het door hem verrichte overwerk verlof wordt toegekend, bedraagt de geldelijke beloning per uur een percentage als hierna wordt aangegeven, berekend over het uurloon. Blijft het overwerk tot 1 uur per dag beperkt, dan vindt slechts verrekening in tijd plaats (zonder toeslag).

Het percentage bedraagt:

- 100% indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 00.00 en 07.00 uur, op één der feestdagen dan wel op de dag volgend op de feestdagen tussen 00.00 en 07.00 uur.
- 75% indien het overwerk is verricht tussen 18.00 en 24.00 uur op zaterdag.
- 50% indien het overwerk is verricht op andere dan hierboven genoemde dagen/uren en zich uitstrekt tot meer dan 1 uur boven de overeengekomen dagelijkse arbeidstijd, resp. buiten de bedrijfstijd.

Indien de vergoeding voor overwerk uitsluitend bestaat uit een geldelijke beloning, bedraagt deze per uur als hierboven bedoeld, respectievelijk 200, 175 of 150% van het uurloon.

## **Artikel 7. Bereikbaarheidsdienst**

- a. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan het in de avond en op weekend- en feestdagen beschikbaar zijn bij noodgevallen, zoals bij inbraak of andere onvoorziene situaties.
- b. In overleg met de medewerker wordt schriftelijk vastgelegd dat de medewerker deelneemt aan de bereikbaarheidsdienst; deze schriftelijke vastlegging maakt deel uit van de arbeidsovereenkomst.
- c. De medewerker, niet zijnde medewerker van de Shared Service ICT, die voldoet aan lid b van dit artikel, ontvangt per maand een vergoeding van bruto € 73,15. In 2020 bedraagt deze € 74,25. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.
- d. De medewerker van de Shared Service ICT, die voldoet aan lid b van dit artikel, ontvangt per dag werkelijke bereikbaarheidsdienst een vergoeding van bruto € 12,21. In 2020 bedraagt deze € 12,39. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd.
- e. Ingeval de medewerker daadwerkelijk bijstand verricht, zoals bedoeld in lid a van dit artikel, wordt het totaal der gewerkte uren inclusief reistijd vergoed volgens artikel 6 (overwerk) van de cao.

## **Artikel 8. Internationale dienstreizen**

- a. Medewerkers die een reis maken over een periode van langer dan één werkdag en waarbij het doel van de reis buiten de landsgrenzen van Nederland valt, kunnen van de hierna volgende compensatieregeling gebruik maken.
- b. Voor elke reisdag die valt op een zaterdag of zondag kan de medewerker een halve dag in vrije tijd compenseren.

- c. Parttimers werken gedurende de reis op fulltime basis. De meerdere uren (de uren vallend tussen de eigen formatie en een fulltime dienstverband) worden op uurbasis uitbetaald.
- d. Per reisdag wordt een bruto vergoeding verstrekt van € 7,-. Deze vergoeding dient ter compensatie van extra slijtage aan kleding, koffer e.d.
- e. De medewerker wordt in staat gesteld om contact met het thuisfront te onderhouden.

## **Artikel 9. Salaris**

- a. De salariëring van de medewerker is vastgelegd in een afzonderlijke salarisregeling, welke wordt geacht deel uit te maken van deze overeenkomst, evenals de bij de salarisregeling behorende ORBA-classificatie en de voor de indeling geldende procedures (bijlagen 1 en 2b). De functie-indelingen maken geen onderdeel uit van de cao, maar zijn op intranet en in het Handboek P&O gepubliceerd.
- b. Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op grond van de voor hem geldende onder a. genoemde salarisregeling en inschalingprocedure.
- c. De salarissen als vermeld in de salarisregeling zijn gebaseerd op maandsalarissen bij een volledig dienstverband van 36 uur per week.
- d. Tenzij bij indiensttreding anders wordt bepaald, geschiedt de salarisbetaling aan het einde van de maand.
- e. Werkgever is verplicht aan de medewerker een schriftelijke specificatie te verstrekken.
- f. Medewerkers in dienst getreden vanaf 1 januari 2011 verkrijgen jaarlijks een periodiek op datum indiensttreding. Medewerkers in dienst getreden voor 1 januari 2011 verkrijgen jaarlijks een periodiek op 1 januari.
- g.
  1. Indien de medewerker wordt belast met een tijdelijke functie, om andere reden dan waarneming, welke tijdelijke functie is ingedeeld in een hogere schaal, ontvangt hij tijdens de duur van die tijdelijke functie een toelage gelijk aan het verschil tussen het schaalbedrag van de tijdelijke functie en zijn huidige functie.
  2. De tijdelijke functie heeft een duur van maximaal één jaar met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal één jaar.
  3. Op een werknemer kan gedurende zijn dienstverband niet meer dan drie maal beroep gedaan worden tot het vervullen van een in het eerste lid bedoelde tijdelijke functie.
  4. De in lid 1 bedoelde toelage wordt aangepast aan salarisindexeringen en/of periodieken.
  5. Na beëindiging van de tijdelijke functie vervalt de toelage.
- h. Indien de medewerker wordt belast met de volledige waarneming van de functie van een andere medewerker, wiens functie is ingedeeld in een hogere schaal, ontvangt hij, mits de waarneming geen betrekking heeft op vervanging wegens vakantie en de bedoelde periode meer dan 23 werkdagen omvat, een toelage gelijk aan één periodieke verhoging in de eigen schaal. Wanneer de medewerker al gehonoreerd is volgens het maximum van zijn functionele schaal, volgt een toelage gelijk aan één schaalbedrag hoger in de naastgelegen schaal. De toelage wordt verstrekt vanaf de eerste dag van de waarneming.
- i. Oproepkrachten, uitzendkrachten en gedetacheerden ontvangen een uurloon gebaseerd op het maandloon wat voor hen zou gelden als ware in dienst. Aan het uurloon worden de extra looncomponenten – indien niet op een andere manier gereserveerd – als vakantietoeslag, vakantiedagen en eindejaarsuitkering toegevoegd.
- j. Medewerkers die in een jaar na oordeel van de leidinggevende en wat aantoonbaar is vastgelegd in de gesprekscyclus een uitzonderlijke prestatie hebben geleverd, ontvangen in december een eenmalige prestatiebeloning van € 250,- of € 500,- netto. Dit ter beoordeling van de algemeen secretaris/penningmeester. Cao-partijen spreken af om de uitvoering en toepassing van de prestatiebeloningsregeling in de periodieke evaluaties van partijen te evalueren.

## Artikel 10. Vakantiedagen

- a. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
- b. De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een fulltime dienstverband 144 wettelijke vakantie uren (20 dagen) en 43,2 bovenwettelijke vakantie uren (6 dagen). Voor parttimers worden de vakantie uren naar rato berekend. Onder een werkdag wordt verstaan het wekelijks gemiddelde bedongen aantal arbeidsuren per dag.
- c. Alle bovenwettelijke vakantie uren worden met ingang van 1 januari 2015 toegevoegd aan het Individueel Werknemers Budget (IWB, artikel 11), zichtbaar als aparte bron in ESS van Youforce. Voor deze bron geldt dat deze uren aangewend kunnen worden voor de doelen van het IWB en dat ze binnen de verjaringstermijn van 5 jaar voor 100% omgezet kunnen worden in extra inkomen.
- d.
  1. Voor elke volle kalendermaand, die een medewerker na de aanvang van het vakantiejaar in dienst treedt of voor het einde van dat jaar de dienst verlaat, wordt de vakantieduur met 1/12<sup>e</sup> deel verminderd.
  2. Indien de medewerker op het tijdstip van ontslag meer vakantie heeft genoten, dan hem op grond van lid 1. toekomt, wordt dit verrekend met het laatste salaris.
- e. Voor het bepaalde in lid d. van dit artikel wordt mede als diensttijd aangemerkt en vindt er mede opbouw van vakantiedagen plaats;
  1. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht wegens arbeidsongeschiktheid, tenzij deze door opzet van de medewerker is veroorzaakt. Hiervoor geldt dat de opbouw van het IWB (IWB-uren en bovenwettelijk verlof) bij voortdurende gehele of gedeeltelijke ziekte/arbeitsongeschiktheid wordt voortgezet over een periode van maximaal 12 maanden.
  2. De tijd waarin de vrouwelijke medewerker wegens zwangerschap of bevalling de bedongen arbeid niet kan verrichten.
  3. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht omdat de medewerker een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem tegen de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde.
  4. De tijd waarin de bedongen arbeid niet kan worden verricht, omdat de medewerker onderricht volgt, waartoe hij door de werkgever in de gelegenheid moet worden respectievelijk is gesteld.
- f. De tijd bedoeld in sub. 3 en 4. van lid e van dit artikel, waarover vakantierechten met behoud van salaris worden toegekend, bedraagt maximaal één jaar te rekenen vanaf de dag waarop de bedongen arbeid niet kan worden verricht.
- g. In afwijking van het bepaalde in lid d. heeft de medewerker recht op vakantie zonder behoud van salaris, indien de indiensttreding plaats vindt ná 1 januari c.q. ná de aanvang van het verwervingsjaar en de medewerker in het bezit is van een verklaring van zijn vorige werkgever, waaruit blijkt dat de medewerker na het verlaten van de dienstbetrekking nog aanspraak had op vakantie. In deze verklaring dient de duur van deze aanspraken te zijn vermeld.
- h.
  1. De vakantie wordt voor iedere medewerker door de werkgever na overleg met deze medewerker vastgesteld. Minstens 2 weken per jaar dienen aaneengesloten te worden opgenomen.
  2. De werkgever heeft de bevoegdheid in overleg met de ondernemingsraad, ten hoogste drie vakantiedagen per jaar en, indien in enig jaar vier werkdagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar vallen, ten hoogste vier vakantiedagen per jaar als collectieve vakantiedagen aan te wijzen.
  3. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de medewerker, het voor hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De financiële schade die de medewerker als gevolg van deze wijziging lijdt, zal door de werkgever worden vergoed.
- i.
  1. De wettelijke vakantiedagen kunnen, zolang de dienstbetrekking duurt, niet worden vervangen door een uitkering in geld. De bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden aangewend voor de doelen van het IWB en kunnen tevens binnen de verjaringstermijn van 5 jaar voor 100% worden omgezet in extra inkomen.
  2. Indien de medewerker aan het einde van zijn dienstverband nog vakantie tegoed heeft, kan hem deze voor zover mogelijk alsnog worden toegekend en wel zo dat de laatste dag van zijn vakantie samenvalt met de datum van zijn ontslag.



3. Indien de medewerker aan het einde van zijn dienstverband nog vakantie tegoed heeft, omdat het in het vorig lid bepaalde niet mogelijk blijkt, heeft hij recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak gelijk aan die vakantie, vermeerderd met de vakantietoeslag en eindejaarsuitkering over dat tijdvak.
  4. De werkgever is verplicht in gevallen als bedoeld onder sub 3 van lid i. van dit artikel, aan de medewerker bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit te reiken, waaruit de duur van vakantie zonder behoud van salaris blijkt.
- j. Voor zover een medewerker zijn vastgestelde vakantie wegens arbeidsongeschiktheid niet kan opnemen, heeft hij het recht dit alsnog te doen. In dat geval wordt de vakantie na herstel van de werknemer in overleg tussen hem de werkgever (opnieuw) vastgesteld. Indien de arbeidsongeschiktheid optreedt tijdens de reeds ingegane vakantie, wordt het niet genoten deel van de vakantie van betrokken medewerker eveneens opgeschort onder voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid zo spoedig mogelijk bij de werkgever wordt gemeld en dat bewijs van de arbeidsongeschiktheid wordt geleverd.
- k. Er wordt per 1-01-2014 uitvoering gegeven aan hetgeen is vastgelegd in artikel 7:640a BW. Wettelijke vakantiedagen komen 6 maanden na afloop van het jaar van opbouw te vervallen. Bovenwettelijke vakantiedagen hebben een vervaltermijn van 5 jaar. In overleg met leidinggevende zijn andere afspraken te maken indien medewerker dagen wil bestemmen voor een langer verlof in de toekomst.

