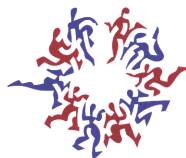


Zorgverzekeraars Nederland



Sparrenheuvel 16
3708 JE Zeist
Tel. 030 - 698 89 11



Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
Tel. 030 - 273 85 55



Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Tel. 0345 - 851 851



Polarisavenue 175
2132 JJ Hoofddorp
Tel. 023 - 565 10 52

INHOUDSOPGAVE

Inleiding		4
Hoofdstuk I	: Sociaal Beleid	5
Hoofdstuk II	: Algemene bepalingen	10
Hoofdstuk III	: Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	12
Hoofdstuk IV	: Aanvang, duur en einde van het dienstverband	14
Hoofdstuk V	: Arbeidsduur en werktijden	17
Hoofdstuk VI	: Vakantieregeling	19
Hoofdstuk VII	: Verlof	22
Hoofdstuk VIII	: Salariering	26
Hoofdstuk IX	: Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering	33
Hoofdstuk X	: Toeslageregeling overwerk	34
Hoofdstuk XI	: Inconveniëntenregeling	35
Hoofdstuk XII	: Overige vergoedings- en uitkeringsregelingen	36
Hoofdstuk XIII	: Arbeidsongeschiktheid	39
Hoofdstuk XIV	: Pensioen	42
Hoofdstuk XV	: Wachtgeldregeling	44
Hoofdstuk XVI	: Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers geboren voor 1-1-1950	48
Hoofdstuk XVII	: Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers geboren op of na 1-1-1950	56
Hoofdstuk XVIII	: Permanente Commissie	61
Hoofdstuk XIX	: Arbeidsvoorwaarden keuzesysteem	63
Slotbepalingen		65
Bijlage 1	: Protocol sociaal beleid	66
Bijlage 2	: Protocol werkgelegenheid	69
Bijlage 3	: Protocol faciliteiten werknemersorganisaties	71
Bijlage 4	: Protocol bezwarenprocedure functiewaardering	74
Bijlage 5	: Wettelijke regeling opbouw vakantierechten bij ziekte (Artikel 7: 634 en 635 BW)	75
Bijlage 6A	: Bijlage VUT-regeling (Hoofdstuk XVI)	77
Bijlage 6B	: Bijlage VUT-regeling (Hoofdstuk XVII)	78
Bijlage 7	: Toelichting op de positie van de ondernemingsraad bij roosteren	79
Bijlage 8	: Wettelijke regeling ouderschapsverlof (Artikel 7: 644 en 645 BW)	80
Bijlage 9	: Berekening jaarlijkse arbeidsduur	83
Bijlage 10	: Toelichting seniorenverlof	84
Bijlage 11	: Wet Arbeid en Zorg	85
Bijlage 12	: Salarisschalen per 1 juni 2008	86
Bijlage 13	: Arbeidsongeschiktheidsregeling (voor 1-1- 2004)	87
Trefwoordenregister		90

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE ZORGVERZEKERAARS

De ondergetekenden:

Zorgverzekeraars Nederland, gevestigd te Zeist, vormende partij ter ene zijde,
en

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

De Unie, gevestigd te Culemborg,

Dienstenbond CNV, gevestigd te Hoofddorp;

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormende partij ter andere zijde,

hebben met inachtneming van de volgende overwegingen:

- dat voor de belangenbehartiging van de werknemers bij zorgverzekeraars een goede communicatie tussen de vakbonden en Zorgverzekeraars Nederland respectievelijk de zorgverzekeraars, meer in het bijzonder ten aanzien van het personeelsbeleid, van grote betekenis moet worden geacht;
 - dat het in dit kader gewenst is, dat de vakbonden met het oog op die belangenbehartiging tijdig kennis kunnen nemen van wijzigingen in het personeelsbeleid van de zorgverzekeraars;
- de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, aangegaan.

HOOFDSTUK I

SOCIAAL BELEID

Artikel 1

algemeen

- a. Werkgevers en werknemers zijn ieder vanuit de eigen positie gezamenlijk verantwoordelijk voor de ontwikkeling en uitvoering van het sociaal beleid. Het sociaal beleid is gericht op de mens binnen de organisatie, zijn normen en verwachtingen ten aanzien van zijn functioneren en ontplooiingsmogelijkheden.
- b. De werkgever biedt de werknemer kansen, perspectieven en faciliteiten en bouwt hierbij stimulerende prikkels in. De werknemer benut deze zoveel mogelijk, zodat een zo hoog mogelijke kwaliteit van arbeid wordt gerealiseerd. Bij kwaliteit van arbeid is van belang dat:
 - de werkgever aan de werknemer een werksituatie en werkinhoud biedt, die afgestemd zijn op de mogelijkheden van de werknemer;
 - de werkgever aan de werknemer zeggenschap biedt over de inrichting van de werkzaamheden en arbeidsverhoudingen, zowel individueel als per groep;
 - verantwoordelijkheden en bevoegdheden zoveel mogelijk worden gedelegeerd.
- c. Werkgevers en werknemers erkennen dat het sociaal beleid resultaatgericht moet zijn. Dit betekent voor de werkgever:
 - een actieve begeleiding en ondersteuning binnen de organisatie en het scheppen van de noodzakelijke voorwaarden;en voor de werknemer:
 - een eigen verantwoordelijkheid om kennis en kunde nodig voor de uitvoering van het werk op peil te houden;
 - het aangesproken worden op het leveren van inspanningen in termen van opleidingen en/of prestaties die voor de realisatie van de geboden kansen vereist zijn.
- d. De gezamenlijke verantwoordelijkheid vormt de basis voor een slagvaardige organisatie, die haar doelen realiseert mede door de inzet van gemotiveerde werknemers die zich voor (het resultaat van) hun werk verantwoordelijk voelen.
- e. Per organisatie wordt het sociaal beleid in samenwerking met de ondernemingsraad geformuleerd en uitgewerkt. Het uitwerken en verwezenlijken van het sociaal beleid dient aan te sluiten zowel bij de ontwikkelingen binnen de organisatie als bij de maatschappelijke ontwikkelingen.
- f. De werkgever draagt zorg voor een blijvende kwalificatie van de werknemers waarbij scholing gericht is op multi-inzetbaarheid van de werknemers teneinde de positie van werknemers minder kwetsbaar te maken bij eventuele reorganisaties/fusies en ontwikkelingen in de bedrijfstak. Per organisatie zal hiermee in het scholingsplan rekening worden gehouden.

- g. De planvorming inzake het korte en middellange personeels-/ontwikkelingsbeleid komt in overleg met de ondernemingsraad tot stand. Ook de planvorming inzake deeltijdbevoordering, scholing & opleidingen en beperking van overwerk geschiedt in overleg met de ondernemingsraad.
- h. Partijen zullen vanaf januari 1998 periodiek overleg plegen. Hierdoor ontstaat de mogelijkheid om regelmatig met elkaar van gedachten te wisselen over de algemene gang van zaken in de sector. Bovendien kunnen knelpunten met betrekking tot de uitvoering/interpretatie van de CAO in een vroegtijdig stadium worden gesignaleerd. Het overleg zal eenmaal per kwartaal worden georganiseerd.

Artikel 2

scholing en employability

- a. Teneinde de inzetbaarheid (employability) van werknemers op peil te houden en zo nodig zelfs te versterken, is voortdurende aandacht voor het op peil houden van kennis en ervaring van wezenlijk belang.
Het op peil houden van de inzetbaarheid is zowel een verantwoordelijkheid van de werknemer als de werkgever. Als werknemers zich blijvend (kunnen) kwalificeren leidt dat immers tot meer mogelijkheden voor behoud van werkgelegenheid op korte en lange termijn.
- b. Uitgangspunten

De verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers worden als volgt onderscheiden. Ten aanzien van de werkgever: het voeren van een personeelsbeleid waarvan het opleidingsbeleid een integraal onderdeel uitmaakt. Dit komt tot uiting in het volgende:

1. de werknemer wordt steeds in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd over ontwikkelingen in de organisatie, voor zover dat van belang is voor zijn positie op de (interne/externe) arbeidsmarkt,
2. de werknemers wordt steeds zo vroeg mogelijk geïnformeerd over ontwikkelingen die zijn functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden,
3. de werkgever bevordert dat de werknemer regelmatig van functie wisselt, dan wel anderszins nieuwe ervaringen kan opdoen,
4. de werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid opleidingen te volgen, die noodzakelijk zijn om aan huidige en toekomstige functie-eisen te kunnen blijven voldoen, dan wel aansluiting geven op de (toekomstige) vraag vanuit de arbeidsmarkt,
5. de werkgever zal bij het te voeren loopbaanbeleid rekening houden met de belastbaarheid van de oudere werknemer.

Ten aanzien van de werknemer: de werknemer is primair verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan. Er wordt van hem verwacht dat hij waar mogelijk initiatieven neemt en dat hij alle medewerking verleent aan de inspanningen van zijn werkgever, om inzetbaar te blijven, zowel in zijn huidige functie als ook in toekomstige functies binnen of buiten de organisatie.

c. Kaderregeling

1. Jaarlijks wordt in een gesprek door de leidinggevende met de werknemer, naast het feitelijke functioneren, aandacht besteed aan toekomstige ontwikkelingen en eventuele daarmee verband houdende functiewijzigingen. Een vast onderdeel van het gesprek is de (na-, her- of bij)scholingsbehoefte van de werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen ten aanzien daarvan voorstellen doen. De daarover gemaakte afspraken worden vastgelegd in een individueel scholingsplan. De totstandkoming van dit plan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Onder scholing wordt zowel kennisverrijking door het volgen van cursussen en/of trainingen verstaan, als het opdoen van nieuwe werkervaring middels stages, detachering en dergelijke. De kosten hiervan worden vergoed door de werkgever.
2. Voor zover bestaande studiekostenregelingen van zorgverzekeraars reeds aansluiten bij de in dit artikel geformuleerde uitgangspunten en passen binnen de kaderregeling blijven ze onverminderd van kracht. Afspraken over studie tijd, het behalen van studieresultaten en voorwaarden met betrekking tot terugbetaling van studiekosten kunnen een onderdeel vormen van het scholingsplan.
3. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris:
 - voor het afleggen van examens, verband houdende met de dienstbetrekking, welke de werknemer vervult. Het verlof wordt gegeven voor de benodigde tijd;
 - ter voorbereiding op een afsluitend examen van een studie, die naar het oordeel van de werkgever van rechtstreeks belang is voor de uitvoering van de werkzaamheden bij de werkgever. Het verlof wordt gegeven voor de benodigde tijd tot ten hoogste 3 dagen per studie.
 - bij oproep voor de mondelinge toelichting van een sollicitatie op verzoek van werkgever: de benodigde tijd;
4. De werknemer heeft het recht eenmaal per 4 jaar een loopbaancheck uit te laten voeren. De werkgever zal daarbij extra aandacht hebben voor die werknemers, waarbij een dergelijke activiteit minder vanzelfsprekend is, zoals voor werknemers met functies in lagere salariscategorieën.
5. Werkgever en werknemer kunnen in overleg besluiten tot het inschakelen van een externe deskundige, indien behoefte bestaat aan loopbaanadvisering. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever.

d. Bevordering employability

Partijen erkennen het belang van het onderwerp en zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De daadwerkelijke formulering en uitvoering van employability-beleid vindt plaats op decentraal niveau. Op sectoraal niveau wordt het onderwerp belegd in het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars. Dit fonds zal een faciliterende en enthousiasmerende rol vervullen. Voor de uitvoering hiervan zal een projectorganisatie ingericht worden, met de volgende opdracht/doelstelling:

- periodiek organiseren van het Platform Employability en Mobiliteit;
- organiseren van bedrijfsbezoeken of sprekers buiten de branche (best practices);
- opbouwen en onderhouden van een extern relatienetwerk;
- uitwerken van projectvoorstellen (startnotities) voor eventuele branche-projecten die "bottom up" vanuit het Platform Employability en Mobiliteit geïnitieerd worden;
- uitwerken van het onderwerp vitaliteit en plezier in het werk.

Vanuit werkgeverszijde zal in dit kader een bedrag van € 45.000 naar het sectorfonds worden gestort.

Artikel 3

protocol Sociaal Beleid

In aanvulling op het gestelde in dit hoofdstuk hebben CAO-partijen onder meer afspraken gemaakt over reïntegratie van arbeidsgehandicapten en ongewenste intimiteiten. Deze afspraken zijn opgenomen in bijlage 1 van deze CAO "protocol sociaal beleid".

Artikel 4

randvoorwaarden telewerken

Indien een onderneming telewerken structureel als werkmethode inzet, gelden de volgende randvoorwaarden:

1. Telewerken is in principe mogelijk voor alle functies, waarbij telewerken kan worden ingezet als werkmethode;
2. Werknemers nemen vrijwillig deel aan de telewerkregeling, tenzij men als "telewerker" is aangenomen. Werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of telewerken tot de mogelijkheden behoort;
3. De telewerkregeling wordt regelmatig geëvalueerd;
4. Er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en de balans tussen werk en privé;
5. Bij het invoeren van telewerken zal er aandacht zijn voor de fiscale aspecten rond telewerken;
6. Een met de ondernemingsraad overeengekomen telewerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:
 - regeling inrichting werkplek op basis van ARBO-normen inclusief werkinstructie;
 - aantal dagen waarop thuis maximaal gewerkt gaat worden;
 - communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt;
 - eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen;
 - bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.

CAO-partijen onderkennen het belang van goede arbeidsomstandigheden voor zowel werknemers als werkgevers. Het arboconvenant is per 31 maart 2007 afgerond. De resterende middelen zullen worden overgeheveld naar het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars. Het Sectorfonds zal hiermee de activiteiten overnemen van de Branche Begeleidings Commissie.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
 1. de organisatie, vormende partij ter ene zijde;
 2. de zorgverzekeraar: de verzekeringsonderneming die als zodanig is toegelaten en verzekeringen in de zin van de Zorgverzekeringswet aanbiedt, lid is van Zorgverzekeraars Nederland en per 31 december 2005 de CAO voor de Zorgverzekeraars toepast;
 3. de rechtsopvolger(s) van de onder 2 bedoelde onderneming(en);
 4. instellingen, uitsluitend door één of meer zorgverzekeraars in het leven geroepen ter uitvoering van werkzaamheden die behoren tot de taak welke de zorgverzekeraars ingevolge de Zorgverzekeringswet en of de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten is toebedeeld, tenzij op het personeel in dienst van deze instellingen een andere CAO van toepassing is;
 5. overige door partijen hiermee gelijk te stellen instellingen, werkzaam in de zorgverzekering.
- b. werknemer:

de persoon die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd heeft aangegaan met een onder a genoemde werkgever, tenzij nadrukkelijk anders wordt vermeld.

De CAO is niet van toepassing op:

 - a. vakantiewerkers;
 - b. stagiaires.
- c. zorgverzekeraarswezen:

het totaal van de onder a genoemde werkgevers. Voor de toepassing van de wachtgeldregeling en de VUT-overgangsregeling wordt onder het zorgverzekeraarswezen tevens verstaan het ziekenfondswezen, zoals dat tot 1 januari 2006 bestond.
- d. salaris:

het bruto (maand)salaris als bedoeld in hoofdstuk VIII artikel 5 (salarisschalen) van de CAO.
- e. jaarsalaris:

onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het (maand)salaris.
- f. uurloon:
 - 1/147,33 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. gemiddeld 34 uur per week).
 - 1/156 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. gemiddeld 36 uur per week).
 - 1/173 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. 40 uur per week)

- g. algemeen erkende feest- en gedenkdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Paasmaandag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en Eerste en Tweede Kerstdag.