### **Artikel 11. Individueel Werknemers Budget (IWB)**

- a. Met ingang van 1 januari 2015 heeft iedere medewerker de beschikking over een Individueel Werknemers Budget (IWB)
- b. De IWB-uren bedragen 75uur. Voor parttimers worden deze uren naar rato toegekend.
- c. Naast de IWB-uren, maken ook de bovenwettelijke vakantiedagen (43,2 uur, 6 dagen bij fulltime) deel uit van het IWB. Deze uren kunnen aangewend worden voor de doelen van het IWB en kunnen tevens - in afwijking tot de andere IWB-uren - binnen de verjaringstermijn van 5 jaar voor 100% worden omgezet in extra inkomen.
- d. Door het IWB kan de medewerker zelf zijn arbeidsvoorwaardelijke keuzes vastleggen. Faciliteiten gericht op coaching, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling, een gezonde privé-werkbalans, extra inkomen en extra uren verlof zijn onderdeel van het aanbod waarvoor het IWB kan worden ingezet.
- e. De regeling is uitgewerkt in bijlage 8 van de cao CNV Vakcentrale.

### **Artikel 12. Vakantietoeslag**

- a. De medewerker geniet over het vakantiejaar, als aangegeven onder artikel 10 lid a, een vakantietoeslag.
- b. Deze vakantietoeslag bedraagt acht procent van het jaarsalaris (twaalf maal het maandsalaris).
- c. In de maand mei wordt een voorschot vakantietoeslag uitbetaald, op basis van een voorlopige berekening. De definitieve afrekening volgt in de maand december respectievelijk per eventuele ontslagdatum.
- d. Bij het beëindigen van het dienstverband na 1 mei, zal teveel genoten vakantietoeslag worden verrekend met het laatste salaris.
- e. De onder b. en c. van dit artikel bedoelde aanspraken zullen zo nodig worden verhoogd tot de minimum vakantietoeslag, zoals vermeld in de voor betrokkene geldende salarisregeling.
- f. Uitbetaling van vakantiegeld bij contracten aangegaan na het eerste kwartaal van het lopende kalenderjaar of contracten voor bepaalde tijd korter dan een half jaar, gaat niet op basis van een voorschot in de maand mei, maar wordt in december respectievelijk bij einde van het dienstverband uitbetaald.

### **Artikel 13. Eindejaarsuitkering**

- a. Medewerkers ontvangen in de maand december (of indien eerder bij einde van het dienstverband) een 'eindejaarsuitkering', welke 8,33% bedraagt van het in het betreffende jaar totaal aan maandsalarissen. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband vindt betaling naar rato plaats.
- b. Op de uitkering vermeld in lid a. zal de verschuldigde loonbelasting en premie sociale verzekeringen worden ingehouden.

### **Artikel 14. Levensloopregeling**

- a. Werkgever heeft ten behoeve van zijn medewerkers een collectief contract afgesloten met Aegon ter uitvoering van de levensloopregeling. Ter zake van deelname in en gebruik van de levensloopregeling is, met instemming van de ondernemingsraad, een reglement opgesteld. Per 01-01-2012 is het niet meer mogelijk om in te stromen in de levensloopregeling.
- b. Indien de werknemer gebruik maakt van de levensloopregeling, kan de werknemer er voor kiezen de pensioenopbouw te laten doorlopen volgens een verdeling van 50% van de totale premie voor de werkgever en 50% voor de werknemer.
- c. Indien een werknemer langdurig ziek wordt tijdens een periode dat men een levenslooptuitkering geniet, wordt na 2 weken het verlof stop gezet. De 15<sup>e</sup> dag telt als eerste ziektedag, daarna ontvangt men salaris zoals voor opname van het verlof. Vanaf dat moment gaan ook de regelingen en termijnen gelden zoals bepaald door de cao CNV Vakcentrale, de Wet Verbetering Poortwachter en de Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen. Mocht na de ziekte de vooraf overeengekomen verlofperiode nog niet verstreken zijn, dan gaat het verlof verder tot maximaal de eerder overeengekomen datum.
- d. De medewerker kan gebruik maken van de mogelijkheid om verlofuren te storten in de levensloopregeling. Verlofuren bestaan uit de bovenwettelijke vakantiedagen in enig jaar (zijnde het aantal dat uitstijgt boven de 20 dagen per jaar) en/of overuren en/of IWB. De verlofuren worden in de levensloopregeling gekapitaliseerd.
- e. De toevoeging van de medewerker aan de levensloopregeling wordt berekend op basis van het reële salaris van de medewerker. Daarvoor wordt uitgegaan van het bruto salaris per uur, als volgt berekend:
  - bruto salaris per maand x 12, + 8% vakantietoeslag, + 8,33% eindejaarsuitkering, gedeeld door 1872 uur.
  - een fulltime verlofdag is hierbij 7,2 uur.
  - voor parttimers geldt deze berekening naar rato.

### **Artikel 15. Uitkering bij dienstjubileum/einde dienstverband**

- a. Ter gelegenheid van een dienstjubileum ontvangt de medewerker:
  - bij 12½ jaar aaneengesloten dienstverband: één vierde gedeelte van het maandsalaris;
  - bij 25 jaar aaneengesloten dienstverband: éénmaal het maandsalaris;
  - bij 40 jaar aaneengesloten dienstverband: éénmaal het maandsalaris.
  - bij 50 jaar aaneengesloten dienstverband: éénmaal het maandsalaris.
- b. Onder salaris vermeld in lid a van dit artikel wordt verstaan: het bruto salaris in de maand, waarin het jubileum valt, exclusief vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, overwerk e.d., doch tenminste € 3.011,21 . In 2020 is het minimum bedrag € 3056,38. Bij niet volledig dienstverband wordt dit bedrag naar rato berekend.
- c. Op de onder de leden a en b van dit artikel genoemde uitkeringen worden, voor zover van toepassing, de verschuldigde belastingen en premies sociale verzekeringen ingehouden.
- d. Bij opzegging van het dienstverband door de werknemer waarbij het dienstverband ten minste 5 jaar heeft geduurd alsmede bij einde dienstverband wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, wordt een uitkering verstrekt van 13,84 netto per doorgebracht dienstjaar met een maximum van € 415,34 netto. Deze bedragen worden elk jaar met de loonindex verhoogd. In 2020 bedraagt de uitkering per jaar 14,05 met een maximum van € 421,43. De in dit artikel genoemde bedragen worden elk jaar verhoogd met de loonindex.

- e. Onder verwijzing naar de 'Lief en Leed'- regeling het Handboek P&O krijgt de medewerker tevens gelegenheid afscheid te nemen door middel van een interne receptie of een diner met zijn naaste collega's.

### Artikel 16. Rechten bij wisselend dienstverband

- a. Het is de werkgever toegestaan aan medewerkers werkzaam in deeltijd en in een wisselend dienstverband (bijvoorbeeld oproepkrachten), de op grond van artikel 12. en 13. toe te kennen aanspraken op vakantiedagen, vakantietoelage en eindejaarsuitkering maandelijks als een toeslag op het salaris uit te betalen.
- b. De vakantiedagen worden in de vorm van een verloftoeslag uitbetaald. Deze verloftoeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, vastgesteld door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkdagen van een jaar.
- c. De uit te betalen vakantietoelage en eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 12. en 13., worden eveneens maandelijks berekend en wel over het salaris vermeerderd met de verloftoeslag (zie vorig lid), waarbij ingeval van de minimum vakantietoelage dit minimum zal worden uitgedrukt in een percentage van het overeengekomen maandsalaris waarop het deeltijdsalaris is gebaseerd.
- d. Bij toepassing van de leden a t/m c van dit artikel zal de medewerker vakantiedagen uitsluitend voor eigen rekening kunnen opnemen.
- e. Toepassing van de leden a t/m d van dit artikel kan slechts plaats vinden na overleg met de betrokken medewerker en na schriftelijke bevestiging daarvan.

### Artikel 17 . Buitengewoon verlof

- a. Onverminderd het bepaalde in het BW wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven:

Situatie	Verlof
huwelijk/registratie partnerschap	1 dag
Geboorteverlof	2 x arbeidsduur p/week
bij overlijden van zijn of haar partner inwonend (stief-, pleeg-)kind	dag van overlijden tot en met dag van begrafenis/crematie
bij overlijden van: (schoon-, stief-, pleeg-) ouder (schoon-) grootouders niet inwonend (stief-, pleeg-) kind of aangehuwd kind (schoon-, half-, stief-, pleeg-)broer of zus Kleinkind	2 dagen indien de medewerker de begrafenis of crematie regelt, de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie
bij huwelijk van: kind, stief- pleeg-, kleinkind van de medewerker broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) van de medewerker) één der ouders of grootouders van de medewerker of van zijn/haar partner (mits de plechtigheid wordt bijgewoond)	1 dag
bij 25-jarig, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de medewerker zorg/calamiteiten	1 dag volgens wet Arbeid en Zorg i.o.m. leidinggevende
bij verhuizing in opdracht van werkgever	2 dagen
solliciteren bij door de werkgever aangezegd ontslag	de benodigde tijd

- b. 1. Aan een medewerker met een andere dan een christelijke levensovertuiging zal, op zijn verzoek, worden toegestaan betaald of onbetaald verlof op te nemen op zijn religieuze feest- en/of gedenkdagen/perioden.

2. Aan een medewerker zal, op zijn verzoek, onbetaald deeltijdverlof (ouderschapsverlof) worden verleend overeenkomstig het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg. Het verzoek hiertoe dient 2 maanden voor de 1<sup>e</sup> dag van het deeltijdverlof te worden ingediend.

- De werkgever betaalt aan loonderving in het kader van het ouderschapsverlof 25% van het bruto salaris door.
- Indien de werknemer gebruik maakt van het ouderschapsverlof, kan de werknemer er voor kiezen de pensioenopbouw te laten doorlopen volgens een verdeling van 50% van de totale premie voor de werkgever en 50% voor de werknemer.

3. Het geboorteverlof voor de partner is 2 weken (tweemaal de duur van de arbeidsomvang) betaald verlof. Dit verlof moet worden opgenomen binnen vier weken vanaf de eerste dag na de bevalling. Vanaf 1 juli 2020 komt daar wettelijk nog een aanvullend onbetaald geboorteverlof bij ter hoogte van vijf keer de arbeidsduur per week. Dit aanvullend geboorteverlof moet worden opgenomen binnen zes maanden vanaf de eerste dag na de bevalling. Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV van 70% van zijn dagloon (tot 70% van het maximumdagloon).

c. De medewerker heeft de mogelijkheid gebruik te maken van verlof zoals deze is omschreven in de Wet Arbeid en Zorg.

Indien gebruik wordt gemaakt van de regeling kort zorgverlof, zoals deze is omschreven in de Wet Arbeid en Zorg, wordt over maximaal 10 dagen (72 uur) per kalenderjaar het salaris 100% doorbetaald. Voor parttimers wordt dit uren aantal naar rato berekend.

d. Indien de medewerker verzoekt om onbetaald verlof zal de werkgever dit honoreren tenzij zwaarwegende economische en/of organisatorische belangen zich hiertegen verzetten.

## **Artikel 18. Pensioenregeling**

1. Per 1 juli 2009 zijn de werknemers opgenomen in het Pensioenfonds Zorg & Welzijn onder de door dit fonds gestelde voorwaarden.
2. De verschuldigde premie komt voor 75% ten laste van de werkgever en 25% ten laste van werknemer.
3. Op zijn minst 1 jaar voor iedere vervaldatum van de uitvoeringsovereenkomst heroverwegen cao-partijen of de uitvoeringsovereenkomst (al dan niet aangepast) dient te worden verlengd, of dat er gekozen wordt voor aansluiting bij een ander pensioenfonds die mogelijk beter voldoet aan eisen en voorwaarden die CNV stelt aan een pensioenfonds van goed niveau.

## **19. Bijdrage in de studiekosten**

- a. De werkgever reserveert per jaar minimaal een percentage van 2,6% van de loonsom voor scholing. Hierover vindt jaarlijks een bestedingsrapportage aan de cao-overlegpartijen plaats.
- b. De kosten vanwege het volgen van een cursus, die noodzakelijk geacht wordt voor het functioneren in de huidige functie, worden geheel vergoed voor zover dit naar het inzicht van de werkgever binnen de reservering van lid a kan worden gefinancierd. De reiskosten worden vergoed volgens de dienststreizenregeling, bijlage 4 van de cao. De cursus kan gevolgd worden in werktijd.
- c. Medewerkers die avondopleidingen volgen, welke naar het oordeel van de werkgever van belang zijn voor de vakbekwaamheid, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits de lessen bijgewoond worden, in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen, voor zover dat nodig is in verband met vereiste reistijd. Deze bepaling geldt met behoud van salaris. De mate van verkorting van de werktijd en de frequentie daarvan worden door de werkgever na overleg met de medewerker vastgesteld.
- d. De in lid b van dit artikel bedoelde vergoedingen zullen worden gestaakt:
  - indien de medewerker er blijk van geeft onvoldoende geïnteresseerd te zijn in de studie door bijvoorbeeld niet binnen een redelijke termijn examen te doen;
  - indien een medewerker zonder gunstige uitslag twee maal examen heeft afgelegd; hiervan kan in een voor de medewerker gunstige zin worden afgeweken.
- e. De werkgever kan terugbetaling van verleende vergoeding vorderen in de navolgende gevallen:
  - indien blijkt dat de vergoeding door de medewerker niet wordt gebruikt of is gebruikt voor het volgen van een cursus;
  - indien de medewerker tijdens de studie de dienst van de werkgever verlaat, waarbij alleen het vergoede bedrag kan worden terug gevorderd welke ligt boven de € 5.000,-- gerekend vanaf de startdatum van de opleiding;

- o indien de medewerker op geheel eigen verzoek binnen twee jaar na het beginnen van de studie, de dienst van de werkgever verlaat: naar rato van de nog niet verstreken diensttijd sinds beëindiging van de studie en dan alleen voor het bedrag dat uitstijgt boven de € 5.000,--. Scholingsmiddelen die zijn ingezet uit het IWB hoeven niet te worden terug betaald.
- f. De medewerker wordt éénmaal in de drie jaar in de gelegenheid gesteld om na overleg met de werkgever een loopbaanscan te doen bij James ( loopbaanbureau gelieerd aan de CNV Vakmensen). De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever. Van het resultaat van de scan wordt de werkgever conform de procedure bij James in kennis gesteld.
- h. Gedurende 3 jaar voor pensioen stelt de werkgever de medewerker desgevraagd in de gelegenheid in totaal vijf werkdagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het POB/IWB dient hiervoor te worden ingezet.
- hi. De werkgever biedt de medewerker die werkt in een functie op Mbo-niveau of Hbo-niveau, maar niet over een Mbo-diploma of Hbo-diploma beschikt, de mogelijkheid deel te nemen aan een zogenoemde Ervaringscertificaat-procedure. Daarmee kan hij alsnog een Mbo-kwalificatie of Hbo-kwalificatie krijgen in de vorm van een ervaringscertificaat. Afhankelijk van de afspraken tussen leidinggevende en medewerker wordt de procedure bekostigd uit het algemene scholingsbudget of het IWB (of een combinatie hiervan)

### **EHBO/BHV**

Door de werkgever aangewezen medewerkers, die beschikken over een geldig EHBO-diploma, ontvangen hiervoor een vergoeding van € 13,95 (2020: 14,16) netto per maand. Medewerkers die op grond van de Arbwet zijn aangewezen als BHV'er (bedrijfshulpverlener), ontvangen eveneens een vergoeding van € 13,95 netto (2020: 14,16) per maand. Deze bedragen worden elk jaar verhoogd met de loonindex. De kosten verbonden aan het lidmaatschap van de organisatie die de EHBO-cursussen geeft en het volgen van deze cursussen en de kosten verbonden aan het volgen van cursussen ten behoeve van de bedrijfshulpverlening, worden door de werkgever volledig vergoed.

### **Artikel 20. Algemene bepalingen arbeidsongeschiktheidsregeling**

- a. Onder voldoende re-integratie-inspanningen van medewerker wordt verstaan:
  - a. Intensieve medewerking aan re-integratieverplichtingen, mede in het licht van de geldende wet- en regelgeving;
  - b. Actieve medewerking aan re-integratieactiviteiten zoals bijvoorbeeld: (gedeeltelijke) hervatting in eigen of passende arbeid; aanvaarding van (tijdelijk) aangepaste arbeid; omscholing of bijscholing indien nodig.
- b. Onder het in dit artikel genoemde salaris wordt verstaan het maandsalaris zoals vermeld in artikel 1 van deze cao.
- c. Onder passende arbeid wordt verstaan: arbeid waarvoor medewerker gezien de functie-eisen en diens medische beperkingen, opleiding en capaciteiten geschikt is of geschikt te maken is.
- d. Werkgever zal zich inspannen om indien nodig de functie en/of de werkplek aan te passen dan wel medewerker her- en bijscholing aan te bieden teneinde passende arbeid aan te kunnen bieden.
- e. Wanneer in het kader van re-integratie passende arbeid wordt gerealiseerd, geldt het volgende:
  - 1. Passende arbeid in het kader van re-integratie zal in eerste instantie bij werkgever zelf plaats vinden. Indien geen passende arbeid te realiseren is, zal passende arbeid worden gezocht bij de bij het CNV aangesloten organisaties. Indien ook dit niet mogelijk is zal bij een externe werkgever passende arbeid worden gezocht.
  - 2. In geval van re-integratie bij een externe werkgever wordt de medewerker de eerste zes maanden gedetacheerd. Loondoorbetaling gedurende deze periode van detachering vindt plaats op basis van loon zoals beschreven in artikel 20 lid b. De periode van zes maanden kan in overleg met werkgever worden verlengd dan wel bekort.
  - 3. Na verloop van de zes maanden zal medewerker, indien mogelijk, in dienst treden bij de externe werkgever.
  - 4. In het geval van indiensttreding bij een externe werkgever, wordt de arbeidsovereenkomst afgewikkeld conform artikel 20b. lid c. Het loon dat bij de externe werkgever zal worden verdiend, komt in mindering op de suppletie.
  - 5. Werknemer heeft de keuze uit twee BOREA-gecertificeerd re-integratiebureaus. Werkgever schakelt het gekozen bureau in.
- f. In het geval medewerker en werkgever verschillen van mening over de vraag of medewerker of werkgever zich voldoende inspant in het kader van re-integratie, zal een deskundigenoordeel bij het UWV worden aangevraagd. Het deskundigenoordeel van het UWV met betrekking tot de

- re-integratie inspanningen is bindend voor partijen. De kosten van het eerste deskundigenoordeel worden gedragen door werkgever. De kosten van een opvolgende aanvraag voor een deskundigenoordeel bij het UWV zijn voor de aanvrager.
- g. In het geval medewerker en werkgever verschillen van mening over de vraag of passende arbeid wordt aangeboden, draagt de werkgever twee externe deskundigen voor. De keuze voor de deskundige ligt bij de werknemer. De werknemer kan ook kiezen voor een deskundigenoordeel bij het UWV. Het advies van de deskundige is bindend voor beide partijen.
  - h. Indien een arbeidsongeschikte medewerker de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt en/of zijn herstel vertraagt of belemmert en/of de aangeboden passende werkzaamheden weigert en/of weigert mee te werken aan voorschriften of maatregelen van werkgever, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige in het kader van de re-integratie, wordt de loondoorbetaling stopgezet. Medewerker kan in dit geval geen beroep doen op artikel 20.a.
  - i. De werkgever verhaalt de gedifferentieerde WGA-premie niet op de medewerker.
  - j. In overleg met de OR is een ziekteverzuimprotocol opgesteld. Het ziekteverzuimprotocol is opgenomen in het Handboek P&O.

### **Artikel 20a. Inkomen bij arbeidsongeschiktheid**

- a. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:629 BW ontvangt medewerker, die wegens ziekte of gebrek niet in staat is zijn bedongen arbeid te verrichten;
  - 1. gedurende het eerste ziektejaar, 100% van het bruto maandsalaris.
  - 2. gedurende het tweede ziektejaar, 70% van het bruto maandsalaris. Indien medewerker voldoende re-integratie-inspanningen verricht, ontvangt medewerker een aanvulling tot 90% van het bruto maandsalaris.
- b. Een arbeidsongeschikte medewerker die op de eerste ziektedag twee jaar of langer in dienst is, heeft na de eerste twee ziektejaren gedurende het derde ziektejaar recht op een aanvulling tot 90% van het bruto maandsalaris, indien de medewerker – met inachtneming van zijn beperkingen – zijn eigen arbeid of andere gangbare arbeid in dienst van werkgever verricht.
- c. Een medewerker die valt onder artikel 20a lid a sub 2 of artikel 20a lid b ontvangt een aanvulling tot 100% van zijn maandsalaris indien hij ten minste 50% van de bedongen arbeidsduur arbeid verricht.
- d. Een arbeidsongeschikte medewerker heeft na het derde ziektejaar recht op een aanvulling tot 90% van het bruto maandsalaris indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - 1. Medewerker is op de eerste ziektedag ten minste twee jaar of langer in dienst van werkgever;
  - 2. Medewerker ontvangt een loongerelateerde WGA-uitkering, en
  - 3. Medewerker verricht – met inachtneming van zijn beperkingen – zijn eigen arbeid of andere gangbare arbeid in dienst van werkgever.
- e. Een arbeidsongeschikte medewerker die op de eerste ziektedag twee jaar of langer in dienst is en die na het derde ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt een aanvulling van 10% op het nieuwe maandsalaris indien hij een nieuwe (en passende) functie aanvaard die in een lagere salarisschaal valt.
- f. De aanvulling op grond van lid c, d en e geschiedt voor de duur van:
  - 1. 1 jaar indien medewerker op de eerste ziektedag 2 jaar of langer in dienst is;
  - 2. 2 jaar indien medewerker op de eerste ziektedag 5 jaar of langer in dienst is;
  - 3. 3 jaar indien medewerker op de eerste ziektedag 10 jaar of langer in dienst is.
- g. Op betalingen voortvloeiende uit dit artikel worden eventuele uitkeringen volgend uit sociale verzekeringswetten en pensioenfondsen (IP), in mindering gebracht.
- h. De medewerker is verplicht de uitkering die de medewerker krachtens sociaal verzekeringswetten toekomt, rechtstreeks door de uitkeringsinstantie aan de werkgever te laten uitbetalen.
- i. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter sprake is van een verlengde wachttijd voor de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), heeft dit geen invloed op een aanvulling op grond van dit artikel. Er is sprake van een verlengde wachttijd indien werkgever en medewerker dit tezamen hebben aangevraagd of in het geval van een door UWV opgelegde loonsanctie.