Artikel 2

werkings sfeer

1. Behoudens het bepaalde in artikel 3, lid 3 tot en met 5 van dit hoofdstuk, is de CAO van toepassing op werkgever en werknemer als omschreven in artikel 1 van dit hoofdstuk.
2. De zorgverzekeraars die deel uitmaken van het Achmea concern en het Delta Lloyd concern zijn uitgezonderd van de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 3

bijzondere bepalingen

1. Het is de werkgever geoorloofd van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin af te wijken, zulks met inachtneming van de van overheidswege gegeven voorschriften. Met één of meer werknemers getroffen uitzonderingsbepalingen worden, behoudens het in vorige volzin bepaalde, door partij ter andere zijde niet erkend en zijn derhalve niet van kracht, tenzij de uitzonderingsbepalingen tevoren met partij ter andere zijde zijn overeengekomen.
2. Een ten behoeve van de interne werkwijze door werkgever vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de CAO.
3. Werknemers die een zodanige functie uitoefenen, dat het onderbrengen in één van de functiegroepen 1 tot en met 10 niet mogelijk is, vallen niet onder de CAO op voorwaarde dat:
 - a. met deze werknemers een individuele overeenkomst is aangegaan;
 - b. deze individuele overeenkomst tenminste voldoet aan de bepalingen van de CAO, met dien verstande dat het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 6 en in hoofdstuk X artikel 4 niet van toepassing is.
4. Voor leden van de Raad van Bestuur en statutair eindverantwoordelijk directeurs kan van deze CAO worden afgeweken, op voorwaarde dat:
 - a. de uitsluiting expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd;
 - b. de maximering neveninkomsten tijdens VUT niet wordt uitgesloten.
5. Partijen bij de CAO kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie verlenen om één of meerdere CAO-artikelen buiten werking te stellen. Een verzoek tot dispensatie wordt niet eerder in behandeling genomen, dan dat daar met vakorganisaties op decentraal niveau overeenstemming over is bereikt.

HOOFDSTUK III

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

Artikel 1

verplichtingen van de werkgever

- a. Werkgever verbindt zich gedurende de tijd, dat de CAO van kracht is, voor de in haar dienst zijnde werknemers, de overeengekomen arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.
- b. De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- c. De werkgever stelt de werknemer van 45 jaar en ouder eenmaal in de drie jaar in de gelegenheid op kosten van de werkgever een algemeen geneeskundig onderzoek te ondergaan. Het resultaat van dit onderzoek wordt niet aan de werkgever ter kennis gebracht.
- d. De werkgever verstrekt de werknemer een exemplaar van de CAO; de nadien overeengekomen wijzigingen worden de werknemer eveneens door de werkgever verstrekt. Met "verstrekken van de CAO" wordt in het kader van dit artikel gelijkgesteld de mogelijkheid voor de werknemer om via elektronische hulpmiddelen kennis te nemen van de bepalingen van deze CAO. Op verzoek wordt een papieren versie beschikbaar gesteld.

Artikel 2

verplichtingen van de werknemer

- a. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden zorgvuldig en accuraat te verrichten en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen, welke een goede gang van zaken beogen.
- b. De werknemer is verplicht zich jegens de overige werknemers alsmede jegens derden op behoorlijke wijze te gedragen.
- c. De werknemer is verplicht zich te houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekend worden gemaakt.
- d. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit in bijzondere gevallen nodig acht, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze verband houden met werkzaamheden, die geacht kunnen worden te behoren tot het terrein van de werkgever.
- e. Het is de werknemer verboden:
 1. invloed uit te oefenen op de vrijheid van verzekerden om medewerkers of leveranciers te kiezen die aan de zorgverzekeraar verbonden zijn;
 2. geschenken in welke vorm ook aan te nemen van een ieder, die met de zorgverzekeraar in relatie staat of tracht te komen.

- f. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken die, al dan niet uit hoofde van zijn functie te zijner kennis komen en waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, welke in het maatschappelijk leven betamen.
- g. De werknemer is verplicht zich op kosten van de werkgever, te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht geneeskundig onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in de organisatie.
- h. Het is de werknemer, die in volledige dienst van de werkgever is, niet toegestaan arbeid voor derden tegen beloning te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.

HOOFDSTUK IV

AANVANG, DUUR EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 1

aanvang dienstverband

1. De werknemer ontvangt bij de aanvang van zijn dienstverband een schriftelijke bevestiging van de met hem gesloten overeenkomst waarin is vastgelegd:
 - a. de datum van de aanvang van het dienstverband;
 - b. de duur van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde tijd);
 - c. de contractuele arbeidsduur;
 - d. de functie (naam) alsmede de functiegroep, waarin de werknemer wordt ingedeeld en het daarbij toegekende salaris;
 - e. de duur van de proeftijd, indien overeengekomen;
 - f. voor zover van toepassing andere individuele arbeidsvoorwaarden.
2. De proeftijd bedraagt in afwijking van artikel 7:652 BW in alle gevallen 2 maanden.

Artikel 2

duur en wijziging dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
2. Indien de arbeidsovereenkomst wijzigt, ontvangt de werknemer hiervan binnen 2 weken van de werkgever een schriftelijke bevestiging. Deze schriftelijke bevestiging wordt geacht deel uit te maken van de individuele arbeidsovereenkomst.

Artikel 3

oorzaken einde dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. door opzegging door de werknemer of door de werkgever;
 - b. door opzegging door de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer in verband met het verstrijken van de termijnen genoemd in hoofdstuk XIII artikel 3 onder 5 en 6; wanneer de werknemer de pensioenge-rechtigde leeftijd als bedoeld in het pensioenreglement heeft bereikt;
 - c. ingeval van overlijden van de werknemer;
 - d. door het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan, tenzij het dienstverband voor bepaalde tijd wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - e. tussentijdse opzegging is alleen mogelijk indien een mogelijkheid hiertoe in de individuele arbeidsovereenkomst expliciet is opgenomen;
 - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
 - g. door beëindiging van het dienstverband met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden door de werkgever of door de werknemer;
 - h. door beëindiging van het dienstverband tijdens proeftijd;
 - i. door opzegging door de werknemer indien gebruik wordt gemaakt van de overgangsregeling in verband met de afschaffing van de VUT-regeling.

2. In geval van inkrimping van het aantal personeelsleden, van reorganisatie of van ongeschiktheid anders dan wegens ziekte of ongeval, zal ontslag plaatsvinden met inachtneming van de daarvoor door de overheid gegeven voorschriften en van de in artikel 5 van dit hoofdstuk voorgeschreven opzeggingstermijn. In deze gevallen zal geen beslissing tot ontslag worden genomen dan na overleg met partijen ter andere zijde.

Artikel 4

tijdstip einde dienstverband

Het dienstverband wordt geacht een einde te nemen:

- a. bij opzegging als bedoeld in artikel 3 lid 1, a van dit hoofdstuk nadat de laatste dag van de opzeggingstermijn is bereikt;
- b. bij opzegging als bedoeld in artikel 3 lid 1, b van dit hoofdstuk nadat de laatste dag van de opzeggingstermijn is bereikt;
- c. bij pensionering met ingang van de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- d. in geval van overlijden van de werknemer met ingang van de dag na overlijden;
- e. bij een dienstverband voor bepaalde tijd nadat de laatste dag van de bepaalde tijd is verstreken;
- f. bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om gewichtige reden met ingang van de dag die de rechter heeft bepaald;
- g. bij een dringende reden op de dag waarop de werknemer of de werkgever schriftelijk met redenen omkleed te kennen geeft de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen;
- h. bij een dienstverband met een proeftijd, op de dag binnen de proeftijd, waarop de werknemer of de werkgever het dienstverband beëindigt;
- i. bij gebruikmaking van de overgangsregeling in verband met de afschaffing van de VUT-regeling, met ingang van de dag dat de werknemer aan deze regeling gaat deelnemen.

Artikel 5

opzeggingstermijn

Op de arbeidsovereenkomsten zijn de wettelijke opzegtermijnen van toepassing.

Artikel 6

schorsing

Werkgever heeft de mogelijkheid tot schorsing voor de tijd van ten hoogste 14 dagen, onder meer in de volgende gevallen:

- bij het vermoeden van een ernstig vergrijp;
- bij ernstige of herhaalde overtredingen van interne voorschriften;
- het niet (voldoende) nakomen van opgelegde verplichtingen;

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeids-overeenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a BW (zijnde drie jaar) niet overschreden wordt, c.q. doortelt.

HOOFDSTUK V

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 1

arbeidsduur en werktijden

1. a. De jaarlijkse arbeidsduur bij een voltijd dienstverband bedraagt:
 - voor werknemers in de functiegroepen 1 t/m 10: 1734 uur;
 - voor werknemers in de functiegroepen 11 t/m 16: 1836 uur.
 - b. De in lid 1 sub a genoemde arbeidsduur geldt als norm in de bedrijfstak. Hiervan kan structureel of incidenteel worden afgeweken. Voor een structurele afwijking geldt de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Voor een incidentele afwijking geldt het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden (Hoofdstuk XIX).
 - c. De compensatie voor de meeruren boven de jaarlijkse arbeidsduur als bedoeld in hoofdstuk V artikel 1 lid 1 sub a, bedraagt per extra uur het uurloon.
2. Op bedrijfstakniveau zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de financieel en sociaal-economische toestand en vooruitzichten van de bedrijfstak, in het bijzonder voorzover het de werkgelegenheid mede in relatie tot de arbeidsduurverkortings, betreft. Partij ter ene zijde zal hiertoe halfjaarlijks aan partij ter andere zijde cijfers over het personeelsbestand per werkgever, omgerekend in full-time equivalenten, beschikbaar stellen.
3. a. De jaarlijkse arbeidsduur wordt per organisatie in de kleinst mogelijke werkeenheid door leidinggevend in overleg met de werknemers uitgewerkt in urenroosters, waarin enerzijds rekening wordt gehouden met de vereisten ten aanzien van de noodzakelijke bezetting en anderzijds met de wensen van de werknemers.
 - b. Het opstellen en vaststellen van de urenroosters geschiedt met inachtneming van het navolgende:
 - de lengte van een rooster bedraagt tenminste 4 weken;
 - de arbeidsduur per dag bedraagt ten hoogste 9 uur;
 - de uitwerking in roosters die beginnen of eindigen tussen 21.00 uur en 07.00 uur maandag t/m vrijdag, 21.00 uur en 09.00 uur van vrijdag op zaterdag en tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 07.00 uur geschiedt met instemming van de ondernemingsraad.
 - het werken in roosters op de in het voorgaande punt genoemde uren zal op basis van vrijwilligheid plaatsvinden. (Voor een toelichting op de positie van de ondernemingsraad bij roosteren wordt verwezen naar bijlage 7 van deze CAO).
 - c. De werknemer die bezwaar heeft tegen het voor hem geldende, binnen zijn werkeenheid vastgestelde urenrooster, kan een bezwaarschrift indienen bij een interne Commissie voor de Bezwaarschriften, bestaande uit 2 leden aangewezen door werkgever en 2 leden aangewezen door de ondernemingsraad, die een zwaarwegend advies uitbrengt.
 - d. Voor het overige blijft met betrekking tot het in dit derde lid bepaalde, artikel 27 van de WOR onverkort van toepassing.

1. De werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder uren dan is vermeld in hoofdstuk V artikel 1, valt naar rato van zijn overeengekomen arbeidsduur onder de bepalingen van de CAO, tenzij in de desbetreffende bepaling hiervan wordt afgeweken.

HOOFDSTUK VI

VAKANTIEREGELING

Artikel 1

vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Artikel 2

opbouw vakantie-rechten

De werknemer die op 1 januari in dienst is, heeft recht op 186 vakantie-uren met behoud van salaris, bij een gemiddeld 34-urige werkweek respectievelijk 196 vakantie-uren met behoud van salaris, bij een gemiddeld 36-urige werkweek.

Artikel 2a

overgangsregeling

Op werknemers die reeds in dienst waren op 31 mei 2007 is artikel 2 niet van toepassing. Tot 1 januari 2008 blijft voor deze werknemers het aantal vakantie-uren ongewijzigd. Per 1 januari 2008 bestaat recht op het volgende aantal vakantie-uren met behoud van salaris:

Leeftijd op 1 januari 2008	Garantie bij gemiddeld 34-urige werkweek	Garantie bij gemiddeld 36-urige werkweek
16 t/m 34 jarige leeftijd	186	196
35 t/m 39 jarige leeftijd	186	196
40 t/m 44 jarige leeftijd	194	204
45 t/m 49 jarige leeftijd	202	212
50 t/m 54 jarige leeftijd	210	220
55 t/m 64 jarige leeftijd	210	220

De per 1 januari 2008 toegekende garantie wordt in de toekomst niet meer op basis van leeftijd aangepast.

Artikel 3

in- en uitdienst-treding

Voor de werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt de vakantieduur naar evenredigheid vastgesteld.

1. De werknemer heeft geen recht op vakantie over de tijd, gedurende welke hij wegens niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft. De werknemer behoudt evenwel recht op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht op salaris heeft:
 - a. omdat hij anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk om de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van een openbare orde;
 - b. omdat hij verlof als bedoeld in artikel 7: 641 BW geniet;
 - c. omdat hij met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst, welke wordt georganiseerd door een werknemersorganisatie waarvan hij lid is;
 - d. omdat hij onvrijwillig werkloos is;
 - e. wat een vrouwelijke werknemer betreft, omdat zij de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - f. wat een werknemer van 16, 17, 18 of 19 jaar betreft, omdat hij onderricht volgt waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

Het recht op vakantie in de gevallen a tot en met f wordt verkregen over een tijdvak van ten hoogste 12 maanden, doch vervalt wanneer de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd.

De werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval heeft, tenzij de ziekte of het ongeval door zijn opzet is veroorzaakt, aanspraak op vakantie conform artikel 7:635, lid 4 BW (de betreffende wettekst is opgenomen in bijlage 5).

1. De werknemer kan 3 kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen. Indien echter naar het oordeel van de werkgever de werkzaamheden zulks toelaten kan de werknemer een groter aantal vakantie-uren aaneengesloten opnemen.
2. De werknemer zal tenminste 2 kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen.
3. De werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld de overige vakantie-uren minimaal in de vorm van dagdelen op te nemen.
4. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte of ongeval, mogen niet als vakantie worden aangemerkt.

De vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.

Artikel 7

collectieve snipperdagen

De werkgever kan ten hoogste 2 dagen van de vakantie als collectieve snipperdagen aanwijzen. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever mededelen of hij het lopende kalenderjaar van deze mogelijkheid gebruik maakt en zo ja, welke dag(en) word(t)(en) aangewezen.