### **Artikel 20b. Einde dienstverband**

- a. De in het artikel 20a. genoemde loondoorbetalingen en aanvullingen vervallen met ingang van de datum waarop de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- b. In het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid, zal het dienstverband met de medewerker worden beëindigd, voor zover dit op basis van het Burgerlijk Wetboek is toegestaan.
- c. Indien de arbeidsovereenkomst door werkgever wordt beëindigd op basis van langdurige arbeidsongeschiktheid, vindt op datum van beëindiging een afrekening van de suppletieverplichting plaats. Op de datum van beëindiging van het dienstverband wordt de

resterende suppletie, zoals gespecificeerd in artikel 20a. uitbetaald. De suppletie wordt gemaximeerd op 6 jaar. De suppletie en de uitkering dan wel elders te verdienen salaris samen zullen niet meer bedragen dan 100% van het laatst verdiende bruto maandsalaris.

- d. Indien de arbeidsomvang van de medewerker bij de externe werkgever kleiner is dan de arbeidsomvang bij CNV Vakcentrale en deze verlaging wordt veroorzaakt door arbeidsongeschiktheid, wordt de suppletie naar rato van de nieuwe arbeidsomvang berekend.

## **Artikel 21 Mantelzorg**

Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een hulpbehoevende door één of meerdere personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit een persoonlijke en duurzame sociale relatie. Indien de werknemer geconfronteerd wordt met de noodzakelijke zorg voor een ernstig zieke partner, kind (zowel stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen), ouder (zowel stief-, pleeg- of schoonouders) of huisgenoot wordt in overleg met de leidinggevende een plan gemaakt waarmee de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld werk en zorg zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

Dit plan kan onder meer de volgende elementen bevatten:

- aanpassing van de werktijden
- een of meer dagdelen vanuit huis werken
- flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen
- tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakroulatie
- flexibel werken
- betaald verlof (bv. kortdurend zorgverlof)
- onbetaald verlof of tijdelijke vermindering van de arbeidsduur

## **Artikel 22. Ziektekostenverzekering**

Werkgever heeft een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten voor medewerkers in dienst van de CNV Vakcentrale. De werkgever betaalt voor de looptijd van deze cao jaarlijks een bedrag van € 110,- netto uit, ter compensatie van gestegen ziektekosten. Dit bedrag wordt uitgekeerd in de maand september.

## **Artikel 23. Reis-, verblijf- en verplaatsingskosten**

De rechten en plichten van medewerker en werkgever betreffende reis- en verblijfkosten zijn in de volgende afzonderlijke reglementen geregeld:

Bijlage 3: woon-werkverkeerregeling;

Bijlage 4: dienstreizenregeling.

## **Artikel 24. Uitkering bij overlijden**

- a. Bij overlijden van de medewerker ontvangt de weduwe/weduwenaar van wie de medewerker niet duurzaam gescheiden leefde c.q. degene met wie de medewerker aantoonbaar duurzaam samenwoonde, een bedrag gelijk aan drie maandsalarissen inclusief vakantiegeld en eindejaarstoeslag. Dit bedrag is vrijgesteld van loonbelasting.
- b. Indien de medewerker geen persoon als bedoeld in het eerste lid nalaat, maar wel één of meer kinderen, stief- of pleegkinderen, waarvoor op het tijdstip van overlijden aanspraak bestaat op wettelijke kinderbijslag c.q. een uitkering /voorschot volgens de Wet Studiefinanciering, wordt het bedrag als bedoeld in lid a. aan de in dit lid genoemde kinderen uitgekeerd.
- c. Indien de medewerker ten tijde van het overlijden niet gehuwd was en deel uitmaakte van een gezin, waarvan de totale inkomsten voor tenminste tweederde deel bestaat uit de inkomsten van de medewerker, wordt het in lid a. bedoelde bedrag aan gezamenlijke leden van dat gezin uitgekeerd.
- d. Indien de medewerker geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, dan kan de werkgever de uitkering doen toekomen aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

## Artikel 25. Geheimhouding

De medewerker is verplicht tot geheimhouding van alle zaken ten aanzien waarvan hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijk karakter moet begrijpen.

## Artikel 26. Opzeggingstermijn en ontslag

- a. De dienstbetrekking neemt ten einde:
1. Onmiddellijk bij beëindiging door de werkgever of de medewerker gedurende de wettelijke proeftijd, zo deze is overeengekomen of wegens een dringende reden als bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het BW.
  2. Op de dag van overlijden van de medewerker.
  3. Op het tijdstip bepaald door de rechter, ingeval van ontbinding van de arbeidsvoorwaarden wegens een gewichtige reden als bedoeld in artikel 685 van het BW.
  4. Bij ommekomst van de overeengekomen termijn.
- b. Bij opzegging door de werkgever of de medewerker dient de opzegging van het dienstverband zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn samenvalt per de 15<sup>e</sup> van een maand of met het einde van een kalendermaand.

Lid c: De opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:

- Indien dienstverband korter dan 4 jaar geduurd heeft: 1 maand
- Bij dienstverband langer dan 4 jaar, maar korter dan 8 jaar: 1,5 maand
- Bij dienstverband langer dan 8 jaar, maar korter dan 12 jaar: 2 maanden
- Bij dienstverband langer dan 12 jaar, maar korter dan 16 jaar: 2,5 maanden
- Bij alle dienstverbanden langer dan 16 jaar: 3 maanden

c.

d. De opzeggingstermijn door de werkgever in acht te nemen, bedraagt:

3. bij beëindiging van de dienstbetrekking verstrekt de werkgever desgevraagd een ontslagbewijs en een getuigschrift.

Lid d De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

- Indien dienstverband korter dan 4 jaar geduurd heeft: 1 maand
- Bij dienstverband langer dan 4 jaar, maar korter dan 8 jaar: 2 maanden
- Bij dienstverband langer dan 8 jaar, maar korter dan 12 jaar: 3 maanden
- Bij dienstverband langer dan 12 jaar, maar korter dan 16 jaar: 4 maanden
- Bij dienstverband langer dan 16 jaar, maar korter dan 20 jaar: 5 maanden
- Bij alle dienstverbanden langer dan 20 jaar: 6 maanden

## Artikel 27. Reparatie derde WW jaar

Per 1 januari 2016 zijn de maximale duur en opbouw voor de Werkloosheidswet (WW) en voor de loongerelateerde periode van de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) beperkt. De maximale duur is terug gebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Cao-partijen hebben afgesproken dat de totale opbouw en duur van de WW in stand blijft, zoals geldt voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid per 1 januari 2016. CNV Vakcentrale is hiertoe per 1 maart 2018 aangesloten bij de Stichting Private Aanvulling WW en loongerelateerde WGA (SPAWW). Indien een medewerker aan de voorwaarden voldoet kan deze in geval van werkloosheid of gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid na afloop van de wettelijke uitkering een aanvulling krijgen uit dit fonds. Alle werknemers die onder de werkings sfeer van de reguliere cao vallen, vallen in beginsel ook de afspraak over de PAWW.

Premie:

De PAWW is een regeling die wordt gefinancierd via een omslagstelsel. De werknemer betaalt voor de deelname aan de PAWW-regeling een bijdrage die door de werkgevers wordt afgedragen aan het landelijk fonds. In 2018 is de bijdrage 0,2% van het (gemaximeerde) brutoloon en stijgt in de komende jaren geleidelijk naar 0,6% (in 2022). De hoogte van de bijdrage wordt jaarlijks in november vastgesteld door het bestuur van Stichting PAWW in overleg met Stichting van de Arbeid. De bijdrage is in ieder geval voor de periode tot en met 2022 gemaximeerd op 0,75%.

Looptijd:

Deze afspraak heeft een looptijd tot 1 oktober 2022. Centrale werkgevers- en werknemersorganisaties zullen de regeling evalueren, waarbij de evaluatie uiterlijk 1 juli 2021 is afgerond. Cao-partijen spreken hierover af dat afhankelijk van de evaluatie besloten wordt om de regeling te continueren of deelname te stoppen.



## **Artikel 28. Werkgelegenheid**

In verband met een noodzakelijk geachte reorganisatie wordt er in overleg tussen cao-partijen een sociaal plan opgesteld.

## **Artikel 29. Gewetensbezwaarden**

Indien een medewerker bij de uitoefening van zijn functie tegen bepaalde werkzaamheden (ernstige) gewetensbezwaren heeft, zal de werkgever binnen de grenzen der redelijkheid en van de mogelijkheden naar een oplossing zoeken.

## **Artikel 30. Ongewenst gedrag**

- a. De werkgever voert een samenhangend beleid dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag in de organisatie. Het samenhangend beleid bestaat uit de volgende onderdelen:
  - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
  - het aanstellen van twee vertrouwenspersonen, te weten een mannelijke en een vrouwelijke vertrouwenspersoon;
  - gezien de aard van de problematiek moeten de vertrouwenspersonen het vertrouwen van de medewerkers genieten.
- b. Van ongewenst gedrag is sprake bij niet te tolereren gedrag (hierbij valt te denken aan ongewenst seksueel gedrag, agressie en geweld, pesten en discriminatie) waarbij degene die wordt lastig gevallen, bepaalt wat als gewenst of ongewenst wordt ervaren. Niet de bedoelingen maar de gevolgen van het gedrag voor de ander zijn hierbij maatgevend.
- c. De werkgever zal de medewerker via de gebruikelijke informatiekanaalen informeren over het beleid ter voorkoming van ongewenst gedrag.
- d. De werkgever verschafft de vertrouwenspersonen de nodige faciliteiten ten behoeve van de doelmatige uitoefening van haar/zijn taak.

## **Artikel 31. Internationale solidariteit**

- a. Jaarlijks wordt 0,2% gereserveerd van de loonsom ten behoeve van ondersteuning projecten in het kader van 'Internationale Solidariteit' (CNV Internationaal).
- b. Dit bedrag wordt ultimo van het jaar ter beschikking gesteld aan het project van CNV Internationaal.
- c. CNV Internationaal legt ieder jaar – middels een brief/ mailing van CNV Vakmensen - aan de medewerkers een aantal projecten voor waaruit een keuze kan worden gemaakt.
- d. CNV Internationaal geeft ieder jaar een verslag van de besteding van het in dit kader besteedde bedrag aan de werknemers en doet verslag op intranet.

## **Artikel 32. Klachtrecht**

### **1. Individueel klachtrecht**

De werkgever heeft een regeling voor klachten over ongewenst gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, racisme en discriminatie. Nadere informatie betreffende deze regeling staat vermeld in het handboek P&O.

### **2. Toetsing toepassing cao**

Geschillen die tussen de werkgever en een werknemer ontstaan met betrekking tot de toepassing van de cao (met uitzondering van het bepaalde in artikel 29.1) worden onderworpen aan de uitspraak van een arbitragecommissie. Het reglement voor deze arbitragecommissie is vastgelegd in bijlage 5. Nadere informatie kan worden ingewonnen bij de afdeling shared service P&O.