Artikel 8

bijzondere regelingen

1. Voor zover de vakantie bedoeld in hoofdstuk VI artikel 2 e.v. niet is genoten voor de laatste werkdag is de werkgever verplicht de werknemer of zijn nabestaande(n) een uitkering in geld te doen. In dat geval worden de te weinig genoten vakantie-uren uitbetaald.
2. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken, waaruit blijkt de duur van de vakantie en het verlof zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

HOOFDSTUK VII

VERLOF

Artikel 1

bijzonder verlof

1. Waar in dit artikel sprake is van een echtgeno(o)t(e) moet hieronder tevens worden verstaan de enige levensgezel met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Tevens wordt het geregistreerd partnerschap met de huwelijkse staat gelijkgesteld.
2. Ongeacht of de desbetreffende gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt, wordt bijzonder verlof met behoud van salaris verleend in de navolgende gevallen:
 - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - b. bij bevalling van de echtgenote: 2 dagen (art. 4:2 Wet Arbeid en Zorg; bijlage 11);
 - c. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of inwonende kinderen: 5 dagen;
 - d. bij overlijden van niet-inwonende kinderen, van ouders of schoonouders: 2 dagen;
 - e. bij adoptie wordt - in aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg - de opbouw van vakantiegeld, vakantiedagen en pensioen gedurende de verlofperiode voort gezet.
3. Voor zover niet reeds uit hoofde van het bepaalde in lid 2 recht op bijzonder verlof bestaat, wordt bijzonder verlof met behoud van salaris verleend in de navolgende gevallen, indien en voor zover verzuim noodzakelijk is omdat de desbetreffende gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:
 - a. bij verhuizing van de werknemer: de benodigde tijd tot ten hoogste 2 dagen per kalenderjaar;
 - b. bij ernstige ziekte van een van de familieleden van de werknemer voor wie hij/zij de feitelijke verzorging heeft: in overleg met de werkgever ten hoogste 5 dagen per kalenderjaar;
 - c. voor het bijwonen van de begrafenis, dan wel crematie van ouders, grootouders, kinderen en kleinkinderen, aangehuwd-, stief- of pleegkinderen - voor zover niet-inwonend -, van broeders, zwagers, zusters, schoonzusters, aangehuwd-, stief- of pleegouders, stiefbroeders en stiefzusters: de benodigde tijd met een minimum van 1 dag;
 - d. bij calamiteiten en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg; bijlage 11);
 - e. bij de noodzakelijke verzorging van zieke familieleden (art. 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg; kortdurend zorgverlof; bijlage 11). Op verzoek van werknemer kan een aanvulling van het kortdurend zorgverlof tot 100% verrekend worden met het goed aan vakantie-uren.
4. Werknemers jonger dan 19 jaar die daartoe de wens te kennen hebben gegeven, zullen in het kader van hun normale dagtaak gedurende maximaal 4 jaren met behoud van salaris kunnen deelnemen aan vormingscursussen welke overdag worden gegeven.

5. Werknemers jonger dan 23 jaar die avondopleiding volgen voor de vakbekwaamheid in de werkzaamheden die in het zorgverzekeraarswezen plegen te worden verricht, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze opleiding zonder onderbreking wordt gevolgd in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen. De mate van verkorting van de arbeidsduur zal door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
6. Bijzonder verlof wordt slechts geweigerd, indien gewichtige redenen aan de zijde van de werkgever zich hiertegen verzetten.

Artikel 2

aanvraagtermijn

Bijzonder verlof als bedoeld in het voorgaande artikel, moet zo mogelijk 3 dagen tevoren bij de werkgever worden aangevraagd.

Artikel 3

ouderschapsverlof

1. De werknemer die gebruik wil maken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof kan hiertoe een aanvraag indienen. De tekst van de wettelijke regeling is opgenomen in bijlage 8 van de CAO.
2. Tijdens ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw ongewijzigd voortgezet. Ouderschapsverlof brengt - voor wat betreft de pensioenregeling - geen wijziging in het van toepassing zijnde deeltijdpercentage.

Artikel 4

zorgverlof

1. De werknemer die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst is, heeft recht op onbetaald zorgverlof bij ernstige ziekte van een van zijn/haar familieleden, indien degene die verzorging behoeft afhankelijk is van de feitelijke verzorging door de werknemer.
2. Het zorgverlof strekt zich uit over een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden.
3. De werknemer meldt het voornemen om zorgverlof op te nemen tijdig aan de werkgever. Een verklaring van de behandelend arts met betrekking tot de noodzaak van de verzorging wordt hierbij door de werknemer overgelegd.
4. De invulling van het zorgverlof geschiedt in overleg met werkgever, waarbij werknemer in principe ook in de zorgverlofperiode in zijn/haar functie werkzaam blijft.

Artikel 5

zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster kan met instemming van de werkgever ten hoogste twee weken van het zwangerschapsverlof doorwerken en verschuiven naar het bevallingsverlof, voor zover hiertegen geen medische bezwaren bestaan en voor zover de instantie belast met de uitvoering van de Ziektewet hiertegen geen bezwaar maakt. Ziekte dagen in de periode van doorwerken worden in mindering gebracht op de verlenging van de bevallingsperiode.

1. a. Van toepassing op werknemers die vóór 1 januari 2000 reeds gebruik maken van de seniorenregeling: Voor werknemers van 55 jaar en ouder die aan de werkgever de wens kenbaar hebben gemaakt gebruik te willen maken van de seniorenregeling, bedraagt de jaarlijkse arbeidsduur bij een voltijd dienstverband 1632 uur, per week verdeeld over 4 dagen. Voor werknemers met een deeltijd dienstverband wordt het seniorenverlof als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub a, bepaald naar rato van het seniorenverlof bij een voltijd dienstverband.
b. Deze regeling is van toepassing op werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1958 en in dienst waren in het zorgverzekeringswezen op 31 mei 2007. Voorwaarde is, dat werknemers direct voorafgaand aan het moment van opname van het seniorenverlof tenminste 7 jaar onafgebroken in dienst zijn van een werkgever (of een van zijn rechtsvoorgangers) in de zin van deze CAO. Voor werknemers van 55 jaar en ouder die aan de werkgever de wens kenbaar hebben gemaakt gebruik te willen maken van de seniorenregeling, wordt de jaarlijkse arbeidsduur verminderd met 6% van de overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur.
2. De werknemer kan de vermindering van arbeidsduur als bedoeld in het voorgaande lid in overleg met de werkgever per jaar opsparen teneinde deze direct voorafgaand aan vervroegde uittreding of pensionering aaneengesloten op te nemen.
3. De vermindering van de arbeidsduur ingevolge het seniorenverlof leidt niet tot wijziging van het uurloon, of andere aan de omvang van het dienstverband gerelateerde voorwaarden.
4. Indien de medewerker gebruik maakt van seniorenverlof kan niet tegelijkertijd gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid tot vermeerdering van arbeidsduur als bedoeld in hoofdstuk V en XIX.
5. In aanvulling op het in lid 1 van dit artikel genoemde seniorenverlof kan de arbeidstijd met maximaal 4 uur per week extra worden verminderd. Deze vermindering heeft geen gevolgen voor de grondslagen voor pensioen en VUT-uitkering. Het salaris wordt evenredig aangepast.

1. De spaarverlofregeling is per 1 januari 2006 beëindigd.
2. Werknemer heeft de keus:
 - a. het tegoed van de spaarverlofregeling over te hevelen naar de levensloopregeling;
 - b. het spaartegoed te laten staan en op een later moment op te nemen.
3. In het in lid 2 sub b bedoelde geval blijven de regels van toepassing zoals deze voor 1 januari 2006 golden met betrekking tot opgebouwde tegoeden en de opname daarvan.

1. Werkgever stelt werknemer in staat deel te nemen aan een levensloopregeling.
2. Werkgever stelt 1,2% van het salaris beschikbaar als werkgeversbijdrage in de levensloop. De vaststelling van de levensloopbijdrage vindt jaarlijks plaats op 1 januari of bij indiensttreding na 1 januari, op het latere tijdstip van indiensttreding. Als salaris waarover de levensloopbijdrage wordt berekend geldt in deze regeling het vaste bruto salaris per jaar inclusief de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere pensioengevende vaste toeslagen.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend salaris.
4. Indien werknemer aangeeft niet aan een levensloopregeling deel te nemen, wordt de in lid 2 van dit artikel bedoelde bijdrage bruto uitbetaald.
5. De in lid 2 en lid 4 van dit artikel bedoelde bijdrage wordt in principe maandelijks betaalbaar gesteld. In overleg met de ondernemingsraad kan tot een jaarlijkse betaalbaarstelling van de levensloopbijdrage worden besloten.
6. Bij de opname van levensloopverlof wordt de pensioenopbouw voor een periode van 3 maanden ongewijzigd voortgezet. Zowel werkgever als werknemer blijven pensioenpremie betalen. Na deze drie maanden blijven de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid gedekt. Deze risicodekking is voor rekening van werkgever.
7. Het recht op drie maanden pensioenopbouw bestaat niet als het levensloopverlof direct voorafgaat aan pensionering. Het recht bestaat wel als het levensloopverlof direct voorafgaat aan toetreding tot de VUT-overgangsregeling.

HOOFDSTUK VIII

SALARIËRING

Artikel 1

salarisvaststelling

Bij de toepassing van functiewaardering volgens het FWF-systeem wordt uitgegaan van organieke functies. Onder organieke functie wordt verstaan het van de organisatie(sub)doelstelling(en) afgeleide geheel van taken, zoals die naar de visie van de werkgever moeten worden verricht. Het salaris van de werknemer wordt bepaald door de zwaarte van de inhoud van de organieke functie waarin de werknemer is aangesteld en de mate waarin is voldaan aan de voor die functie gewenste ontwikkeling.

Artikel 2

functie-indeling

1. De zwaarte van de organieke functie wordt bepaald met behulp van het overeengekomen systeem van functiewaardering, hierna te noemen het FWF-systeem, en de daarmee samenhangende procedures.

Er zijn 10 indelingscategorieën c.q. functiegroepen die als volgt zijn gedefinieerd:

<u>functiegroepen</u>	<u>functiegroepgrenzen</u>
1	- 16 punten
2	16 ^{1/2} - 20 ^{1/2} punten
3	21 - 26 punten
4	26 ^{1/2} - 33 ^{1/2} punten
5	34 - 43 punten
6	43 ^{1/2} - 55 punten
7	55 ^{1/2} - 70 ^{1/2} punten
8	71 - 90 punten
9	90 ^{1/2} - 115 ^{1/2} punten
10	116 - 147 ^{1/2} punten

2. Bij iedere functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal is gedefinieerd door een beginsalaris, een eindsalaris, een groeisom en een normgroei. Onder groeisom wordt hier verstaan het totale bedrag waarmee het beginsalaris kan groeien tot het eindsalaris. Onder normgroei wordt hier verstaan het tempo waarmee het beginsalaris van een werknemer groeit naar het eindsalaris indien de ontwikkeling van de werknemer verloopt overeenkomstig de voor de betreffende organieke functie gewenste ontwikkeling. Per organisatie worden hiervoor criteria ontwikkeld (hoofdstuk VIII artikel 8 lid 1 sub a).

3. Een werknemer die nog niet over de minimaal voor de functie vereiste kennis en ervaring beschikt, kan in de naast lagere salarisschaal worden ingedeeld. Voor werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 1 t/m 5, bedraagt deze periode ten hoogste 6 maanden en voor werknemers ingedeeld vanaf groep 6, ten hoogste 12 maanden. Genoemde periode kan bij het volgen van een opleiding worden verdubbeld tot ten hoogste 12 maanden, respectievelijk 24 maanden.
4. Een werknemer kan in een hogere salarisschaal worden ingedeeld op basis van per organisatie ontwikkelde criteria.

Artikel 3

bezwarenprocedure

1. Per organisatie dient een bezwarenprocedure functiewaardering beschikbaar te zijn conform het gestelde in het protocol bezwarenprocedure functiewaardering (Bijlage 4).

Artikel 4

salarisverhoging

1. Per 1 juni 2007 worden de op dat moment geldende salarisschalen en de daadwerkelijk uitbetaalde brutosalarissen verhoogd met 3%. Per 1 juni 2008 worden de op dat moment geldende salarisschalen en de daadwerkelijk uitbetaalde brutosalarissen verhoogd met 2,9%.

Artikel 5

salarisschalen

1. Op basis van het gestelde in het toepassingsreglement (art. 8) gelden per 1 juni 2007 voor werknemers vanaf 23 jaar de navolgende salarisschalen met het daarbij behorende aantal stappen bij normgroei.

<u>Funtie groep</u>	<u>Begin salarissen</u>	<u>Eindsalarissen</u>	<u>Normgroei (stappen)</u>
	€	€	
1	1535	1620	3
2	1548	1666	4
3	1558	1723	5
4	1571	1803	6
5	1588	1932	7
6	1607	2088	8
7	1671	2326	8
8	1898	2643	8
9	2063	3036	8
10	2273	3549	8

2. Salarïering werknemers jonger dan 23 jaar.

Per 1 januari 2000 is het automatisme in de salarisgroei van werknemers jonger dan 23 jaar vervangen door salarisgroei op basis van beoordeling. Indien en voorzover geen beoordelingssysteem conform het toepassingsreglement (artikel 8) van kracht is, blijft de oude systematiek van toepassing (leeftijdscalen).

Voor werknemers die op het moment van indiensttreding jonger zijn dan 23 jaar is de onderstaande salaristabel van toepassing. De aanvangssalarissen zijn afhankelijk van de leeftijd en de functiegroep, en van toepassing op het moment van indiensttreding. Nadat de werknemer bij indiensttreding is ingeschaald vindt salarisgroei plaats conform het gestelde in het toepassingsreglement (artikel 8) van dit hoofdstuk.

Per 1 januari 2008 worden de jeugdschalen afgeschaft. De werknemers die op dat moment volgens de jeugdschalen worden betaald, krijgen vanaf dat moment een beloning conform het beginsalaris in de desbetreffende functieschaal.

In de onderstaande tabel worden naast de aanvangssalarissen tevens de extra normstappen tot 23 jaar vermeld.

BEDRAGEN IN EURO'S						
<u>Leeftijd</u>	<u>Functie- groep 1</u>	<u>Functie- groep 2</u>	<u>Functie- groep 3</u>	<u>Functie- groep 4</u>	<u>Functie- groep 5</u>	<u>Extra norm stappen</u>
18 jaar en jonger	955	961	968	976	991	5
19 jaar	1067	1076	1086	1097	1108	4
20 jaar	1182	1192	1202	1213	1226	3
21 jaar	1296	1308	1317	1331	1346	2
22 jaar	1411	1422	1435	1447	1465	1
<u>Leeftijd</u>	<u>Functie- groep 6</u>	<u>Functie- groep 7</u>	<u>Functie- groep 8</u>	<u>Functie- groep 9</u>	<u>Functie- groep 10</u>	<u>Extra norm stappen</u>
19 jaar	1215					4
20 jaar	1312					3
21 jaar	1409	1503				2
22 jaar	1505	1587	1804			1
De jeugdschalen t/m 22 jaar worden per 1 januari 2008 afgeschaft. Inschaling vindt dan plaats in trede 0 van de desbetreffende functiegroep.						

3. Indien en voorzover geen beoordelingssysteem conform het toepassingsreglement van kracht is, gelden per 1 juni 2007 de salarisschalen met het daarbij behorende periodiekensysteem.

BEDRAGEN IN EURO'S					
<u>Funciejaren</u> (vanaf 23 jaar)	<u>Funcie-</u> <u>groep 1</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 2</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 3</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 4</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 5</u>
0	1535	1548	1558	1571	1588
1	1563	1575	1592	1609	1634
2	1593	1607	1620	1643	1681
3	1620	1635	1653	1682	1731
4		1666	1688	1722	1782
5			1723	1762	1831
6				1803	1883
7					1932
<u>Funciejaren</u> (vanaf 23 jaar)	<u>Funcie-</u> <u>groep 6</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 7</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 8</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 9</u>	<u>Funcie-</u> <u>groep 10</u>
0	1607	1671	1898	2063	2273
1	1659	1754	1989	2186	2435
2	1721	1835	2082	2307	2591
3	1782	1916	2177	2431	2752
4	1843	1995	2269	2550	2911
5	1903	2080	2364	2671	3070
6	1965	2164	2458	2792	3229
7	2029	2242	2548	2916	3391
8	2088	2326	2643	3036	3549

4. De salarisschalen zijn inclusief de brutering van de overhevelingstoeslag.

Artikel 6 *persoonlijke toeslag i.v.m. vervallen van de merit-rating*

1. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op werknemers die op 1 januari 1996 werkzaam zijn en bij de werkgever een dienstverband hebben voor onbepaalde tijd.
2.
 - a. De merit-rating regeling is op 1 januari 1996 vervallen.
 - b. Ter compensatie van het vervallen van de merit-rating regeling wordt op basis van het per 1 januari 1996 geldende salaris een persoonlijke toeslag berekend van 5%.
 - c. Per 1 januari 1997 wordt de persoonlijke toeslag zoals in het vorige lid geformuleerd, toegekend in de vorm van een nominaal bedrag, waarop de algemene salarisverhogingen niet van toepassing zijn.
 - d. De persoonlijke toeslag maakt deel uit van de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering, alsmede voor de berekening van de pensioengrondslag.