### **3. Functiewaardering**

De medewerker heeft de mogelijkheid om binnen 15 werkdagen na dagtekening van het besluit, bezwaar tegen de uitkomsten van de functiewaardering aan te tekenen. Na de interne procedure bestaat er de mogelijkheid in beroep te gaan bij een nog in te stellen externe Beroepscommissie Functiewaardering. Deze commissie zal bestaan uit een vertegenwoordiging namens de CNV Vakmensen.nl en CNV Vakcentrale evenals een onafhankelijk voorzitter. Deze commissie heeft tot taak de indelingen van functies te toetsen. Hierbij zal een oordeel worden gevraagd aan de instantie die Orba uitvoert (AWVN).

### **Artikel 33. Vakbondsfaciliteiten**

1. Werknemers mogen maximaal 6 dagen per jaar, voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd, verlof opnemen voor het volgen van cursussen en studiebijeenkomsten uitgeschreven door of namens CNV Vakmensen.
2. Vergaderingen uitgeschreven door CNV Vakmensen.nl ten behoeve van het cao-overleg, mogen na overleg met de werkgever onder werktijd plaatsvinden. De werkgever stelt een daartoe geschikte, kosteloos, ruimte beschikbaar.
  - a. Vertegenwoordiger van de vakorganisaties zijn personen die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefenen in het kader van hun organisatie en die als zodanig door de vakorganisaties schriftelijk zijn aangemeld.
  - b. De onderneming draagt er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de vakorganisaties uit hoofde van hun werk voor de vakorganisatie niet in hun positie als medewerker worden geschaad.
  - c. Vertegenwoordigers ontvangen maximaal 10 dagen verlof per jaar voor het bijwonen van vergaderingen uitgeschreven door CNV Vakmensen voor zover de werkzaamheden dit toelaten en mits het verlof tijdig is aangevraagd.

### **Artikel 34. Vakbondscontributie**

1. Elke medewerker die lid is van één van de aangesloten organisaties van het CNV, ontvangt van de werkgever aan het einde van het jaar een bedrag van € . 50,- Indien op 31 december de ledenstand van het volledig vakverbond netto 2000 leden hoger is dan op 1 januari daaraan voorafgaande, wordt het bedrag verdubbeld.
2. De medewerker heeft de mogelijkheid zijn contributie voor de vakbond via een bruto-verrekening, door gebruik te maken van de cafetarieregeling (bijlage 7 ) te betalen. De werkgever realiseert hiertoe een verklaring bij de Inspectie der Belastingen ten behoeve van de fiscale rechtmatigheid en zal de medewerker daartoe vragen of hij hiervan wenst gebruik te maken.

### **Artikel 35. Werkgeversbijdrage**

- a. De werkgever draagt ten behoeve van scholing, vorming en voorlichting jaarlijks een bedrag bij van € 35,76 per medewerker, omgerekend naar fulltime equivalenten. Dit bedrag wordt per 31 december van enig jaar betaalbaar gesteld aan CNV Vakmensen. Dit bedrag wordt jaarlijks met de loonindex verhoogd. In 2020 is de werkgeversbijdrage € 36,30
- b. Onverminderd het bepaalde in lid a. van dit artikel heeft elk der partijen het recht gedurende de looptijd van deze overeenkomst overleg met de wederpartij te openen over tussentijdse wijziging van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 36. Hardheidsclausule**

In overleg tussen cao-partijen kan worden afgeweken van de cao.

### **Artikel 37. Looptijd**

Deze cao is aangegaan voor de tijd van twee jaar, aanvangend 1 januari 2019 en van rechtswege eindigend op 31 december 2020.

Utrecht.....,

Partij ter ene zijde:  
Christelijk Nationaal Vakverbond

Partij ter andere zijde:  
CNV Vakmensen.nl

J.M.A. Ausems  
algemeen secretaris/penningmeester

P.S. Fortuin      S.N.D. Hendriks-Sneijder  
voorzitter      bestuurder

## Preambules

---

Bijlage A, behorende bij de cao CNV

### **A. Loonsverhoging**

- Per 01-01-2019 worden de salarisschalen en het feitelijk loon met 1,5% verhoogd. De IWB-uren worden structureel verhoogd naar 75 uur bij een fulltime werkweek. Voor parttimers geldt de verhoging naar rato. 36 uurmet
- Per 01-01-2020 worden de salarisschalen en het feitelijk loon met 1,5% verhoogd.

### **B. Scholing en ontwikkeling / employability**

Employability is het aantrekkelijk worden en blijven van medewerkers voor de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten CNV Vakcentrale. Waardevol blijven voor de organisatie en de waarde op de arbeidsmarkt te vergroten is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker. CNV Vakcentrale wil met een gericht beleid streven naar permanent meer aandacht aan de ontwikkeling van medewerkers om de employability te vergroten. Indien er onduidelijkheid is de medewerkers over de toepassing van het scholingsbeleid en de verdeling van de budgetten, kan men zich wenden tot de adviseur P&O. Indien er een geschil van mening blijft doet de algemeen secretaris/penningmeester uitspraak. Cao-partijen spreken af om employability tot een speerpunt te maken voor de looptijd van deze cao en de voortgang hiervan wordt besproken tijdens het regulier overleg dat drie (3) keer per jaar plaats vindt.

### **C. Vitaliteit:**

#### 1. Langer doorwerken

Een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de werknemers, de bestuurder en de adviseur P&O gaan een "generatiepact" onderzoeken en ontwikkelen. Doel is om dit op te nemen in de cao per 1 januari 2020.

#### 2. Werkdruk

De werkdruk wordt op sommige afdelingen als hoog ervaren. Dit is ook een punt van aandacht voor de werkgever. Waar nodig lopen trajecten met diverse teams. Werkgever heeft toegezegd dit onderwerp te blijven monitoren. Tevens wordt dit als besprekingspunt tijdens het regulier overleg tussen de cao-partijen opgenomen.

3. Financieel advies: zekerheid over financiën draagt bij aan duurzame inzetbaarheid/vitaliteit. Cao-partijen onderzoeken de mogelijkheid van een "financiële foto". Bedoeling is om de mogelijkheid tot het maken van een "financiële foto" in de cao per 1 januari 2020 op te nemen. Elke werknemer kan dan eens in de 3 jaar een "financiële foto" laten maken.

## CHRISTELIJK NATIONAAL VAKVERBOND IN NEDERLAND

Tiberdreef 4 - telefoon 030-7511257 - Postbus 2475

=====

## Bijlage 1 bij de CAO, salarisregeling per 1 januari 2019

- 1 Als basis voor de berekening van de nieuwe salarissen dienden de maandbedragen, welke per 1 januari 2018 golden.
- 2 Deze maandbedragen zijn per 1 januari 2019 verhoogd met 1,5 %.

	Schaal I (code 1)	Schaal II (code 2)	Schaal III (code 3)	Schaal IV (code 4)	Schaal V (code 5)	Schaal VI (code 6)
0	0,00	0,00	0,00	1.933,47	2.145,45	2.431,95
1	0,00	0,00	1.725,17	2.023,27	2.290,24	2.577,97
2	0,00	0,00	1.807,01	2.145,45	2.431,95	2.714,79
3	0,00	0,00	1.891,31	2.217,53	2.504,04	2.786,89
4	0,00	0,00	1.977,46	2.290,24	2.577,97	2.855,92
5	0,00	1.769,15	2.082,53	2.358,65	2.640,89	2.924,34
6	1.671,40	1.848,55	2.217,53	2.431,95	2.714,79	2.997,03
7	1.769,15	1.933,47	2.290,24	2.504,04	2.786,89	3.066,67
8	1.848,55	2.023,27	2.358,65	2.577,97	2.855,92	3.145,46
9	1.933,47	2.023,27	2.431,95	2.640,89	2.924,34	3.221,84
10	2.023,27	2.113,07	2.504,04	2.714,79	2.997,03	3.300,64
11		2.217,53	2.577,97	2.786,89	3.066,67	3.375,16

  

	Schaal VII (code 7)	Schaal VIII (code 8)	Schaal IX (code 9)	Schaal X (code 10)	Schaal XI (code 11)	Schaal XII (code 12)
0	2.855,92	3.221,84	3.658,62	4.103,36	4.551,13	4.995,87
1	2.997,03	3.300,64	3.808,29	4.257,31	4.699,58	5.111,33
2	3.145,46	3.375,16	3.946,35	4.411,85	4.846,81	5.244,51
3	3.221,84	3.442,37	4.103,36	4.551,13	4.995,87	5.381,34
4	3.300,64	3.582,87	4.257,31	4.699,58	5.111,33	5.515,73
5	3.375,16	3.658,62	4.411,85	4.846,81	5.244,51	5.651,97
6	3.442,37	3.734,38	4.551,13	4.995,87	5.381,34	5.786,98
7	3.516,29	3.808,29	4.699,58	5.111,33	5.515,73	5.922,59
8	3.582,87	3.946,35	4.846,81	5.244,51	5.651,97	6.059,19
9	3.658,62	4.103,36	4.995,87	5.381,34	5.786,98	6.196,19
10	3.734,38	4.257,31		5.515,73	5.922,59	6.333,21
11	3.808,29	4.411,85				6.470,24

Schaal I en II worden niet gebruikt.

Vakantietoeslag bedraagt 8 % van het salaris.

Eindejaarsuitkering bedraagt 8,33 % van het salaris.

Minimumloon > 23 jaar bedraagt € 1.615,80

=====

Bijlage 1 bij de CAO, salarisregeling per 1 januari 2020

- 1 Als basis voor de berekening van de nieuwe salarissen dienden de maandbedragen, welke per 1 januari 2019 golden.
- 2 Deze maandbedragen zijn per 1 januari 2020 verhoogd met 1,5 %.

	Schaal I (code 1)	Schaal II (code 2)	Schaal III (code 3)	Schaal IV (code 4)	Schaal V (code 5)	Schaal VI (code 6)
0	0,00	0,00	0,00	1.962,47	2.177,63	2.468,43
1	0,00	0,00	1.751,05	2.053,62	2.324,59	2.616,64
2	0,00	0,00	1.834,12	2.177,63	2.468,43	2.755,51
3	0,00	0,00	1.919,68	2.250,79	2.541,60	2.828,69
4	0,00	0,00	2.007,12	2.324,59	2.616,64	2.898,76
5	0,00	1.795,69	2.113,77	2.394,03	2.680,50	2.968,21
6	1.696,47	1.876,28	2.250,79	2.468,43	2.755,51	3.041,99
7	1.795,69	1.962,47	2.324,59	2.541,60	2.828,69	3.112,67
8	1.876,28	2.053,62	2.394,03	2.616,64	2.898,76	3.192,64
9	1.962,47	2.053,62	2.468,43	2.680,50	2.968,21	3.270,17
10	2.053,62	2.144,77	2.541,60	2.755,51	3.041,99	3.350,15
11		2.250,79	2.616,64	2.828,69	3.112,67	3.425,79

	Schaal VII (code 7)	Schaal VIII (code 8)	Schaal IX (code 9)	Schaal X (code 10)	Schaal XI (code 11)	Schaal XII (code 12)
0	2.898,76	3.270,17	3.713,50	4.164,91	4.619,40	5.070,81
1	3.041,99	3.350,15	3.865,41	4.321,17	4.770,07	5.188,00
2	3.192,64	3.425,79	4.005,55	4.478,03	4.919,51	5.323,18
3	3.270,17	3.494,01	4.164,91	4.619,40	5.070,81	5.462,06
4	3.350,15	3.636,61	4.321,17	4.770,07	5.188,00	5.598,47
5	3.425,79	3.713,50	4.478,03	4.919,51	5.323,18	5.736,75
6	3.494,01	3.790,40	4.619,40	5.070,81	5.462,06	5.873,78
7	3.569,03	3.865,41	4.770,07	5.188,00	5.598,47	6.011,43
8	3.636,61	4.005,55	4.919,51	5.323,18	5.736,75	6.150,08
9	3.713,50	4.164,91	5.070,81	5.462,06	5.873,78	6.289,13
10	3.790,40	4.321,17		5.598,47	6.011,43	6.428,21
11	3.865,41	4.478,03				6.567,29

Schaal I en II worden niet gebruikt.