- e. De per 1 januari 1996 berekende persoonlijke toeslag wordt bij vermindering van het individueel overeengekomen aantal arbeidsuren naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 7

tijdstip van salarisbetaling

1. De uitbetaling van het salaris vindt op een zodanig tijdstip plaats, dat de werknemer aan het eind van iedere kalendermaand over het salaris over die maand kan beschikken.
2. Bij beëindiging van de dienstbetrekking geschiedt de laatste uitbetaling van het salaris, behoudens bij onmiddellijk ingaand ontslag, aan het einde van de dienstbetrekking. Bij onmiddellijk ingaand ontslag geschiedt de uitbetaling uiterlijk 1 week na beëindiging van de dienstbetrekking.
3. In geval van overlijden van de werknemer wordt over de maand van overlijden het volledige maandsalaris betaald. Over dit maandsalaris worden de gebruikelijke premies en belastingen ingehouden.

Artikel 8

toepassingsreglement

1. Per organisatie wordt met inachtneming van de volgende voorwaarden en artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) een toepassingsreglement voor het salarisgebouw ontwikkeld.
 - a. Per organieke functie wordt de inhoud van de normgroei als integraal onderdeel van het toepassingsreglement gedefinieerd op basis van de in dit lid sub b genoemde criteria.
 - b. De ontwikkeling van de werknemer in de organieke functie wordt jaarlijks in relatie met de voor de betreffende functie gewenste ontwikkeling beoordeeld aan de hand van:
 - de feitelijk door de werknemer verrichte taken van de organieke functie, en
 - de wijze waarop de feitelijk verrichte taken zijn uitgeoefend, en
 - de voor de functie relevante kennis en ervaring, en
 - indien mogelijk vooraf geformuleerde doelstellingen.
 - c. De uitkomst van de beoordeling bepaalt of en in welke mate de werknemer de groeisom doorloopt. Indien de beoordeling tweemaal achtereen resulteert in een nulgroei zal de werkgever in overleg met de werknemer passende maatregelen treffen.
 - d. De werknemer dient aan het begin van de beoordelingsperiode op de hoogte te worden gesteld van de voor de organieke functie gewenste ontwikkeling en de verwachtingen van de organisatie.

Er dienen afspraken te worden gemaakt omtrent de wederzijdse inspanningen die voor het realiseren van bedoelde ontwikkeling en verwachtingen noodzakelijk zijn. Bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken zullen scholing en loopbaanplanning onderwerp van gesprek zijn.

- e. Indien het zich laat aanzien, dat de beoogde ontwikkeling en/of verwachtingen niet zullen kunnen worden gerealiseerd zal in de beoordelingsperiode tijdig een extra gespreksronde plaatsvinden.
 - f. De beoordeling heeft betrekking op de laatst voorafgaande beoordelingsperiode. De beoordelaar dient door regelmatige persoonlijke waarneming op de hoogte te zijn van de functie-uitoefening door de beoordeelde.
 - g. De beoordeling dient inhoudelijk tussen beoordelaar en beoordeelde besproken te zijn en schriftelijk te worden bevestigd.
 - h. De werknemer kan overeenkomstig een per organisatie op te stellen procedure bezwaar maken tegen de wijze waarop de beoordelingsprocedure heeft plaatsgevonden.
 - i. De OR wordt jaarlijks geïnformeerd over de resultaten van de beoordelingsrondes.
2. In die gevallen waarin niet door werkgever is beoordeeld overeenkomstig het overeengekomen reglement, groeit het salaris van betrokken werknemers volgens de normgroei.
 3. Voor de werknemer die in de functiegroep is ingeschaald op basis van leeftijdsjaren en waarop geen beoordelingssysteem van toepassing is, gaat de leeftijdsverhoging in op de 1e dag van de kalendermaand waarin de verjaardag valt.
 4. Indien en voor zolang in een organisatie nog geen toepassingsreglement is overeengekomen, groeit het salaris van werknemers volgens de normgroei.

Artikel 9

plaatsvervangings

1. De werknemer die als plaatsvervanger anders dan wegens vakantie, tijdelijk en in ieder geval langer dan een maand aaneengesloten een functie vervult die in een hogere functiegroep dan de zijne is ingedeeld, ontvangt vanaf de eerste dag van de plaatsvervangings het voor die functie vastgestelde salaris, tenzij met de plaatsvervangings reeds nadrukkelijk rekening is gehouden in zijn functiebeschrijving.
2. Indien het tijdelijk vervullen van een hogere functie kan leiden tot promotie, kan de termijn van één maand verlengd worden tot drie maanden. De werknemer ontvangt dan na afloop van drie maanden een vergoeding ter hoogte van het verschil tussen zijn eigen salaris en het bij de door hem vervulde functie behorende salaris. Heeft de mogelijk geachte promotie niet plaats, dan kan met een redelijke vergoeding worden volstaan.

Indien de werknemer, anders dan als plaatsvervanger als bedoeld in artikel 9 van dit hoofdstuk, langer dan een maand aaneengesloten werkzaamheden van tijdelijke aard verricht, die nieuw zijn voor de werkgever, zal de werkgever direct na ommekomst van deze maand bij de afdeling Werkgeverszaken van Zorgverzekeraars Nederland een indicatie vragen omtrent de indeling van de tijdelijke functie van de werknemer. Indien de indicatie een hogere functiegroep aangeeft dan waarin de functie van de werknemer is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf de eerste dag van het verrichten van deze werkzaamheden een toeslag tot het salaris behorend bij de hogere functiegroep. De werkgever en/of de werknemer kan indien onderhavige werkzaamheden langer dan 6 maanden zijn verricht bij de afdeling Werkgeverszaken van Zorgverzekeraars Nederland een gradering van een tijdelijke functie vragen. De uiteindelijke toekenning van een toeslag zal gebaseerd worden op de uitkomsten van deze gradering. De toeslag geldt slechts voor de duur van de tijdelijke werkzaamheden.

HOOFDSTUK IX

VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 1

vakantietoeslag

1. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Gelijktijdig met het uitbetalen van het salaris over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het jaarsalaris (peildatum 1 mei).
3. De werknemer voor wie de arbeidsduur in het desbetreffende vakantiejaar gewijzigd is, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. De werknemer die in verband met in- of uitdiensttreding niet het gehele vakantiejaar in dienst is geweest, ontvangt een vakantietoeslag naar evenredigheid. Voor de werknemer die op 1 mei van het desbetreffende vakantiejaar niet in dienst is, wordt de toeslag als volgt berekend:
 - a. bij indiensttreding na 1 mei naar het salaris bij indiensttreding;
 - b. bij ontslag voor 1 mei naar het laatstelijk voor het ontslag geldende salaris.
5. Indien de werknemer de dienst verlaat en in het desbetreffende jaar voor de datum van zijn vertrek meer vakantietoeslag heeft ontvangen dan waarop hij krachtens lid 2 aanspraak heeft, wordt het verschil bij het vertrek alsnog verrekend.
6. Een organisatie kan in overleg met de ondernemingsraad afwijken van lid 1 van dit artikel. Met de ondernemingsraad overeengekomen regelingen zullen – inclusief de overgangsmaatregelen - ter dispensatie aan CAO-partijen worden voorgelegd.

Artikel 2

eindejaarsuitkering

1. De werknemer ontvangt een eindejaarsuitkering ter hoogte van 8,33% van het jaarsalaris (peildatum 1 december).
2. De uitkeringsdatum wordt door de werkgever vastgesteld en is gelijk voor alle werknemers in dienst van werkgever.
3. De werknemer die tussen twee uitkeringsdata in dienst treedt dan wel de dienst verlaat ontvangt een uitkering naar evenredigheid.
4. De werknemer voor wie de arbeidsduur tussen twee uitkeringsdata is gewijzigd, ontvangt een eindejaarsuitkering naar evenredigheid.

HOOFDSTUK X

TOESLAGREGELING OVERWERK

Artikel 1

begripsbepalingen

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk verricht in opdracht van of namens de werkgever, waarmee de voor de werknemer overeengekomen jaarlijkse arbeidsduur wordt overschreden.
2. Indien overwerk wordt verricht in aansluiting aan de normaal geldende arbeidstijd wordt de eetpauze tot ten hoogste een half uur mede als overwerk aangemerkt.

Artikel 2

opdracht tot overwerk

1. De werknemer is verplicht, voorzover de wettelijke voorschriften dit toelaten, overwerk te verrichten indien daartoe door of namens de werkgever opdracht wordt gegeven. Van werken op niet- ingeroosterde dagen zal slechts incidenteel sprake zijn.
2. Overwerk op zaterdag vanaf 13.00 uur, op zondag en op algemeen erkende feest- en gedenkdagen kan niet verplicht worden gesteld en zal slechts in uiterste noodzaak worden verricht.

Artikel 3

tijdige aankondiging

1. Het verrichten van overwerk zal door de werkgever tijdig worden aangekondigd, opdat de werknemer hier, mede in verband met zorgtaken, rekening mee kan houden.
2. Aan de werknemer van 50 jaar en ouder zal geen overwerk worden opgedragen.

Artikel 4

overwerk vergoeding

1. De werknemer ontvangt voor uren verricht in overwerk een vergoeding ten bedrage van het uurloon plus 25% van het uurloon. Onder uurloon wordt verstaan het uurloon per 1 juli van het betreffende kalenderjaar.
2. Deze vergoeding wordt als regel niet in geld maar in tijd toegekend, waarbij dezelfde percentages worden gehanteerd.
3. Bij samenloop van de overwerkregeling met de inconveniëntenregeling vindt geen samentelling plaats, maar geldt het hoogste percentage.

HOOFDSTUK XI

INCONVENIËNTENREGELING

Artikel 1

toeslagen

1. Voor het werken in roosterdienst op inconveniënte uren ontvangt werknemer een toeslag volgens het onderstaande inconveniëntenschema. Deze toeslag geldt in voorkomende gevallen ook voor de niet- ingeroosterde meeruren.

maandag tot en met vrijdag	00.00 uur tot en met 07.00 uur	100%
	19.00 uur tot en met 21.00 uur	25%
	21.00 uur tot en met 24.00 uur	50%
zaterdag	00.00 uur tot en met 08.00 uur	100%
	08.00 uur tot en met 13.00 uur	25%
	13.00 uur tot en met 19.00 uur	75%
zon- en feestdagen	19.00 uur tot en met 24.00 uur	125%
	00.00 uur tot en met 24.00 uur	125%

2. De toeslag wordt als regel niet in geld maar in vrije tijd toegekend en vooraf ingeroosterd.
3. De inconveniëntenregeling kan buiten werking worden gesteld als vrijwillig wordt gekozen voor het structureel werken in avonduren of op zaterdag. Dit kan alleen bij nieuw in dienst getreden werknemers of werknemers die van functie veranderen. Deze uitsluiting moet expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

HOOFDSTUK XII

OVERIGE VERGOEDINGS- EN UITKERINGSREGELINGEN

Artikel 1

ziektekostenverzekering

Zorgverzekeraars betalen vanaf 1 januari 2006 op basis van de Zorgverzekeringswet het wettelijk vastgestelde inkomensafhankelijke deel van de werknemersbijdrage. De invoering van de ZVW zal per werkgever kostenneutraal plaatsvinden. De kosten-neutrale omzetting heeft betrekking op actieve werknemers en niet-actieven waarvoor op grond van de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde CAO een bijdrage verschuldigd was en die vanaf 1 januari 2006 geen recht hebben op de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage. In de nieuwe regeling zal werkgever aan actieve werknemers en niet-actieven een bijdrage leveren. Hierin worden – na overleg met de ondernemingsraad - ook de eventuele bij zorgverzekeraars boven-CAO gemaakte afspraken betrokken.

Artikel 2

uitkering bij overlijden

1. Bij het overlijden van een werknemer ontvangen de nagelaten betrekkingen een bedrag gelijk aan het salaris over drie maanden inclusief vakantiegeld.
2. Uitkeringen ter zake van het overlijden aan de in het voorgaande lid bedoelde nagelaten betrekkingen krachtens de Ziektewet of de WAO/WIA kunnen door de werkgever op het bedrag van de in het voorgaande lid genoemde uitkering in mindering worden gebracht.
3. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van de onder a bedoelde persoon de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.

Artikel 3

militaire dienst

1. De voor onbepaalde tijd aangestelde gehuwde werknemer geniet wanneer hij onvrijwillig, anders dan voor eerste oefening, onder de wapenen wordt geroepen, dan wel wanneer hij in verband met oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden verplicht in militaire dienst verblijft, gedurende ten hoogste drie jaar de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging onder aftrek van de inkomsten waarop hij wegens het verblijf in militaire dienst recht kan doen gelden.

Gedurende de tijd, welke de werknemer als hier bedoeld, langer dan drie jaar onvrijwillig onder de wapenen verblijft, komt ook de bijdrage in de pensioenpremie bedoeld in hoofdstuk XIV, artikel 2 voor rekening van de werkgever. Het recht op vakantie ingevolge hoofdstuk VI blijft onverminderd voortbestaan.

2. De voor onbepaalde tijd aangestelde ongehuwde werknemer ontvangt in de omstandigheden als bedoeld in lid 1, gedurende ten hoogste een jaar de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging onder aftrek van de inkomsten waarop hij wegens het verblijf in militaire dienst recht kan doen gelden. Gedurende de tijd, welke de werknemer als hierboven bedoeld langer dan een jaar onvrijwillig onder de wapenen verblijft, komt ook de bijdrage in de pensioenpremie bedoeld in hoofdstuk XIV, artikel 2 voor rekening van de werkgever. Het recht op vakantie ingevolge hoofdstuk VI blijft onverminderd voortbestaan.

Artikel 4

reiskostenregeling

1. Aan de werknemer in buitendienst die naar het oordeel van de werkgever in dienst van de werkgever regelmatig van een eigen rijwiel gebruik moet maken en zelf voor onderhoud daarvan moet zorg dragen, wordt een rijwielvergoeding verstrekt van € 78 per jaar. Bij een niet dagelijks gebruik van het eigen rijwiel in dienst van de werkgever wordt deze vergoeding in verhouding lager gesteld, echter met een minimum van € 39 per jaar.
2. In afwijking van het in lid 1 vermelde kan de werkgever een rijwiel ter beschikking stellen aan de werknemer die naar het oordeel van het bestuur van de werkgever daarvoor in aanmerking komt. Het onderhoud van het rijwiel komt geheel voor rekening van die werknemer, indien het ter beschikking stellen de termijn van 3 jaar niet overschrijdt en het rijwiel na de termijn van beschikbaarstelling het eigendom wordt van betrokken werknemer.
3. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever regelmatig in dienst van de werkgever van een eigen motorvoertuig gebruik moet maken, ontvangt een vergoeding per kilometer van € 0,19 (niveau januari 2007). De hoogte van deze vergoeding wordt aangepast aan het maximum van de fiscaal onbelaste kilometervergoeding.

Artikel 5

reiskosten woon/werkverkeer

1. a. Aan de werknemer die structureel met het openbaar vervoer reist wordt een bijdrage in de reiskosten van het woon/werkverkeer verleend gelijk aan het bedrag van een jaartrajectkaart 2e klasse van de Nederlandse Spoorwegen over een maximale afstand van 50 kilometer.
b. In alle overige gevallen wordt een bijdrage in de reiskosten van het woon/werkverkeer verleend gelijk aan het bedrag van een maandabonnement 2e klasse van de Nederlandse Spoorwegen over een maximale afstand van 30 kilometer, met dien verstande dat over de eerste 10 kilometer geen vergoeding wordt verleend.

De deeltijdwerker die dagelijks heen en weer reist ontvangt een bijdrage in de reiskosten welke gelijk is aan de bijdrage aan de werknemer met een volledig dienstverband. Is het werkpatroon van een deeltijdwerker zodanig dat niet dagelijks heen en weer wordt gereisd dan wordt de bijdrage in de reiskosten naar rato verminderd.

Bij afwezigheid gedurende een tijdvak langer dan een maand in verband met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval wordt per de eerste van de daaropvolgende kalendermaand de vergoeding geblokkeerd. De duur van de blokkering is gelijk aan het aantal volle maanden dat de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.

2. Geen aanspraak of vergoeding bestaat over vakantiedagen, tenzij kan worden aangetoond dat de kosten zijn c.q. moeten worden gemaakt.

Artikel 6

uitkering bij dienstjubilea

De werknemer die ononderbroken 25 of 40 jaar in dienst is bij één of meer werkgevers als bedoeld in hoofdstuk II, artikel 1 sub a ontvangt een jubileumuitkering van in beide gevallen eenmaal het op dat moment geldende maandsalaris.

HOOFDSTUK XIII

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De in dit hoofdstuk opgenomen regeling geldt bij ziekte ontstaan op of na 1 januari 2004. De voorheen geldende regeling is te vinden in bijlage 13.

Artikel 1

ziekte

1. De werkgever zal gedurende het eerste ziektejaar in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, voor de werknemer die wegens ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, 100% van het salaris doorbetalen.

Gedurende het tweede ziektejaar betaalt werkgever 70% van het salaris door. De loonbetaling loopt in het tweede jaar op tot 90 % van het salaris indien werknemer voldoende reïntegratie-inspanningen verricht. Per organisatie wordt met inachtneming van de volgende voorwaarden en artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) een reglement met betrekking tot aanvulling in het tweede ziektejaar opgesteld:

- a. Intensieve medewerking van de werknemer aan reïntegratieverplichtingen, mede in het licht van de Wet Verbetering Poortwachter;
- b. Optimale medewerking van de werknemer aan reïntegratieactiviteiten zoals bijvoorbeeld:
 - (gedeeltelijke) hervatting eigen werk;
 - aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk;
 - omscholing of bijscholing indien nodig.

Indien vastgesteld wordt dat reïntegratie in absolute zin niet mogelijk is (bijv. ziekte in terminale fase) zal eveneens aanvulling tot 90% van het salaris plaatsvinden.

De aanvullingsverplichting voor werkgever komt te vervallen, indien werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling ingevolge artikel 7:629 BW. Onder salaris wordt in dit hoofdstuk mede verstaan een aan de werknemer toegekende persoonlijke toeslag conform hoofdstuk VIII, artikel 6.

2. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter sprake is van een verlengde wachttijd voor de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), wordt de in het vorige lid bedoelde aanvulling voortgezet.

Artikel 2

aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Voor werknemers geldt een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regeling dient tenminste te voldoen aan de bepalingen vastgelegd in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars.

2. Indien werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering, is vanaf het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd tot 80% van het dan geldende salaris. Deze regeling dient tenminste te voldoen aan artikel 6 van het SBZ-pensioenreglement 2006. Bij een verlengde wachttijd voor de WIA dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het eerste WIA-jaar" te worden gelezen.
3. De medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is ontvangt vanaf het derde tot en met het zesde ziektejaar een aanvulling tot 80% van het verschil tussen het salaris direct voorafgaande aan de ziekte en het salaris van werkhervatting. Artikel 6 van het SBZ-pensioenreglement 2006 is van overeenkomstige toepassing. Bij een verlengde wachttijd voor de WIA dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het eerste WIA-jaar" te worden gelezen.
4. De in lid 3 bedoelde regeling wordt uitgevoerd door de werkgever. Voorwaarde voor het recht op aanvulling op grond van lid 3 is, dat werknemer aan werkgever inzicht geeft in het voor hem of haar geldende arbeidsongeschiktheidspercentage en meewerkt aan reïntegratie zoals beschreven in artikel 1 van dit hoofdstuk.

Artikel 3

Overige bepalingen

1. Per organisatie worden voorschriften opgesteld ten aanzien van begeleiding, controle en onderzoek. Daarbij kan worden aangegeven welke maatregelen van toepassing zullen zijn bij overtreding.
2.
 - a. De aanspraken overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk vervallen, als de werknemer (een deel van) het gederfde salaris zou kunnen verhalen op (een) derde(n). Hierbij wordt artikel 7: 629 BW uitgesloten.
 - b. Indien de werknemer de werkgever machtigt om zijn rechten en aanspraken te (laten) verhalen, ontvangt de werknemer van de werkgever een voorschot ter grootte van de nog te ontvangen uitkering.
 - c. De in het voorgaande lid bedoelde machtiging kan niet worden ingetrokken. Het voorschot wordt niet teruggevorderd als bedoelde aanspraken niet worden geïnd.
3. Uitkeringen die de werknemer toekomen op grond van wettelijke en/of sociale uitkeringen en uitkeringen op grond van CAO-regelingen, worden door de werknemer aan de werkgever gecedeerd, voor zolang de werkgever een aanvulling betaalt zoals bedoeld in artikel 1 en 2 van dit hoofdstuk.
4. Indien de werknemer om een second opinion vraagt om zijn arbeidsongeschiktheid vast te stellen, zijn de kosten hiervan voor rekening van de werkgever, mits de werknemer in het gelijk wordt gesteld.

5. Conform artikel 7:670 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd. Voor de berekening van de periode van twee jaren wordt een werkhervatting die binnen vier weken na de aanvang van de werkhervatting wordt gevolgd door een arbeidsongeschiktheid uit hoofde van dezelfde oorzaak, blijvende uit de herleving van de arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 57 WIA, niet als onderbreking aangemerkt.
6. Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker geldt het volgende:
 - a. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden zoveel als mogelijk behouden voor het arbeidsproces bij de eigen werkgever. Indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is zal actief worden meegewerkt aan externe reïntegratie;
 - b. indien de reïntegratie na 3 jaar arbeidsongeschiktheid gerekend vanaf de eerste ziektedag niet is geslaagd, kan de werkgever om een ontslagvergunning verzoeken;
 - c. bij detachering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte eindigt de detachering uiterlijk 2 jaar na de eerste detacheringsdag.

HOOFDSTUK XIV

PENSIOEN

Artikel 1

pensioenregeling

Voor werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met de werkgever geldt een regeling voor ouderdoms-, nabestaande-, wezen- en invaliditeitspensioen, welke in overleg met partij ter andere zijde tot stand dient te komen en te worden gewijzigd en welke tenminste moet voldoen aan de bepalingen vastgelegd in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars.

Artikel 2

bijdrage werknemer

1. De werkgever is bevoegd met ingang van de datum, waarop een pensioenregeling welke voldoet aan het bepaalde in het voorgaande artikel in overleg met partij ter andere zijde tot stand komt, een bijdrage in de pensioenpremie voor het ouderdoms-, weduwe- en wezenpensioen van de werknemer te vorderen. De eigen bijdrage van werknemers die zijn ingeschaald in de functiegroepen 1 tot en met 10 bedraagt per 1 januari 2005 5% van de pensioengrondslag. De eigen bijdrage van werknemers die zijn ingeschaald in functiegroep 11 of hoger bedraagt 0% van de pensioengrondslag.

2. Vanaf 1 januari 2005 is de volgende regeling van toepassing:

a. Geldend voor werknemers in de groepen 1 t/m 10:

Werknemer draagt 1/3 van de totale premielast (na aftrek van de door het bestuur van SBZ vastgestelde premiekorting) bij. De stijging van de bijdrage van werknemer bedraagt echter nooit meer dan 50% van de collectieve (cumulatieve) salarisstijging vanaf 1 januari 2005. De werknemersbijdrage wordt naar beneden afgerond op een (veelvoud van) een half procent en bedraagt maximaal 8% van de pensioengrondslag.

Naast de maximering die ligt opgesloten in de cumulatieve loonontwikkeling is er tevens een ingroeimodel. De ingroeiregeling is van toepassing in de periode 2005-2010. In 2005 wordt de 1/3-2/3 verdeling voor 75% toegepast. In stappen van 5% wordt toegegroeid naar een 100% toepassing van de 1/3-2/3 verdeling in het jaar 2010. Gedurende de termijn dat het ingroeimodel van toepassing is, zal de werknemerspremie - op grond van het ingroeimodel - nooit lager dan op 5% worden vastgesteld.

b. Geldend voor werknemers in de groepen 11 t/m 16:

Voor werknemers vanaf functiegroep 11 geldt de voor de werknemers in de functiegroepen tot en met 10 vastgestelde premie minus 5%. Op het moment dat de werknemersbijdrage in de pensioenpremie voor de werknemers tot en met functiegroep 10 onder de 5% komt, zal er compensatie plaatsvinden voor de werknemers

vanaf schaal 11. Uitgangspunt hierbij is dat deze werknemers materieel hetzelfde zullen worden behandeld als de werknemers tot en met functiegroep 10. CAO-partijen zullen nader overleg plegen over de invulling van de compensatie.

3. Tot 1 januari 2005 was de volgende regeling van toepassing:

De werkgever is bevoegd met ingang van de datum, waarop een pensioenregeling welke voldoet aan het bepaalde in het voorgaande artikel in overleg met partij ter andere zijde tot stand komt, een bijdrage in de pensioenpremie voor het ouderdoms-, weduwe- en wezenpensioen van de werknemer te vorderen. De eigen bijdrage van werknemers die zijn ingeschaald in de functiegroepen 1 tot en met 10 bedraagt maximaal 5% van de pensioengrondslag. De eigen bijdrage van werknemers die zijn ingeschaald in functiegroep 11 of hoger bedraagt 0% van de pensioengrondslag.

4. Tot 1 januari 2000 was de volgende regeling van toepassing:

- a. Geldend voor werknemers in de groepen 1 t/m 10:

De bedoelde bijdrage mag de 10% van het geldend salaris, met inbegrip van vakantie-toeslag en eindejaarsuitkering alsmede overige vaste toeslagen en emolumenten, verminderd met 10/7 maal de geldende jaarlijkse AOW-uitkering voor gehuwden, niet overschrijden. De AOW-uitkering wordt daarbij verhoogd met een percentage gelijk aan dat van de op het beschouwde tijdstip geldende vakantietoeslag in het kader van de AOW. Tot 1 januari 2000 bedraagt de bijdrage van werknemer ten hoogste 6%.

- b. Geldend voor werknemers in de groepen 11 t/m 16:

In afwijking van het in sub a bepaalde bedraagt de bijdrage in de pensioenpremie ten hoogste 7 % in 1995 en ten hoogste 4 % vanaf 1 januari 1996, met dien verstande dat in afwijking hiervan de feitelijke bijdrage voor deze groep werknemers 0 % bedraagt.

5. Van de werknemer met een deeltijd dienstverband die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming gesteld in het pensioenreglement, geldt een bijdrage in de pensioenpremie naar rato van het dienstverband Dit houdt in dat het franchisebedrag, dat in mindering dient te worden gebracht op deze bijdrage, ook naar evenredigheid zal moeten worden berekend.

Artikel 3

overgangsregeling

CAO-partijen zijn bij het maken van afspraken over de invoering van de nieuwe pensioenregeling m.i.v. 1 januari 2000 een overgangsregeling overeengekomen.

HOOFDSTUK XV

WACHTGELDREGELING

Artikel 1

werkings sfeer en definities

1. Een werknemer waarvan het dienstverband aangevangen is voor 1 januari 1995 die:
 - a. wordt ontslagen wegens inkrimping van het aantal personeelsleden of wegens reorganisatie en tevens
 - b. op het tijdstip waarop de dienstbetrekking is geëindigd, de leeftijd van 25 jaar heeft bereikt, heeft met ingang van de ontslagdatum recht op wachtgeld.
2. Op werknemers waarvan het dienstverband aanvangt op of na 1 januari 1995 is de wachtgeldregeling als bedoeld in dit hoofdstuk niet van toepassing.
3. Onder salaris wordt in dit hoofdstuk verstaan het salaris, dat medewerker ontving op de dag voorafgaande aan zijn ontslag, inclusief eventueel voor hem geldende vaste salaristoelagen, waaronder eindejaarsuitkering en vakantietoelage, alsmede een bijdrage in de ziektekostenverzekering niet zijnde de vergoeding voor de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage, berekend naar de bepalingen van de CAO ten tijde van de ontslagdatum.
4. Het salaris waarnaar het wachtgeld wordt berekend, wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen, zoals geldend in het kader van de CAO, waaronder begrepen de aanpassingen voortvloeiende uit artikel 4 van hoofdstuk VIII.

Artikel 2

wachtgeld en (fictieve) WW-uitkering

1. Bij beëindiging van het dienstverband (peildatum) wordt de hoogte van de uitkering bepaald. De wachtgelduitkering is een aanvulling op een fictieve WW-uitkering. Nadat de duur en hoogte van de fictieve WW-uitkering is vastgesteld wordt de duur en hoogte van de aanvulling vastgesteld.
2. De fictieve WW-uitkering is gebaseerd op:
 - de op 31 december 2005 geldende werkloosheidswet;
 - het op de peildatum geldende arbeidsverleden van de betreffende medewerker.

Artikel 3

duur wachtgeld

1. De periode waarover het wachtgeld wordt uitgekeerd, bedraagt 3 maanden vermeerderd met:
 - a. voor de werknemer die op de ingangsdatum van het ontslag de leeftijd van 26 jaar nog niet heeft bereikt: een duur gelijk aan 19,5% van het aantal dienstjaren;

- b. voor de werknemer die op de ingangsdatum van het ontslag tenminste 26 jaar oud is: een duur gelijk aan 21% van het aantal dienstjaren, opklimmend met 1,5% hiervan per leeftijdsjaar boven de 26.
2. De totale duur van de periode waarover wachtgeld zal worden verstrekt, bedraagt echter met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid drie maanden, vermeerderd met een tijdvak, in duur overeenkomend met ten hoogste 78% van de diensttijd in het zorgverzekeraarswezen, met dien verstande dat bedoelde totale duur nimmer meer dan 7,5 jaar zal bedragen.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en 2 van dit artikel, zal aan de werknemer die op de datum van het ontslag de leeftijd van 57,5 jaar of ouder heeft bereikt wachtgeld worden toegekend tot het bereiken van de 62-jarige leeftijd.
4. Onder dienstjaren worden in dit artikel verstaan het aantal dienstjaren in het zorgverzekeraarswezen.

Artikel 4

hoogte van de aanvulling

De som van fictieve WW-uitkering en de aanvulling bedraagt:

- a. gedurende de eerste 3 maanden: 100% van het salaris;
- b. gedurende de daarop volgende 9 maanden: 90% van het salaris;
- c. vervolgens 80% van het salaris.

De uitkering blijft beperkt tot het netto-bedrag dat betrokkene zou hebben genoten ware hij nog actief geweest.

Artikel 5

verrekening sociale uitkeringen

1. In de gevallen waarin de betrokkene ter zake van een ontslag verleend op grond van artikel 1 van dit hoofdstuk, aanspraak heeft op een uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, welke hem is toegekend op grond van de arbeidsverhouding, waaruit hem het hierboven bedoelde ontslag is verleend, wordt het bedrag van die uitkering - voor zover hij deze niet naast zijn bezoldiging genoot - over de periode waarover zij wordt verstrekt aangevuld tot het bedrag van het wachtgeld overeenkomstig de artikelen 1 tot en met 4 van dit hoofdstuk.
2. Wanneer de betrokkene inkomsten geniet, is het bedrag van het wachtgeld zoals bedoeld in lid 1 en artikel 2, het bedrag vastgesteld met toepassing van artikel 6 van dit hoofdstuk.
3. Op verzoek van werknemer kan een aanvulling op de fictieve WW-uitkering anders in de tijd worden aangewend. De door werkgever verschuldigde aanvulling over de gehele wachtgeldperiode wijzigt hierdoor niet. De in artikel 4 van dit hoofdstuk genoemde percentages worden hierbij niet overschreden.