Vakantietoeslag bedraagt 8 % van het salaris.

Eindejaarsuitkering bedraagt 8,33 % van het salaris.

Minimumloon > 23 jaar bedraagt € (2020 nog niet bekend)

Voor de procedure over de inschaling verwijzen wij u naar bijlage 2b van de cao.

De brandbreedte, betreffende de schaalindeling (functieclassificatiesysteem ORBA, zie bijlage 2 b van de cao, is als volgt weer te geven:

Schaal 1:	...	-	48
Schaal 2:	49	-	70
Schaal 3:	71	-	92
Schaal 4:	93	-	114
Schaal 5:	115	-	135
Schaal 6:	136	-	156
Schaal 7:	157	-	177
Schaal 8:	178	-	198
Schaal 9:	199	-	219
Schaal 10:	220	-	240
Schaal 11:	241	-	269
Schaal 12:	270		

## Inschalingprocedure bij aanstelling

---

Bijlage 2b, behorende bij cao CNV

CNV Vakcentrale maakt gebruik van de ORBA-systematiek. De totstandkoming van de beschrijvingen zal binnen de CNV Vakcentrale plaatsvinden.

De functie-indeling met bijbehorende schaalindeling is gepubliceerd op intranet.

In de regel wordt een medewerker aangenomen in de aanloopschaal (één schaal lager dan de functionele schaal). Afhankelijk van opleiding, ervaring en/of elders opgebouwd salaris kunnen bij inschaling één of meerdere functiejaren worden toegekend. Bij indiensttreding is directe plaatsing in de functionele schaal in principe mogelijk als er sprake is van de aanstelling van een persoon waarvan duidelijk is dat hij op grond van zijn loopbaan de functie direct volledig en volwaardig zal kunnen uitoefenen en waarbij, gezien het elders opgebouwde salaris, directe plaatsing in de functionele schaal in de rede ligt.

De medewerker die geplaatst wordt in de aanloopschaal, wordt ieder half jaar door de leidinggevende beoordeeld. Afhankelijk van de mate van volledig en volwaardig functioneren van de medewerker doet de leidinggevende een voorstel aan de algemeen secretaris. Dit voorstel kan de volgende inhoud hebben:

- a. er vindt nog geen overstap naar de functionele schaal plaats;
- b. er vindt een overstap naar de functionele schaal plaats;
- c. na eerste indiensttreding: werkgever en medewerker besluiten in goed overleg de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten;
- d. na promotie: werkgever en medewerker besluiten in goed overleg dat de medewerker weer de vorige functie gaat vervullen.

Er wordt vanuit gegaan dat een medewerker binnen twee jaar na indiensttreding of plaatsing in een functie, in staat is de functie volledig en volwaardig te vervullen.

Bij bevordering naar een hogere salarisgroep wordt de medewerker ingeschaald op tenminste hetzelfde salaris, plus één periodiek. Indien het huidige salaris plus één periodiek niet hoger is dan het laagste schaalsalaris in de nieuwe salarisgroep, vindt inschaling in de nieuwe salarisgroep plaats met toekenning van nul periodieken. Indien indiensttreding heeft plaatsgevonden tussen de 1<sup>e</sup> t/m 15<sup>e</sup> dag van enige maand, vindt verhoging plaats per de eerste van die maand. Bij indiensttreding tussen de 16<sup>e</sup> en laatste dag van de maand, gaat de verhoging in per de eerste van de daaropvolgende maand.

Bij bevordering naar een andere hogere functie wordt betrokkene direct geplaatst in de functionele schaal, mits de betreffende medewerker de functie volledig en volwaardig vervult. Indien er bij bevordering naar een andere (hogere) functie meer dan één salarisschaal verschil is tussen de huidige (oude) schaal en de nieuwe functionele schaal, dan wordt een medewerker ingedeeld in de bij de nieuwe functie behorende aanloopschaal waarna de overige bepalingen van de inschalingprocedure van toepassing zijn als bij eerste aanstelling.

## Woon-werkverkeerregeling

---

Bijlage 3, behorende bij cao CNV

### Artikel 1

a. De medewerker heeft vanaf het moment van zijn indiensttreding recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen zijn woonplaats en de standplaats  
b. De vergoeding bestaat uit de te maken kosten van openbaar vervoer (tweede klasse) tot een maximum van 75 km. enkele reis. Indien het dienstbelang dit vraagt, kan de werkgever een vergoeding toekennen voor het gebruik van een eigen auto. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks door de werkgever vastgesteld.

1. Onder woon-werkverkeer wordt verstaan het reizen, eventueel meerdere keren per dag van de woning naar het kantoor (het kantoor van de CNV Vakcentrale );
2. Indien de medewerker niet reist naar zijn kantoor maar rechtstreeks naar een andere bestemming, dan is dit geen woon-werkverkeer;
3. Reist de werknemer via kantoor naar een andere bestemming, dan valt de reis woning-kantoor onder het tarief voor woon-werkverkeer en vervolgens de reis kantoor naar het andere (vergader) doel onder de dienstreizenregeling (bijlage 4 van de cao).

### Artikel 2

- a. De vergoeding zoals verwoord in lid b van artikel 1 van deze regeling, bestaat uit de kosten van bus, tram, metro of trein (tweede klasse) berekend op basis van een jaarkaart, tot een maximum van € 4.112,24 (niveau 1 januari 2019) per jaar, welke omgerekend wordt tot een bedrag per maand, ongeacht het in de praktijk gebruikte vervoermiddel.
- b. De bedragen opgenomen onder de leden a. en b. van dit artikel, worden jaarlijks op 1 januari aangepast met een percentage gelijk aan dat waarmee het prijsindexcijfer vervoersdiensten, zoals dit wordt gepubliceerd door het CBS, per oktober van het voorgaande jaar ten opzichte van het indexcijfer van oktober van het daaraan voorafgaande jaar is gestegen of gedaald.
- c. Bij ziekte van de werknemer zullen geen reiskosten woon-werkverkeer worden vergoed over volle kalendermaanden waarin de werknemer ziek is, met ingang van twee maanden volgend op die, waarin de eerste verzuimdag lag.
- d. Wanneer op minder dan 4 dagen wordt gereisd, zal de vergoeding naar rato – op basis van 5 dagen - worden toegepast.

### Artikel 3

Uitzendkrachten en overige tijdelijke krachten ontvangen een reiskostenvergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten openbaar vervoer.

### Artikel 4

De werknemer dient ten genoegen van de werkgever aan te tonen welke kosten hij heeft gemaakt. Bij wijziging van het bedrag dient de werknemer de werkgever hiervan schriftelijk in kennis te stellen.

### Artikel 5

In alle gevallen waarin deze regeling voor medewerkers die met het openbaar vervoer reizen niet voorziet, treft de werkgever een kostendekkende regeling.



## Dienstreizenregeling

---

Bijlage 4, behorende bij cao CNV

### Artikel 1

De medewerker die voor het uitoefenen van zijn functie (anders dan woon-werkverkeer) noodzakelijkerwijs gebruik moet maken van een auto, heeft recht op een vergoeding per kilometer op basis van het bepaalde in artikel 2 van deze regeling.

De noodzaak van het gebruik van een auto wordt bepaald door de werkgever. Indien de werknemer daartoe verzoekt, stelt de werkgever passend vervoer ter beschikking.

### Artikel 2

- a. De vergoeding als bedoeld in artikel 1 van deze bijlage bedraagt € 0,45 per kilometer, hiervan is € 0,19 (niveau 1 januari 2008) onbelast en € 0,26 belast. Deze vergoeding dient ook aangewend te worden voor parkeer-, tol- en veerkosten.
- b. De werkgever verstrekt op verzoek van de medewerker een lening ten behoeve van de aanschaf van een deugdelijke auto, waarover de medewerker dient te beschikken voor een goede uitoefening van zijn functie.
- c. De lening bedraagt maximaal de (bij) de betalen prijs voor de (nieuwe) auto, maar mag echter niet meer bedragen dan € 14.750,--.
- d. Over het geleende bedrag is de wettelijke rente, per januari van het jaar geldend, verschuldigd.
- e. Bij een lening van maximaal € 4.500,-- dient de werknemer tenminste € 175,-- per maand af te lossen. Bij een lening van € 4.501,-- - € 11.500,-- dient de werknemer tenminste € 230,-- per maand af te lossen. Bij een lening van € 11.501,-- - € 14.750,-- dient de werknemer tenminste € 275,-- per maand af te lossen.
- f. Indien de medewerker gedurende drie aaneengesloten kalendermaanden zijn auto niet voor het uitoefenen van zijn functie heeft gebruikt, kan hij –desgewenst- de maandelijks aflossing met ingang van de vierde maand beëindigen. De aflossing dient te worden hervat uiterlijk in de maand volgend op het tijdstip, waarop de werknemer zijn auto weer is gaan gebruiken voor het uitoefenen van zijn functie.
- g. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is het restant van de lening, verhoogd met de verschuldigde rente, direct opeisbaar.

### Artikel 3

De werknemer is verplicht de auto waarvoor hij bij de werkgever een lening heeft afgesloten en die hij voor de uitoefening van zijn functie gebruikt, WAO-casco te verzekeren. Tevens dient hij een ongevallen-inzittenden-verzekering af te sluiten.

### Artikel 4

Dienstreizen per trein worden door de werkgever vergoed op basis van tweede klasse. Medewerkers van de afdeling Beleid krijgen de beschikking over een NS trajectkaart 2e klasse voor het traject Utrecht – Den Haag. Voor internationale dienstreizen wordt de medewerker in staat gesteld om de snelste reisoptie (zoals Thalys) te kiezen.

### Artikel 5

Voor dienstreizen verder dan 250 km. van de standplaats dient –behoudens ontheffing van de werkgever- gebruik te worden gemaakt van het openbaar vervoer.

### Artikel 6

De werknemer heeft recht op vergoeding van werkelijk gemaakte –sober gehouden- noodzakelijke verblijfkosten.

### Artikel 7

In alle gevallen waarin deze regeling niet voorziet, treft de werkgever een billijke regeling.

## **Reglement Arbitragecommissie**

---

Bijlage 5 , behorende bij cao CNV

### **Artikel 1. Taak van de commissie**

De arbitragecommissie (hierna te noemen commissie) heeft tot taak:

- een uitspraak te doen in geschillen als bedoeld in artikel 32 van de cao CNV.

### **Artikel 2. Samenstelling commissie**

De commissie bestaat uit drie leden, waarvan één lid wordt aangewezen door de werkgever, partij bij de cao ter ener zijde en één lid door de vakorganisatie, partij bij de cao ter andere zijde. Deze twee leden wijzen in overleg een onafhankelijke voorzitter aan.