4. De in dit artikel bedoelde aanvulling op de (fictieve) uitkering ingevolge de Werkloosheidswet vindt slechts plaats indien het bestuur van de betrokken Uitvoeringsinstelling, respectievelijk de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een daartoe strekkend verzoek van partijen heeft bepaald, dat de betaling van de aanvulling niet in mindering zal worden gebracht op de uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft ingevolge genoemde wetten.

Artikel 6

verrekening van overige inkomsten

1. De inkomsten die de betrokkene geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend, hem is aangezegd, worden verrekend met het wachtgeld over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben. Deze verrekening geschiedt aldus, dat het wachtgeld wordt verminderd met het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, het salaris waarnaar het wachtgeld wordt berekend, overschrijdt.
2. Het in lid 1 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof voorafgaande aan het ontslag ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Wanneer de betrokkene arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen voor de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de leden 1 en 2, en na die dag uit de arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is lid 1 van toepassing, tenzij de betrokkene aannemelijk maakt, dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid noch verband houden met het ontslag.

Artikel 7

pensioenopbouw

1. Werknemers die op de dag van het ontslag waren opgenomen in een pensioenverzekering, worden voor wat betreft de voortzetting van hun pensioenrechten, gedurende de periode waarover wachtgeld wordt genoten, geacht in dienst van de werkgever te zijn, voor zover zij niet elders in een soortgelijke pensioenverzekering worden opgenomen.
2. Voor de berekening van de pensioengrondslag zal het salaris waarnaar het wachtgeld wordt berekend, worden aangehouden, met dien verstande dat de bestanddelen van dit salaris die volgens de bepalingen van het voor de werknemer geldende pensioenreglement niet tot de pensioengrondslag gerekend mogen worden, bij de berekening hiervan buiten beschouwing blijven.

De betrokkene die aanspraak kan maken op wachtgeld, is op straffe van verlies van deze aanspraak verplicht:

- a. de verplichtingen van de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen na te komen, voor zover hij door niet nakoming een uitkering of een recht op uitkering krachtens deze wetten verliest;
- b. wanneer hij in de gelegenheid is om op een wijze die voor hem passend kan worden geacht inkomsten te verkrijgen, daarvan gebruik te maken;
- c. inkomsten als bedoeld in artikel 6 van dit hoofdstuk niet zonder voldoende reden prijs te geven, noch door eigen schuld of toedoen verloren te doen gaan;
- d. van het aanvaarden van enige arbeid en/of uitoefenen van of deelnemen aan een bedrijf onverwijld mededeling te doen aan de werkgever;
- e. zich nauwkeurig te houden aan de voorschriften hem gegeven met betrekking tot een periodieke opgave van genoten of te genieten inkomsten of het verkrijgen van een betrekking of een andere bron van inkomsten.

HOOFDSTUK XVI

REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN (VUT) VOOR MEDEWERKERS GEBOREN VOOR 1 JANUARI 1950

De VUT-regeling zoals opgenomen in dit hoofdstuk geldt tot 1 januari 2000. Werknemers die voor 1 januari 2000 reeds gebruik maken van deze regeling behouden deze aanspraak tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Het bepaalde in artikel 1 tot en met artikel 11 is op deze groep van toepassing.

Voor medewerkers die na 1 januari 2000 voldoen aan de criteria van deze regeling geldt onder bepaalde voorwaarden een overgangsregeling (artikel 12)

Artikel 1

begripsbepaling

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder deelnemer: de werknemer wiens arbeids-overeenkomst is geëindigd door middel van toepassing van de VUT-regeling.
2. Indien in dit hoofdstuk wordt gesproken over ‘de pensioenregeling’ wordt bedoeld de voor de deelnemer geldende pensioenregeling welke wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars.

Artikel 2

deelneming

1. Aan de regeling kan deelnemen de werknemer die:
 - a. 60 jaar of ouder is en direct voorafgaande aan de datum van uittreding een ononderbroken diensttijd in het zorgverzekeraarswezen heeft van tenminste 10 jaar, met dien verstande dat de werknemer bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd kan deelnemen vanaf de eerste van de maand waarin hij 60 wordt. Bij de bepaling van de diensttijd blijft een onderbreking van niet meer dan 31 dagen buiten beschouwing;
 - b. jonger is dan 60 jaar en 40 jaar in dienstverband werkzaam is geweest, waarvan tenminste 25 jaar in het zorgverzekeraarswezen, met dien verstande dat de werknemer kan uittreden vanaf de eerste van de maand waarin de 40 dienstjaren zouden zijn bereikt.
2. De werknemer mag op het moment van uittreding niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) of de Werkloosheidswet (WW).

3. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, moet de werknemer de werkgever 6 maanden voor de gewenste datum van uittreding schriftelijk verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.
4. Op het tijdstip dat de werknemer aan de regeling gaat deelnemen, eindigt de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
5. In gevallen waarin de strikte toepassing van dit artikel tot onbillijkheden leidt, kan de Permanente Commissie om advies worden gevraagd.

Artikel 3

hoogte uitkering

1. De grondslag voor de aan de deelnemer te verlenen uitkering wordt gevormd door het loon vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Als loon geldt het op het tijdstip van deelneming genoten vaste bruto jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zoals vastgelegd in de CAO en eventueel andere toeslagen welke pensioendragend zijn. Als deeltijdfactor geldt de gemiddelde omvang van het dienstverband in de 5 jaren voorafgaand aan uittreding.
2. De uitkering wordt eenmalig vastgesteld conform onderstaande regels:
 - a. van het totaal van het wettelijk vastgestelde minimumloon verhoogd met de percentages van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering ingevolge de CAO: 100%;
 - b. van het verschil tussen het totaal als bedoeld onder a en de uitkeringsgrondslag als genoemd in lid 1: 70%;
 - c. de netto-uitkering blijft beperkt tot ten hoogste 90% van het netto-bedrag voortvloeiend uit de grondslag genoemd in lid 1, met dien verstande dat het netto-bedrag van de uitkering niet minder kan zijn dan een bedrag overeenkomend met het bedrag van het netto-minimumloon verhoogd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
3. Vervallen.
4. Voor die deelnemer waarvoor een grondslag geldt als bedoeld in lid 1 van dit artikel uitgaande boven € 53.614 (niveau per 1 juni 2007), zal de uitkering als bedoeld in de vorige leden van dit artikel slechts van toepassing zijn, voor zover die deelnemer kan aantonen gedurende de laatste 25 jaar direct voorafgaande aan het moment van deelneming ononderbroken in een arbeidsverhouding werkzaam te zijn geweest, behoudens:
 - a. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. andere onderbrekingen van maximaal 31 dagen ter beoordeling van de werkgever.

Voor ieder vol jaar dat de bovengenoemde periode van 25 jaar korter heeft geduurd, zal de hoogte van de uitkering met 4% worden verminderd, met dien verstande dat de grondslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, als gevolg van deze korting nooit minder zal bedragen dan € 53.614 (niveau per 1 juni 2007). Dit grensbedrag wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen, met daarin begrepen de maximum aanpassingen zoals geldend in het kader van de CAO.

5. De uitkering wordt in maandelijks termijnen betaald.
6. De uitkering wordt aangepast conform het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 4.
7.
 - a. Indien de deelnemer nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf verwerft worden deze in mindering gebracht op de uitkering voor zover deze inkomsten tezamen met de VUT-uitkering meer bedragen dan 130% van het laatstgenoten bruto jaarsalaris voordat tot de VUT-regeling werd toegetreden. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer aan kan tonen dat hij voor 1 juni 2003 al meer inkomsten had.
 - b. Indien de deelnemer in het genot is van een ouderdomspensioen dat ontleend is aan een arbeidsverhouding in het zorgverzekeringsstelsel, wordt dit pensioen in mindering gebracht op de uitkering.
8. Een (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of AAW/WAO/WIA wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze regeling, voor zover de uitkering krachtens de ZW of AAW/WAO/WIA niet meer bedraagt dan de uitkering krachtens deze regeling. De deelnemer is op straffe van beëindiging van de laatstgenoemde uitkering verplicht een wijziging in de ZW of AAW/WAO/WIA-uitkering direct aan de werkgever te melden. Indien de ingangsdatum van de VUT-regeling ligt ná de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd (zie artikel 4) wordt op de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd de (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of AAW/WAO/WIA op VUT-uitkering (fictief) in mindering gebracht, waarna de resterende VUT-uitkering wordt verhoogd conform het bepaalde in artikel 4.
9. Indien de deelnemer binnen een maand na aanvang van de deelneming op grond van artikel 46 ZW, aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de ZW is hij op straffe van beëindiging van de uitkering verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever.

Artikel 4 *vaststelling hoogte VUT-uitkering bij een latere ingangsdatum*

1. Indien de ingangsdatum van de VUT-regeling ligt ná de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd, wordt de VUT-uitkering verhoogd op basis van de in bijlage 6A genoemde percentages. Hierbij geldt dat in het geval de uittredingsleeftijd reeds op 1 januari 2006 is bereikt, voor de verhoging (in verband met het uitstel) wordt uitgegaan van de leeftijd op 1 januari 2006.

2. Indien en voorzover op de uitgestelde ingangsdatum van de VUT-uitkering de som van:
 - a. de VUT-uitkering; en
 - b. het ouderdomspensioen dat ingaat vóór de 65-jarige leeftijd; en
 - c. het tijdelijk ouderdomspensioen dat ingaat vóór de 65-jarige leeftijd

uitstijgt boven 100% van het laatstelijk vastgestelde loon, wordt het meerdere aangewend voor extra ouderdomspensioen, voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. De in de vorige volzin bedoelde aanwending vindt niet plaats indien de werknemer, na melding door de werkgever van de overschrijding, binnen een termijn van één maand heeft aangegeven het meerdere niet te willen aanwenden voor een hoger ouderdomspensioen. In dat geval wordt dit deel van de VUT-uitkering op de ingangsdatum ineens uitgekeerd onder inhouding van belastingen en heffingen.

3. Ingeval de ingangsdatum van de VUT-uitkering wordt uitgesteld tot de 65-jarige leeftijd, wordt de waarde van de conform lid 1 verhoogde VUT-uitkering aangewend voor extra ouderdomspensioen, tenzij de werknemer hier bezwaar tegen maakt. Deze aanwending vindt plaats voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Het eventuele meerdere wordt onder inhouding van belastingen en heffingen uitgekeerd aan de werknemer. Indien de werknemer bezwaar maakt tegen een omzetting in extra ouderdomspensioen zal deze waarde, onder inhouding van belastingen en heffingen, worden uitgekeerd aan de werknemer.

Artikel 5

pensioenregeling

De deelnemer blijft deelnemen aan de voor hem geldende pensioenregeling op basis van de voor hem op het tijdstip van uittreden geldende pensioengrondslag. De algemene verhogingen tijdens de deelneming van salarissen, alsmede van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering zijn van toepassing.

Artikel 6

uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van de deelnemer zal artikel 2 van hoofdstuk XII toepassing vinden.

Artikel 7

inhoudingen

De werkgever houdt op de uitkering in:

- a. de inhoudingen waartoe de wet de werkgever verplicht heeft;
- b. de eigen bijdrage in de pensioenregeling.

Artikel 8

overhevelingstoeslag

Tot 1 januari 2001 is de werkgever verplicht aan de deelnemer die is verzekerd voor de volksverzekeringen een overhevelingstoeslag op de uitkering toe te kennen. Vanaf 1 januari 2001 geldt de wettelijke bruteringsregeling.

Artikel 9

tijdstip van uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

Artikel 10

beëindiging uitkering

De uitkering eindigt op de laatste dag van de maand, waarin de deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 11

uitvoering

1. De werkgever is met de uitvoering van deze regeling belast.
2.
 - a. In het kader van de centrale VUT-verevening vindt sedert 1 januari 1986 jaarlijks tussen werkgevers een verplichte verevening plaats van gelden ter financiering van VUT-verplichtingen aangegaan op basis van de betreffende bepalingen uit de CAO.
 - b. De werkgever zal aan de instantie die belast is met de uitvoering van de verevening alle informatie daartoe verstrekken.
 - c. De verplichting tot deelneming aan de verevening bestaat vanaf de datum dat de werkgever de status van werkgever in de zin van de CAO heeft verkregen.
3. De werkgever zal van de werknemer met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een bijdrage in de kosten van de VUT-regeling inhouden van 1% van het salaris met inbegrip van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en persoonlijke toeslag.
4. Partij ter ene zijde zal jaarlijks aan partij ter andere zijde cijfers op bedrijfstak-niveau ter beschikking stellen over de kosten van de VUT-regeling en het uittredingspercentage.
5. Het kalenderjaar 2005 is het laatste jaar waarop de centrale VUT-verevening van toepassing is. De lasten over de jaren 2006-2010 worden in de verevening over de jaren 2004 en 2005 betrokken.

Artikel 12 *overgangsregeling i.v.m. afschaffing van de vut-regeling op 1 januari 2000*

Deze regeling is van toepassing op werknemers die op 1 januari 2000 in dienst waren en dat vanaf 1 januari 2000 ononderbroken zijn gebleven. In deze overgangsregeling wordt dezelfde definitie van het begrip grondslag gehanteerd als in de oorspronkelijke VUT-regeling.

1. *Afbouw huidige VUT*

Voor werknemers die voldoen aan de criteria voor deelneming aan de VUT-regeling als bedoeld in dit hoofdstuk is de volgende VUT-uitkering van toepassing:

- Voor werknemers geboren in de jaren 1940 tot en met 1945 geldt een VUT-uitkering zoals vastgesteld op grond van artikel 3 met inachtneming van lid 2.
- Voor werknemers geboren in de jaren 1946 tot en met 1949 geldt een VUT-uitkering van 75%, waarbij de uitkering wordt vastgesteld op grond van artikel 3 met uitzondering van lid 2.
- De uittreedleeftijd bedraagt voor de werknemers geboren in de jaren 1940 tot en met 1949 de eerste van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt.
- Vanaf geboortejaar 1950 is uit hoofde van dit hoofdstuk geen overgangsregeling van toepassing.

2. *Garantie 40-dienstjaren*

Voor de werknemers die voldoen aan de criteria voor deelneming aan de VUT-regeling op basis van dit hoofdstuk en 40 jaar in dienstverband werkzaam zijn geweest waarvan ten minste 25 jaar in het zorgverzekeraarswezen is de volgende VUT-uitkering van toepassing:

- Voor werknemers geboren in de jaren 1940 tot en met 1945 geldt een VUT-uitkering zoals vastgesteld op grond van artikel 3 met inachtneming van lid 2.
- Voor werknemers geboren in de jaren 1946 tot en met 1949 geldt een VUT-uitkering van 75%, waarbij de uitkering wordt vastgesteld op grond van artikel 3 met uitzondering van lid 2.
- De uittreedleeftijd bedraagt voor de werknemers geboren in de jaren 1940 tot en met 1949 de eerste van de maand waarin 40 dienstjaren zouden zijn bereikt.
- Vanaf geboortejaar 1950 is uit hoofde van dit hoofdstuk geen overgangsregeling van toepassing.

3. Kortingsbepaling

De VUT-uitkering als bedoeld in lid 1 en lid 2 wordt verlaagd. De korting wordt vastgesteld op basis van de volgende formule:

A = De totale van de werkgever ontvangen levensloopbijdrage (in Euro's) over de periode 1 januari 2006 tot de standaard uittredingsleeftijd

B = Het aantal maanden gelegen tussen de standaard uittredingsleeftijd en de 65-jarige leeftijd

A/B = de maandelijkse korting op de uitkering

De standaard uittredingsleeftijd is de uittredingsleeftijd als bedoeld in lid 1 en 2.

Ook als de werknemer er niet voor heeft gekozen de levensloopbijdrage van de werkgever aan te wenden voor levensloop, maar bijvoorbeeld als aanvulling op het salaris heeft laten uitkeren, maakt deze deel uit van de bovenstaande formule.

4. Overige bepalingen

- a. De uitkering eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Vanaf 62 jaar wordt de uitkering verlaagd met de som van:
 1. het niveau van het op 31 december 2005 opgebouwde ouderdoms- en tijdelijk ouderdomspensioen dat ingaat op 62 jaar, inclusief de hierover nadien verleende indexatie;
 2. een fictieve uitkering in de periode tussen 62 jaar en 65 jaar van een tijdelijk ouderdomspensioen dat zou worden verkregen bij het – op collectief actuariael gelijkwaardige wijze – omzetten van het extra ouderdomspensioen (ingaaend op de 65-jarige leeftijd) dat vanaf 1 januari 2006 wordt verworven als gevolg van de verhoging van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de verlaging van de franchise per 1 januari 2006.
- b. Werknemers die op 1 januari 2000 reeds gebruik maken van de VUT-regeling zijn uitgezonderd van deze overgangsregeling, zij behouden het recht op de VUT-regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
- c. Cumulatie van andere uitkeringen met de in dit hoofdstuk bedoelde uitkeringen ingevolge de overgangsregeling is uitgesloten.
- d. De pensioenopbouw van werknemers die gebruik maken van de overgangsregeling wordt gecontinueerd tot de leeftijd van 62 jaar.
- e. Voorzover in dit artikel hier niet expliciet van wordt afgeweken, blijft het bepaalde in de voorgaande artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.

5. De werkgever stelt werknemer in staat om de levensloopregeling voorafgaand aan de uittreding op basis van dit hoofdstuk op te nemen, zodanig dat een gelijkmatig uitkeringsverloop ontstaat.
6. Indien in dit artikel een aanvangsleeftijd wordt genoemd, gaat de uitkering in op de eerste dag van de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt. Indien in dit hoofdstuk een beëindigingsleeftijd wordt genoemd, wordt de uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK XVII

REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN (VUT) VOOR MEDEWERKERS GEBOREN OP OF NA 1 JANUARI 1950

Artikel 1

begripsbepaling

1. In dit hoofdstuk wordt verstaan onder deelnemer: de werknemer wiens arbeids-overeenkomst is geëindigd door middel van toepassing van de onderhavige VUT-regeling.
2. Indien in dit hoofdstuk een aanvangsleeftijd wordt genoemd, gaat de uitkering in op de eerste dag van de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt. Indien in dit hoofdstuk een beëindigingsleeftijd wordt genoemd, wordt de uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt.
3. Indien in dit hoofdstuk wordt gesproken over ‘de pensioenregeling’ wordt bedoeld op de voor de deelnemer geldende pensioenregeling welke wordt uitgevoerd door de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars.

Artikel 2

deelneming

1. Aan de regeling kan deelnemen de werknemer die:
 - a. direct voorafgaand aan de uittredingsleeftijd als bedoeld in artikel 3 lid 2 en lid 3 een ononderbroken diensttijd in het zorgverzekeraarswezen heeft van tenminste 10 jaar. Bij de bepaling van de diensttijd blijft een onderbreking van niet meer dan 31 dagen buiten beschouwing;
 - b. op 1 januari 2000 in dienst was en dat vanaf 1 januari 2000 ononderbroken is gebleven;
 - c. geboren is op of na 1 januari 1950.
2. De werknemer mag op het moment van uittreding niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), of de Werkloosheidswet (WW).
3. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, moet de werknemer de werkgever 6 maanden voor de gewenste datum van uittreding schriftelijk verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.
4. Op het tijdstip dat de werknemer aan de regeling gaat deelnemen, eindigt de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
5. In gevallen waarin de strikte toepassing van dit artikel tot onbillijkheden leidt, kan de Permanente Commissie om advies worden gevraagd.

1. De grondslag voor de aan de deelnemer te verlenen uitkering wordt gevormd door het loon vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Als loon geldt het op het tijdstip van deelneming genoten vaste bruto jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zoals vastgelegd in de CAO en eventueel andere toeslagen welke pensioendragend zijn. Als deeltijdfactor geldt de gemiddelde omvang van het dienstverband in de 5 jaren voorafgaand aan de uittreding.
2. De uitkering wordt eenmalig vastgesteld als 75% van de in lid 1 genoemde grondslag, en gaat in op de in de onderstaande tabel opgenomen leeftijd:

Geboortejaar	uittredingsleeftijd
1950	60 jaar
1951	61 jaar en 6 maanden
1952	61 jaar en 7 maanden
1953	61 jaar en 8 maanden
1954	61 jaar en 9 maanden
1955	61 jaar en 10 maanden

3. Voor de werknemers die voldoen aan de in artikel 2 genoemde criteria van de VUT-regeling en 40 jaar in dienstverband werkzaam zijn geweest waarvan ten minste 25 jaar in het zorgverzekeringswezen, is de volgende tabel van toepassing.

De uittredleeftijd is afhankelijk van de leeftijd waarop de 40 dienstjaren worden bereikt, waarbij 40 + 10 moet worden gelezen als 40 jaar en 10 maanden.

Geboorte- jaar	Leeftijd waarop 40 dienstjaren worden bereikt						
	61	60	59	58	57	56	55
1950	40	40	40+2	40+5	40+7	40+10	41
1951	40+2	40+6	40+10	41	41+3	41+5	41+8
1952	40+2	40+6	40+11	41+3	41+6	41+8	41+11
1953	40+3	40+7	40+11	41+3	41+7	41+11	42+2
1954	40+3	40+7	40+11	41+3	41+8	42	42+4
1955	40+3	40+8	41	41+4	41+8	42	42+4
1956	40+4	40+8	41	41+4	41+9	42+1	42+5
1957	40+4	40+8	41	41+4	41+9	42+1	42+5
1958	40+4	40+8	41	41+4	41+9	42+1	42+5
1959	40+4	40+8	41	41+4	41+9	42+1	42+5
1960	40+4	40+8	41	41+4	41+9	42+1	42+5

De uitkeringshoogte bedraagt 75% van de in lid 1 genoemde grondslag voor werknemers geboren in 1950, en 70% van de in lid 1 genoemde grondslag voor werknemers geboren in de jaren 1951 tot en met 1955. Voor werknemers geboren in 1956 tot en met 1960 geldt het niveau (inclusief TOP) dat in de SBZ-regeling 2000 in het vooruitzicht werd gesteld.

Vanaf geboortjaar 1961 is geen overgangsregeling van toepassing.

4. De VUT-uitkering als bedoeld in lid 2 en lid 3 wordt verlaagd. De korting wordt hierbij vastgesteld op basis van de volgende formule:

A = De totale van de werkgever ontvangen levensloopbijdrage (in Euro's) over de periode januari 2006 tot de standaard uittredingsleeftijd

B = Het aantal maanden gelegen tussen de standaard uittredingsleeftijd en de 65-jarige leeftijd

A/B = de maandelijkse korting op de uitkering

De standaard uittredingsleeftijd is de uittredingsleeftijd als bedoeld in lid 2 en 3.

Ook als de werknemer er niet voor heeft gekozen de levensloopbijdrage van de werkgever aan te wenden voor levensloop, maar bijvoorbeeld als aanvulling op het salaris heeft laten uitkeren, maakt deze deel uit van de bovenstaande formule.

5. De uitkering als bedoeld in lid 2 tot en met 4 eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Vanaf 62 jaar wordt de uitkering verlaagd met de som van:
- het niveau van het op 31 december 2005 opgebouwde ouderdoms- en tijdelijk ouderdomspensioen dat ingaat op 62 jaar, inclusief de hierover nadien verleende indexatie;
 - een fictieve uitkering in de periode tussen 62 jaar en 65 jaar van een tijdelijk ouderdomspensioen dat zou worden verkregen bij het – op collectief actuair gelijkwaardige wijze – omzetten van het extra ouderdomspensioen (ingaaend op de 65-jarige leeftijd) dat vanaf 1 januari 2006 wordt verworven als gevolg van de verhoging van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de verlaging van de franchise per 1 januari 2006.
6. Cumulatie van andere uitkeringen met de in dit hoofdstuk bedoelde uitkeringen ingeval de overgangsregeling is uitgesloten.
7. Voor de deelnemer aan de in dit hoofdstuk opgenomen VUT-regeling zal – indien hiervoor de benodigde fiscale ruimte aanwezig is – pensioen worden ingekocht ter hoogte van het pensioen dat vanaf de uittredingsleeftijd als bedoeld in artikel 3 lid 2 en lid 3 zou zijn opgebouwd bij een voortzetting van het deelnemerschap aan de pensioenregeling tot aan de 62-jarige leeftijd. De inkoop van de in de vorige volzin bedoelde pensioenaanspraken zal niet eerder plaatsvinden dan op de voorgenoemde uittredingsleeftijd of indien dit eerder is na een termijn van vijftien jaar gelegen na de ingangsdatum van deze CAO. Vanaf de uittredingsleeftijd als bedoeld in artikel 3 lid 2 en lid 3 stopt de pensioenopbouw.

Indien er niet langer sprake is van een dienstverband binnen het zorgverzekeraarswezen en als zodanig ook geen deel kan worden genomen aan de in dit hoofdstuk bedoelde VUT-regeling, kan – voorzover nog geen inkoop heeft plaats gevonden – geen aanspraak worden gemaakt op de in dit lid genoemde rechten.

De fiscale ruimte wordt gevormd indien de deelnemer in het verleden gedurende de dienstbetrekking(en) een of meer perioden heeft gehad waarin pensioen is opgebouwd dan op grond van de fiscale regelgeving mogelijk is.

Op de inkoop is de wettelijke disclaimer van toepassing (zie bijlage 6B).

De werknemer die uittreedt op basis van het derde lid van dit artikel dient, om voor de pensioeninkoop in aanmerking te komen, voor 1 juli 2006 het arbeidsverleden aan te tonen.

8. Voor die deelnemer waarvoor een grondslag geldt als bedoeld in lid 1 van dit artikel uitgaande boven € 53.614 (niveau per 1 juni 2007), zal de uitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel slechts van toepassing zijn, voor zover die deelnemer kan aantonen gedurende de laatste 25 jaar direct voorafgaande aan het moment van deelneming ononderbroken in een arbeidsverhouding werkzaam te zijn geweest, behoudens:
 - a. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. andere onderbrekingen van maximaal 31 dagen ter beoordeling van de werkgever.

Voor ieder vol jaar dat de bovengenoemde periode van 25 jaar korter heeft geduurd, zal de hoogte van de uitkering met 4% worden verminderd, met dien verstande dat de grondslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, als gevolg van deze korting nooit minder zal bedragen dan € 53.614 (niveau per 1 juni 2007). Dit grensbedrag moet worden aangepast aan de algemene salarisaanpassingen, met daarin begrepen de maximum aanpassingen zoals geldend in het kader van de CAO.

9. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.
10. De uitkering wordt aangepast conform het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 4.
11. a. Indien de deelnemer nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf verwerft worden deze in mindering gebracht op de uitkering voor zover deze inkomsten tezamen met de VUT-uitkering meer bedragen dan 130% van het laatstgenoten bruto jaarsalaris voordat tot de VUT-regeling werd toegetreden. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer aan kan tonen dat hij voor 1 juni 2003 al meer inkomsten had.
- b. Indien de deelnemer in het genot is van een ouderdomspensioen dat ontleend is aan een arbeidsverhouding in het zorgverzekeraarswezen, wordt dit pensioen in mindering gebracht op de uitkering.

12. Een (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze regeling, voor zover de uitkering krachtens de ZW, WAO of WIA niet meer bedraagt dan de uitkering krachtens deze regeling. De deelnemer is op straffe van beëindiging van de laatstgenoemde uitkering verplicht een wijziging in de ZW of WAO-uitkering respectievelijk WIA-uitkering direct aan de werkgever te melden.
13. Indien de deelnemer binnen een maand na aanvang van de deelneming op grond van artikel 46 ZW, aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de ZW is hij op straffe van beëindiging van de uitkering verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever.
14. De werkgever stelt werknemer in staat om de levensloopregeling voorafgaand aan de uittreding op basis van dit hoofdstuk op te nemen, zodanig dat een gelijkmatig uitkeringsverloop ontstaat.

Artikel 4

uitkering bij overlijden

Bij het overlijden van de deelnemer zal artikel 2 van hoofdstuk XII toepassing vinden.

Artikel 5

tijdstip van uitkering

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de deelneming is begonnen. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

Artikel 6

inhoudingen

De werkgever houdt op de uitkering in:

- a. de inhoudingen waartoe de wet de werkgever verplicht heeft;
- b. een eigen bijdrage van de deelnemer welke gelijk is aan de eigen bijdrage van de deelnemer welke zou hebben gegolden indien de pensioenregeling zou zijn voortgezet tot aan de 62-jarige leeftijd.

Artikel 7

uitvoering

De werkgever is met de uitvoering van deze regeling belast.

HOOFDSTUK XVIII

PERMANENTE COMMISSIE

Artikel 1

algemene bepalingen

1. De Permanente Commissie is ingesteld door partijen bij de CAO.
2. De Commissie ziet toe op naleving van (de bepalingen van) de CAO en heeft tot taak de algemene toepassing van de CAO te bevorderen.
3. Zowel de werkgever als de werknemer hebben het recht om zich te wenden tot de Permanente Commissie indien zij met elkaar van mening verschillen over (de interpretatie van) bepalingen van de CAO.
4. De Commissie geeft advies en kan voorstellen doen aan de partijen die het geschil hebben voorgelegd.
5. Adviezen van de Commissie zijn niet bindend, tenzij beide partijen daar vooraf uitdrukkelijk om verzoeken.

Artikel 2

samenstelling

1. De Commissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt aangewezen door partij ter ene zijde en één lid wordt aangewezen door partijen ter andere zijde. Het derde, onafhankelijke lid, wordt aangewezen door de eerder genoemde leden van de Commissie.
2. De leden van de Commissie worden benoemd voor de looptijd van de CAO, plus 12 maanden. Tussentijdse vacatures worden zo spoedig mogelijk vervuld. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij de partij(en) die heeft (hebben) aangewezen.
3. De leden van de Commissie zijn niet rechtstreeks betrokken bij het overleg tussenpartijen over de CAO voor de Zorgverzekeraars.
4. Aan de Commissie wordt een ambtelijk secretaris toegevoegd.

Artikel 3

secretariaat

Verzoeken om behandeling van geschillen kunnen schriftelijk worden ingediend bij het ambtelijk secretariaat van de Commissie dat is gevestigd ten kantore van partij ter ene zijde: **Postbus 520, 3700 AM te Zeist.**

1. De Commissie neemt alleen geschillen in behandeling waarvoor een interne (klachten)procedure geen uitkomst heeft geboden.
2. Indien een interne procedure ontbreekt dient, alvorens de Commissie het geschil in behandeling neemt, duidelijk uit het verzoek dat wordt ingediend te blijken in hoeverre partijen reeds in onderling overleg hebben gestreefd naar het vinden van een oplossing.
3. Een verzoek dat wordt ingediend zonder dat de wederpartij daarvan in kennis is gesteld wordt niet ontvankelijk verklaard.
4. De Commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen en neemt het verzoek zo spoedig mogelijk na deze datum in behandeling.
5. De adviezen van de Permanente Commissie aan welker totstandkoming geen lid mag meewerken dat rechtstreeks bij het onderhavige geschil betrokken is, worden zo veel mogelijk met redenen omkleed en uiterlijk binnen één week nadat zij zijn genomen, aan alle belanghebbenden gezonden.
6. De Commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven. Een mondelinge behandeling vindt in beginsel slechts plaats indien een der partijen daar vooraf uitdrukkelijk om verzoekt, dan wel de Commissie dat noodzakelijk acht voor de behandeling van het verzoek.
7. De Commissie is voor het overige bevoegd haar eigen werkwijze te bepalen voor zover dat noodzakelijk is voor een goede uitoefening van haar taak en het niet in strijd is met dit reglement.