### **Artikel 3. Adviseurs**

De werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers in de commissie zijn bevoegd zich in de vergaderingen van de commissie te doen bijstaan door adviseurs. Deze bezitten een adviserende stem.

### **Artikel 4. Duur van het lidmaatschap**

De leden van de commissie hebben per geschil zitting in de commissie voor de periode waarin het geschil wordt aangemeld tot en met de dag waarop de commissie uitspraak doet.

### **Artikel 5. Beëindiging van het lidmaatschap**

a. Tijdens de in lid 4 genoemde periode kan het lidmaatschap van de commissie eindigen door:

- bedanken
- overlijden.

b. In een dergelijke situatie zal terstond voorzien worden in de aanstelling van een nieuw commissielid door of de betreffende cao-partij of de twee overgebleven commissieleden in het geval het de voorzitter is van wie het lidmaatschap van de commissie eindigt.

### **Artikel 6. Secretariaat**

a. De commissie benoemt een secretaris.

b. Het secretariaat van de commissie is gevestigd: CNV Vakcentrale t.a.v. het bestuurssecretariaat, Postbus 2475, 3500 GL Utrecht, telefoon 030-751 1000.

### **Artikel 7. Beraadslaging en stemmen**

a. De commissie is slechts bevoegd tot het nemen van besluiten indien drie leden van de commissie aanwezig zijn.

b. De commissie beslist als geheel en doet haar uitspraken schriftelijk en met redenen omkleed. De leden handelen daarbij als goede bestuursleden naar billijkheid.

### **Artikel 8. Behandeling van geschillen**

a. Geschillen worden door de klagende partij schriftelijk bij het secretariaat van de commissie aanhangig gemaakt.

b. Dit schrijven dient te zijn voorzien van een duidelijke toelichting, de feiten en omstandigheden die tot het geschil aanleiding hebben gegeven, de conclusies die daaruit naar de mening van klager getrokken moeten worden en het advies dat op grond daarvan van de commissie wordt gevraagd.

c. Het secretariaat stelt terstond de wederpartij op de hoogte van het geschil door toezending van een afschrift van het schrijven van de klagende partij.

d. De wederpartij is bevoegd, binnen veertien dagen na verzending door het secretariaat van het in het voorgaande lid bedoelde schrijven, schriftelijk van zijn zienswijze kennis te geven, daarbij aangevende de gronden waarop het gevraagde advies wordt betwist.

e. Het secretariaat zendt direct een afschrift van het in het voorgaande lid bedoelde verweerschrift aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.

f. Partijen in het geschil zijn bevoegd na de wisseling van de in het voorgaande artikel bedoelde stukken nogmaals met inachtneming van de termijn van veertien dagen hun zienswijze aan het secretariaat kenbaar te maken, waarna de schriftelijke uiteenzetting van het wederzijdse standpunt wordt gesloten.

g. Tijdens de gehele procedure kan de voorzitter proberen een minnelijke schikking tussen partijen te bereiken. De voorzitter kan daartoe de behandeling aanhouden en partijen een termijn van beraad geven.

### **Artikel 9. Mondelinge toelichting**

- a. Elk van het geschil hebbende partijen heeft het recht binnen veertien dagen na beëindiging van de uitwisseling van de schriftelijke stukken aan de commissie mee te delen dat hij prijs stelt op een nadere mondelinge toelichting van het ingenomen standpunt.
- b. In dat geval stelt de commissie plaats, datum en uur voor de mondelinge toelichting vast. Het secretariaat geeft daarvan kennis aan beide partijen, evenals aan de leden van de commissie.

### **Artikel 10. Afwijkingen**

De commissie is bevoegd afwijkingen toe te staan van de in artikel 8 en 9 van dit reglement genoemde termijnen.

### **Artikel 11. Getuigen en/of deskundigen**

Elk van de partijen in het geschil is bevoegd één of meer getuigen en/of deskundigen bij de mondelinge behandeling van het geschil mee te brengen, opdat dezen door de commissie worden gehoord. De naam, woonplaats en functie van de mee te brengen getuigen of deskundigen dienen tenminste zes dagen tevoren aan het secretariaat te worden bekend gemaakt.

### **Artikel 12. Nadere inlichtingen**

- a. De commissie is bevoegd, alvorens een advies uit te brengen of een besluit te nemen, nadere inlichtingen in te winnen van partijen zowel als van derden. Zij is bevoegd partijen, getuigen en deskundigen ter andere toelichting op te roepen om in haar vergadering te verschijnen. Een dergelijke oproep dient te geschieden met inachtneming van een termijn van één week.
- b. Uit weigering van partijen om gevraagde inlichtingen te verstrekken of om ter vergadering te verschijnen, zal de commissie de conclusies trekken die haar geraden voorkomen.

### **Artikel 13. Wraking**

In de commissie kunnen geen personen benoemd worden die rechtstreeks bij het geschil zijn betrokken.

### **Artikel 14. Advies**

Het advies van de commissie wordt schriftelijk ter kennis van partijen gebracht, ondertekend door de voorzitter van de commissie. Een afschrift van het advies wordt toegezonden aan de leden en plaatsvervangende leden van de commissie.

### **Artikel 15. Kosten**

- a. Aan de leden van de commissie wordt een onkostenvergoeding verleend en eventueel in overleg een dagdeelvergoeding.
- b. De kosten van de commissie worden gedragen door de werkgever. Kosten die zonder noodzaak zijn aangewend of veroorzaakt, kan de commissie voor rekening laten komen van de partij die deze aanwendde of veroorzaakte.

### **Artikel 16 Geheimhouding**

- a. Voor de commissieleden geldt binnen de organisatie geheimhouding als het gaat om vertrouwelijk voorgelegde informatie en om de privacy van personen.
- b. Buiten de organisatie geldt volledige geheimhouding.

### **Artikel 17. Handelwijze**

In gevallen waarin dit reglement voorziet stelt de commissie procedures en de eigen handelwijze vast.

### **Artikel 18. Wijziging reglement**

Dit reglement kan uitsluitend door partijen bij de cao in gezamenlijk overleg worden gewijzigd.

## Fietsregeling

---

Bijlage 6a, behorende bij cao CNV

In het cao-overleg is afgesproken dat iedere medewerker met minimaal een jaarcontract een fiets kan betrekken via de werkgever. In korte lijnen komt het erop neer dat in aansluiting op de geboden mogelijkheden door de fiscus fiscaal vriendelijk een fiets wordt verstrekt. De medewerker levert bruto loon in en ontvangt daarvoor een fiets voor het woon/werkverkeer. De medewerker wordt van de fiets eigenaar.

### Regeling

1. De werkgever stelt aan de medewerker eenmaal per drie jaar een fiets naar keuze, met een aanschafprijs van maximaal de cataloguswaarde van € 500,- (inclusief BTW) ter beschikking. De aanschaf van een elektrische fiets is ook mogelijk. Om hiervoor in aanmerking te komen dient de medewerker een aanvraagformulier in. Per kalenderjaar kunnen maximaal 10 medewerkers gebruik maken van deze regeling.
2. De financiering van deze fiets kan als volgt geschieden:
  - het inleveren van bruto loon
  - het kapitaliseren van bovenwettelijke verlofuren
  - het kapitaliseren van overuren
  - het kapitaliseren van IWB
  - vakantietoelage
  - eindejaarstoelage
3. In aanmerking voor deze regeling komt de medewerker die dagelijks van woonadres naar werkplek en vice versa moet reizen en dit deels of geheel per fiets doet.
4. Niet voor deze regeling komen medewerkers in aanmerking die:
  - in dienst zijn als oproepkracht
  - een tijdelijk dienstverband hebben van korter dan één jaar
  - in dienst zijn als stagiaire
  - die gebruik maken van artikelen 2b t/m 2g en 3 van bijlage 4 (dienstreizenregeling) van de cao
  - werkzaam zijn als uitzendkracht of op basis van een detacheringsovereenkomst
5. De aangeschafte fiets mag het bedrag van € 500,- te boven gaan, er wordt echter maximaal € 500,- excl. verzekering en accessoires vergoed.
6. De medewerker wordt eigenaar van de fiets.
7. Onderhoud en reparaties komen voor rekening van de medewerker.
8. In geval van diefstal wordt geen nieuwe fiets verstrekt.
9. De medewerker vrijwaart de werkgever tegen aanspraken van derden voortvloeiend uit of verband houdend met het gebruik van de fiets.

## Aanvraagformulier fietsregeling

---

Bijlage 6b, behorende bij cao CNV

Ondergetekende

Naam :

Adres :

Postcode/woonplaats :

Functie :

Afdeling :

Huidig vervoer woon/werk :

Per fiets te overbruggen afstand :

Afstand woon/werk of :

Gedeeltelijk afstand woon/werk :

Financiering door:

- Brutoloon
- Vakantiegeld
- Eindejaarsvergoeding
- Verkoop bovenwettelijke vakantiedagen
- Kapitaliseren overuren
- IWB

Handtekening:

Datum:

## Cafetarieregeling

Bijlage 7, behorende bij cao CNV

### 1. Wat houdt een cafetariasysteem in?

In een cafetariasysteem kan een medewerker een arbeidsvoorwaarde inruilen voor een andere arbeidsvoorwaarde. De arbeidsvoorwaarde die wordt ingezet, wordt een bron genoemd. De arbeidsvoorwaarde waarvoor de medewerker kiest is een doel. Voorbeelden van bronnen zijn bruto loon, vakantietoeslag of bovenwettelijke verlofdagen. Voorbeelden van doelen zijn de fietsregeling, reiskosten, studiekosten of vakbondscontributie.

Jaarlijks kan een medewerker beslissen welke bronnen ingezet worden voor welk(e) doel(en). De keuze geldt voor één jaar. Indien het vakantiegeld wordt ingezet als bron, dient de aanvraag begin april van enig jaar ingeleverd te zijn. In alle andere situaties is dit uiterlijk 1 november van enig jaar. Als er geen keuze wordt gemaakt, dan geldt het standaard pakket arbeidsvoorwaarden, zoals dit is afgesproken in de cao.

Indien een medewerker gebruik maakt van de cafetarieregeling, dan is het fiscaal voordeel afhankelijk van het loonbelastingpercentage dat op de medewerker van toepassing is. Dit wordt vermeld op de loonstrook.

### 2. Cafetarieregeling bij CNV Vakcentrale

CNV Vakcentrale heeft in de cao drie doelen staan:

- levensloop (artikel 14)
- fietsregeling (bijlage 6)
- vakbondscontributie (artikel 34)

Naast deze bestaande uitruilmogelijkheden zijn tevens de volgende doelen mogelijk:

- reiskosten (fiscale ruimte woon-werk)
- studiekosten
- vitaliteit

In onderstaande tabel staan de bovenstaand doelen genoemd met hun bijbehorende bronnen.

	<b>Reiskosten (fiscale ruimte woon- werk)</b>	Studie- kosten	Levensloop (art. 14)	Vitaliteit	Fiets-regeling (bijl. 6)	Vakbonds- contributie artikel 34)
<b>Tijdbronnen</b>						
Bovenwettelijke verlofuren	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
IWB		<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	
Overuren in tijd			<b>x</b>		<b>x</b>	
<b>Geldbronnen</b>						
Brutoloon	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>		<b>x</b>	<b>x</b>
Eindejaarstoest.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>		<b>x</b>	<b>x</b>
Vakantietoest.	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>		<b>x</b>	

#### 2.1 Reiskosten woon-werk

<b>Bron</b>	<b>Doel</b>
Bovenwettelijk verlof	Reiskosten
Eindejaarstoeslag	Reiskosten
Bruto loon	Reiskosten
Vakantietoeslag	Reiskosten

Een medewerker mag per kilometer € 0,19 per kilometer ontvangen. Indien er een verschil zit tussen het bedrag dat een medewerker ontvangt van de werkgever (woon-werkvergoeding conform cao) en het bedrag dat hij/zij onbelast zou mogen ontvangen, dan kan dit verschil onbelast uitgekeerd worden via de eindejaarsuitkering, vakantietoeslag, het bruto loon of bovenwettelijk verlof. Het maakt niet uit of een medewerker met het openbaar vervoer of eigen vervoer reist. Alle medewerkers hebben ongeacht het in de praktijk gebruikte vervoersmiddel – indien er fiscale ruimte is – recht op verrekening.

Voor het berekenen van de fiscale ruimte gaat de Belastingdienst uit van:

- 214 werkbare dagen per jaar voor een fulltimer (of naar rato indien van toepassing)
- € 0,19 per kilometer reiskostenvergoeding onbelast
- de werknemer reist op minstens 128 dagen (60% van 214 naar de vaste arbeidsplaats), of naar rato indien van toepassing
- aantal kilometers van huis naar werk vice versa, wordt bij CNV Vakcentrale vastgesteld aan de hand van routeplanner van de ANWB (snelste route, <http://route.anwb.nl/routeplanner/>)
- indien een medewerker verder dan 75 kilometer van Utrecht woont, dan mogen alleen de werkelijk gereden werkdagen vergoed worden. Er bestaat een misverstand dat fiscaal maar 75 kilometer mag worden vergoed, maar dit is onjuist.

## 2.2. Aanvullende regeling studiekosten

Bron	Doel
Bovenwettelijk verlof	Studiekosten
Eindejaarstoeslag	Studiekosten
Bruto loon	Studiekosten
Vakantietoeslag	Studiekosten
IWB	Studiekosten

Werknemers kunnen via de Cafetarieregeling een aanvulling op de studiekosten ruilen indien de werkgever niet de volledige kosten van een studie vergoedt.

Onder studiekosten wordt verstaan:

- de kosten voor het bijwonen van een congres of symposium en de reiskosten daarvoor
- de studiekosten voor een opleiding
- het aanschaffen van vakgebonden literatuur

## 3. Toelichting op Cafetarieregeling

### 3.1 Vrijwillig

De keuze om aan de Cafetarieregeling mee te doen is vrijwillig. Er hoeft geen keuze gemaakt te worden. Als de medewerker een keuze maakt dan is dat telkens voor een periode van één jaar en deze wordt in principe goedgekeurd. Slechts als een keuze onaanvaardbaar en onoplosbaar grote problemen voor de organisatie oplevert, kan

CNV Vakcentrale vooraf, schriftelijk en gemotiveerd, de keuze tegen houden. Een éénmaal verleende goedkeuring en keuze kan gedurende het betreffende jaar niet meer worden teruggedraaid.

### 3.2 Pensioen, fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen

#### 3.2.1.1 Pensioen

Voor de pensioenopbouw blijft het salaris, waarop een medewerker volgens de cao recht heeft, gelden. Al ontvangt een medewerker door de gemaakte cao-keuze in arbeidsvoorwaarden een hoger of lager salaris, de pensioenopbouw en de premie-inhouding blijven gebaseerd op het normsalaris.

#### 3.2.1.2 Bruto loon

Indien een medewerker bruto loon inzet voor de Cafetarieregeling, dan wordt het bruto inkomen lager. Hierdoor ontstaat ook een lagere grondslag voor vakantiegeld en de eventuele bonus. Een verlaging van het bruto loon kan doorwerken in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag, levensloop en een jubileumuitkering. Als een medewerker deze effecten wil voorkomen, dan kan hij/zij beter kiezen voor een andere bron.

#### 3.2.1.3 Verkopen verlof

Bij het verkopen van vrije uren geldt dat er meer loon wordt genoten, dat leidt tot verhoging van de (pensioen)premie- en belastingheffing. Het belastbaar inkomen en het niveau van de sociale zekerheidsuitkering worden door het verkopen hoger.

Een verhoging van het bruto loon werkt ook door in fiscale en sociale zekerheidsgrondslagen zoals de WW/WIA-uitkering, huurtoeslag, zorgtoeslag, kindertoeslag, levensloop en een jubileumuitkering. Deze worden door het verkopen van verlof hoger.

#### 3.2.1.4.

Bij uitbetaling van bovenwettelijk verlof en IWB dient er pensioenpremie over betaald te worden.

### **3.3 Ontslag**

Als een medewerker ontslag neemt en hij/zij neemt deel aan de Cafetarieregeling, dan ontvangt hij/zij de opgebouwde rechten (bijvoorbeeld vrije uren/dagen) naar rato van de periode waarin hij/zij dat jaar gewerkt heeft.

Voor wat betreft de pensioenopbouw worden de al opgebouwde rechten gekapitaliseerd.



## Regeling Individueel werknemersbudget

---

Bijlage 8, behorende bij cao CNV

Behoeftes, ambities en wensen van individuele medewerkers verschillen en kunnen gedurende de loopbaan en afhankelijk van de levensfase veranderen. Daarom stelt CNV Vakcentrale alle medewerkers jaarlijks een individueel werknemersbudget (IWB) ter beschikking. Het IWB wordt primair uitgedrukt in tijd, omdat de totstandkoming van het IWB is voortgekomen uit regelingen, die medewerkers eveneens rechten in tijd toekenden. Dit waren de regelingen:

- arbeidstijd voor oudere werknemers (geheel vervallen met overgangsregeling)
- leeftijdsdagen (geheel, zonder overgangsregeling).

Naast de IWB-uren, maken ook de bovenwettelijke vakantiedagen (43,2 uur, 6 dagen bij fulltime) deel uit van het IWB. Het IWB en het aanbod van faciliteiten is opgenomen in een systeem, waarin de medewerker zelf zijn arbeidsvoorwaardelijke keuzes kan vastleggen. Faciliteiten gericht op coaching, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling, vitaliteit, persoonlijke ontwikkeling, een gezonde privé-werkbalans, extra inkomen en extra uren verlof zijn onderdeel van het aanbod waarvoor het IWB kan worden ingezet.

### A. Toekenning

1. Met ingang van 1 januari 2015 ontvangt de werknemer een individueel werknemers budget (IWB). Per 1-1-2019 bedraagt deze 75uur – parttimers naar rato - voor dat kalenderjaar.
2. Naast de IWB-uren, maken ook alle bovenwettelijke vakantie uren met ingang van 1 januari 2015 deel uit van het IWB, zichtbaar als aparte bron in ESS/Youforce. Deze uren kunnen aangewend worden voor de doelen van het IWB en kunnen tevens - in afwijking tot de andere IWB-uren - binnen de verjaringstermijn van 5 jaar voor 100% worden omgezet in extra inkomen.
3. Bij in dienst - en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het IWB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
4. Bij wijziging van de arbeidsomvang in een kalenderjaar vindt een herberekening van het IWB plaats.
5. Bij overlijden wordt het opgebouwde IWB uitbetaald. Bij uitdiensttreding wordt het IWB ook uitbetaald, tenzij de werknemer kiest voor een ander bestedingsdoel conform de bestedingsregels.
6. Het naar rato teveel opgenomen IWB wordt bij de eindafrekening verrekend.

### B. Doelen

1. De werknemer kan het IWB inzetten voor de volgende doelen:
  - a. verlof/vrije tijd
  - b. individuele opleiding en ontwikkeling (opleidingen in de persoonlijke sfeer, loopbaanontwikkeling etc. voor zover die niet uit de Algemene Scholing worden vergoed door de werkgever)
  - c. kopen van voorzieningen binnen fiscale regelgeving (cafetariaregeling, zie bijlage 8)
  - d. vitaliteit, voor vitaliteitsdoeleinden is het mogelijk om het IWB voor 100% om te zetten in geld, waarna de medewerker dit geld kan inzetten voor sport of ontspanning welke de vitaliteit ten goede komt. Hiervoor is een bewijs vereist.
  - e. extra inkomen (maximaal 50% van het opgebouwde IWB, niet zijnde de opgebouwde bovenwettelijke vakantiedagen)
2. Bij toepassing van lid 1 wijzigt de grondslag voor de berekening van vergoedingen, tegemoetkomingen, vakantietoelage en eindejaarstoelage niet.
3. Het streven is dat voor 1 maart van enig kalenderjaar afspraken worden gemaakt over de inzet van het IWB van dat jaar. In beginsel wordt het IWB jaarlijks besteed.
4. De werknemer kan het IWB budget één keer per maand laten uitbetalen. De werknemer kan het geld aanwenden naar eigen inzicht. De totale uitkering bedraagt niet meer dan de helft van de omvang van het IWB die de medewerker het afgelopen jaar heeft opgebouwd.
5. In overleg tussen werknemer en leidinggevende kunnen afspraken over de mogelijkheid tot sparen van het IWB (sabbatical, studieverlof etc.) worden gemaakt.
6. De werknemer heeft de vrije beschikking over het IWB en kan het budget naar eigen idee inzetten. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, in overleg met de werknemer hiervan afwijken

### **C. Waarde en peildatum**

1. Bij de omzetting van IWB-tijd in geld wordt de waarde van een uur bepaald op het salaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag gedeeld door 156, dit bedrag wordt vermeerderd met het percentage vakantiegeld en eindejaarstoeslag.
  - a. Onder salaris wordt in dit verband verstaan het schaalsalaris per maand bij een volledig dienstverband op de peildatum.
2. De peildatum voor de berekening van de waarde van een uur wordt vastgesteld op 1 januari van het jaar van opbouw, dit is niet van toepassing op de bovenwettelijke vakantiedagen. Maximaal de helft van het opgebouwde IWB mag worden omgezet in geld. Het overige deel moet worden opgenomen als verlof of besteed worden aan een studie. Uiterlijk 1 maart van het volgende jaar vindt uitbetaling in geld plaats van het resterende IWB over het afgelopen kalenderjaar. Nog openstaande, maar niet opgenomen of uitgekeerde IWB-uren – niet zijn de bovenwettelijke uren – komen te vervallen.
3. Bij uitbetaling van bovenwettelijk verlof en IWB dient er pensioenpremie over betaald te worden.

### **D. Opbouw**

1. De opbouw van IWB bij voortdurende gehele of gedeeltelijke ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt in principe voortgezet over een periode van maximaal 12 maanden.
2. Voor de toepassing van lid 1 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ziekte/arbeidsongeschiktheid volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
3. Bij samenloop van vooraf vastgestelde IWB doelbestedingen (waaronder verlof) en ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt de aanspraak op het vastgesteld verlof opgeschort tenzij zwaarwegende redenen zich hiertegen verzetten.
4. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid, tenzij de medewerker in staat is geweest dit verlof op te nemen.

### **E. Invoeringsdatum**

Het IWB wordt per 1 januari 2015 ingevoerd en geldt vanaf die datum voor alle op dat tijdstip in dienst zijnde medewerkers en voor de medewerkers die vanaf die datum in dienst treden.

### **F. Evaluatie en verdere ontwikkeling IWB**

CAO-partijen evalueren de werking van het IWB om te zien hoe deze regeling gecontinueerd kan worden.