1. De Commissie heeft de bevoegdheid om externe deskundigen in te schakelen indien zij dat voor de behandeling van het geschil noodzakelijk acht.
2. De kosten die verband houden met de werkzaamheden van de Commissie komen voor rekening van partij ter ene zijde.
3. De leden van de Commissie die zijn benoemd door partijen ter ene en andere zijde ontvangen geen vergoeding. Het onafhankelijk lid ontvangt een vergoeding voor de verrichte werkzaamheden.
4. Partijen worden jaarlijks door de Permanente Commissie geïnformeerd over de uitgebrachte adviezen.

HOOFDSTUK XIX

ARBEIDSVOORWAARDEN KEUZESYSTEEM

Artikel 1

tijdpad

De werkgever zal er naar streven per 1 januari 2003, doch uiterlijk per 1 januari 2004 een keuzesysteem in te voeren waarbij de werknemer die dit wenst een aantal voor hem geldende arbeidsvoorwaarden als bron en doel kan aanwenden.

Artikel 2

uitgangspunten

Het door de werkgever te hanteren systeem voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- benoeming van de arbeidsvoorwaarden die als bron kunnen dienen en de (daaraan gerelateerde) arbeidsvoorwaarden die als doel kunnen dienen, op basis van uurwaardeberekening en omrekenfactoren van geld naar tijd en andersom;
- stellen van randvoorwaarden aan het systeem op grond van bedrijfseconomische en -organisatorische redenen;
- definiëren van keuzetijdstippen en te hanteren termijnen;
- in beginsel dient sprake te zijn van een jaarlijks keuzemenu;
- het systeem dient rekening te houden met wettelijke voorschriften;
- sociale voorzieningen (waaronder kinderopvang) blijven buiten dit systeem;
- binnen het vastgestelde systeem is de werknemer vrij van elke geboden keuzemogelijkheid gebruik te maken. De werknemer dient vooraf geïnformeerd te zijn over mogelijke gevolgen van eventuele keuzes voor de sociale verzekeringen en voor de overige arbeidsvoorwaarden;
- het systeem wordt met instemming van de ondernemingsraad vastgesteld.

Artikel 3

minimum-variant

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:

- gespaarde arbeidstijd met 204 uur per jaar als bron aan te wenden voor geld salarisverhoging, dan wel voor tijd (vormen van langdurig verlof);
- salaris als bron aan te wenden met (204 uur) arbeidsduurverkorting als doel;
- eindejaarsuitkering of andere geldelijke uitkeringen vanwege de werkgever als bron aan te wenden met (vormen van) langdurig verlof als doel;
- bovenwettelijke vakantie-uren als bron aan te wenden met (vormen van) langdurig verlof als doel.

- De langdurig verlofperiode zal minimaal twee maanden bedragen;
- Ten aanzien van omrekenfactoren voor bronnen en doelen, geldt als uitgangspunt voor CAO-bronnen dat een te sparen dag 116,33% kost. Voor bedrijfseigen uitkeringen kunnen nadere afspraken met de ondernemingsraad gemaakt worden;
- De waarde van door de werknemer in het systeem ingebrachte bronelementen in tijd, moet zodanig worden geïndexeerd dat ten tijde van aanwending een vergelijkbare waarde wordt genoten, bijvoorbeeld een ingebracht uur blijft bij aanwending een uur ook al is het onderliggende salaris op dat moment anders dan ten tijde van de inleg.
- Voor werknemers die langdurig verlof genieten als aanwending van de uitruil geldt dat hun pensioenopbouw wordt voorgezet alsof zij de met hen overeengekomen arbeidsduur vervullen. Tevens hebben zij na ommekomst van het langdurig verlof recht op terugkeer in hun oude, dan wel in een gelijkwaardige functie;
- Als de arbeidsduur als gevolg van de uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt verlengd c.q. verkort, worden de arbeidsduur gerelateerde CAO-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en vakantie bij vermindering) evenredig aangepast.

- Verlenging of verkorting van de arbeidsduur met maximaal 204 uur maakt deel uit van het keuzesysteem arbeidsvoorwaarden;
- In afwijking van artikel 1 geldt dat van deze keuzemogelijkheid reeds gebruik kan worden gemaakt;
- De keuze om meer of minder te werken wordt in beginsel jaarlijks gemaakt;
- Na afloop van het jaar valt de arbeidsduur terug op de in de arbeidsovereenkomst genoemde omvang van de arbeidsovereenkomst tenzij binnen het keuzesysteem opnieuw voor korter of langer werken wordt gekozen;
- De keuze van de werknemer voor verlenging of verkorting van zijn jaarlijkse arbeidsduur wordt toegekend, tenzij werkgever zwaarwegende bedrijfsorganisatorische of -economische bezwaren kan aanvoeren.

Partijen bevelen aan dat als doel in het arbeidsvoorwaarden keuzesysteem wordt opgenomen:

- het ophogen van de reiskostenvergoeding tot het fiscale maximum;
- de vakbondscontributie.

SLOTBEPALINGEN

De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 juni 2007 tot en met 31 mei 2009.

Indien geen der partijen uiterlijk 3 maanden voor het tijdstip waarop de CAO eindigt, aan de andere partij schriftelijk te kennen heeft gegeven, dat zij de CAO wenst te doen eindigen of in een of meer artikelen wijziging wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde CAO tot stand zal komen, zal zij geacht worden telkens voor één jaar stilzwijkend te zijn verlengd.

De partij ter ene zijde:

Zorgverzekeraars Nederland,
gevestigd te Zeist

H.Wiegel
voorzitter

M.W.L. Hoppenbrouwers
adjunct-directeur Verzekeringen

De partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht

J.P. Veenhuizen
bestuurder

De Unie,
gevestigd te Culemborg

G. van der Lei
bestuurder

J.P.H. Teuwen
voorzitter

Dienstenbond CNV,
gevestigd te Hoofddorp

D. Swagerman
voorzitter

G.F. van Linden
lid Dagelijks Bestuur

BIJLAGE 1

PROTOCOL SOCIAAL BELEID

Artikel 1

begripsbepaling

Onder zorgverzekeraars wordt in het kader van het protocol sociaal beleid verstaande werkgever, als bedoeld in hoofdstuk II artikel 1 onder a van de CAO.

Artikel 2

algemeen

1. Het beleid van de werkgever is erop gericht de werknemers gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te bieden ongeacht sekse, seksuele geaardheid, ras of etnische afkomst, nationaliteit, politieke voorkeur, levens- of geloofsovertuiging en burgerlijke staat.
2. Bij vacatures voor functies waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn bevelen partijen bij de CAO aan de voorkeur te geven aan vrouwen, indien en voor zover zij aan de vereisten voor de betreffende functie voldoen.

Artikel 3

sociaal beleid

1. Het sociaal beleid is een geïntegreerd en gelijkwaardig onderdeel van het totale beleid van de zorgverzekeraar.
2. De verantwoordelijkheid voor het vaststellen en uitvoeren van het sociaal beleid berust bij de directie van de zorgverzekeraar.
3. Het sociaal beleid richt zich op de mens binnen de onderneming zowel vanuit de normen en verwachtingen die bij de werknemers leven ten aanzien van hun welzijn en ontplooiingsmogelijkheden, als ook uit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de zorgverzekeraar.
4. De plaats van het sociaal beleid binnen de zorgverzekeraar komt tot uitdrukking in alle fasen van het totale beleid, waaronder de fasen van vooronderzoek, planning beslissing, voorbereiding, invoering, bijsturing en uitvoering. Dit is onder meer noodzakelijk in verband met tijdig onderkennen van de gevolgen voor de werkgelegenheid, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht, en het treffen van adequate maatregelen.

5. Tegen de achtergrond van het bovenstaande wordt per zorgverzekeraar een voor de werknemer open en duidelijk sociaal beleid geformuleerd en uitgewerkt, waarbij rekening wordt gehouden met enerzijds het eigen karakter van iedere onderneming en anderzijds met de in artikel 4 van deze bijlage vermelde richtlijnen. Daarbij wordt onderkend dat het uitwerken en verwezenlijken van sociaal beleid per zorgverzekeraar een ontwikkeling is, die moet aansluiten bij ontwikkelingen binnen en buiten de zorgverzekeraar.

Artikel 4

richtlijnen

1. Bij bovenbedoelde uitwerking van het te voeren sociaal beleid per zorgverzekeraar zal aandacht besteed worden aan:
 - a. de bestaanszekerheid van de werknemers, voor zover deze afhankelijk is van de werkgelegenheid. Deze bestaanszekerheid zal worden bevorderd door het streven naar waarborging van de werkgelegenheid bij de zorgverzekeraar, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht;
 - b. de erkenning van de werknemers als verantwoordelijke mensen;
 - c. de waarborging van de rechtszekerheid van de werknemers. Om dit te effectueren zijn en worden alle hoofdregelingen vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemers hun rechten en plichten verankerd weten;
 - d. het bevorderen van voldoening in het werk voor de werknemers door permanente aandacht voor een organisatiestructuur waarin naast doelmatig werken en samenwerken ook individuele ontplooiingsmogelijkheden tot zijn recht komen;
 - e. het bevorderen van een organisatiestructuur, die wordt gedragen door betrokkenheid van de werknemers bij het bedrijfsgebeuren en waarbij enerzijds een beroep wordt gedaan op hun verantwoordelijkheidsbesef en anderzijds een creatieve samenwerking mogelijk wordt gemaakt;
 - f. het bevorderen van werkoverleg en van een goed functioneren van de organen van overleg en medezeggenschap;
 - g. de erkenning van de vertegenwoordigers van de werknemers (werknemersorganisatie en ondernemingsraad) als gesprekspartners van de directie van de zorgverzekeraar;
 - h. het bevorderen van een goed personeelsbeleid (waaronder scholing en loopbaanbegeleiding).
2. De directie verbindt zich tot de vaststelling van de hoofdlijnen van het te voeren sociaal beleid in organisatie.
3. De directie zal elk jaar verslag uitbrengen omtrent het sociaal beleid en de uitvoering daarvan.
4. Mede aan de hand van het sociaal jaarverslag zal het gevoerde sociaal beleid jaarlijks onderwerp van bespreking zijn in de ondernemingsraad.
5. Het sociaal jaarverslag wordt ter kennis gebracht van de werknemersorganisaties.

Artikel 5

gezondheid en veiligheid

1. De zorg voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers bij hun werk maakt deel uit van het sociaal beleid als geheel.
2. Tegen de achtergrond van het bepaalde in lid 1 van dit artikel zal de zorgverzekeraar zo nodig gebruik maken van de instrumenten die de WAO en WIA bieden.

Artikel 6

regeling ongewenste omgangsvormen

1. De werkgever voert een samenhangend beleid, dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van ongewenste omgangsvormen in de organisatie. Het samenhangend beleid bestaat uit de volgende onderdelen:
 - het ontwikkelen en uitvoeren van preventief beleid;
 - het aanstellen van een vertrouwenspersoon;
 - het vaststellen en tot uitvoering brengen van een klachtenprocedure.

BIJLAGE 2

PROTOCOL WERKGELEGENHEID

Artikel 1

begripsbepaling

Onder zorgverzekeraar wordt in het kader van het protocol werkgelegenheid verstaan de werkgever, als bedoeld in hoofdstuk II artikel 1 onder a van de CAO.

Artikel 2

overleg procedures

1. Per zorgverzekeraar.
 - a. Indien een zorgverzekeraar plannen ten aanzien van nieuwe activiteiten, een belangrijke inkrimping van activiteiten, (verdere) automatisering, dan wel fusering met één of meer andere zorgverzekeraars voorbereidt, die tot een ingrijpende verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven en die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin, zal de betrokken zorgverzekeraar de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties hierover tijdig informeren. Onder tijdig wordt verstaan een zodanig tijdstip, dat de voorgenomen activiteiten, alsmede de te verwachten gevolgen ervan, nog door de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties kunnen worden besproken.
 - b. De door de betrokken zorgverzekeraar te verstrekken informatie zal de ondernemingsraad en de werknemersorganisaties inzicht moeten geven in de overwegingen die aan de onder a bedoelde plannen ten grondslag liggen, de aard, de omvang en de plaats, alsmede de te verwachten werkgelegenheidseffecten en de gevolgen voor de bestaande rechtspositie van de werknemers ervan.
 - c. De ondernemingsraad en de werknemersorganisaties zullen in de gelegenheid gesteld worden over de onder a bedoelde plannen van advies te dienen.
 - d. De betrokken zorgverzekeraar, de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad maken per situatie afspraken over volgorde, tijdschema, geheimhouding en informatie aan de betrokken (groep) werknemers met betrekking tot de onder c bedoelde adviesaanvraag en de te volgen procedure.
 - e. In geval een onder a bedoeld plan leidt tot negatieve effecten op de werkgelegenheid van betrokken werknemers, dan zal tussen de betrokken zorgverzekeraar en de werknemersorganisaties nader overleg plaatsvinden.
 - f. De in het voorgaande lid bedoelde werkgelegenheidseffecten worden vertrouwelijk ter kennis gebracht van partijen bij de CAO, opdat hierover desgewenst een overleg kan plaatsvinden.
2.
 - a. Op bedrijfstakniveau zal jaarlijks tussen partijen overleg plaatsvinden over de sociaal-economische toestand en de sociaal-economische vooruitzichten van de bedrijfstak, in het bijzonder voor zover het de werkgelegenheid betreft.
 - b. In dit kader zullen halfjaarlijks aan partij ter andere zijde cijfers over het personeelsbestand per werkgever, omgerekend in full-time equivalenten, beschikbaar worden gesteld.

Artikel 3

vacatures

1. Over te vervullen vacatures worden de werknemers binnen een zorgverzekeraar op een zodanig tijdstip geïnformeerd, dat zij in de gelegenheid zijn als eersten naar deze vacature te solliciteren.
2. Indien tot externe werving wordt overgegaan, zal de werkgever de vacatures kenbaar maken aan het Centrum voor Werk en Inkomen met vermelding van de nodige gegevens.
3. Indien er sprake is van:
 - piekvorming in het werk;
 - opeenhoping van werk tengevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
 - dan wel van een tijdelijke overgangsfase in de organisatie, kan de werkgever gebruik maken van uitzendkrachten, mits afkomstig van bureaus met een officiële vergunning.

Artikel 4

arbeidsmarktbeleid

De werkgevers voeren een actief wervingsbeleid ten aanzien van allochtonen, gehandicapten, herintredende vrouwen en moeilijk bemiddelbare werknemers. Dit beleid wordt in samenwerking met de ondernemingsraad geformuleerd en geëvalueerd.

Artikel 5

fusie

1. In geval van fusie zullen de fusiegedragsregels van de SER van toepassing zijn.
2. Indien opheffing, belangrijke reorganisatie of belangrijke wijzigingen in de bestaande administratieve technieken, waaronder (verdere) automatisering, bij een werkgever ingrijpende gevolgen hebben voor werknemers zal de desbetreffende werkgever met partij ter andere zijde hierover overleg plegen met inachtneming van de regels gesteld in het protocol werkgelegenheid.

PROTOCOL FACILITEITEN WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 1

begripsbepaling

Onder zorgverzekeraar wordt in het kader van het protocol faciliteiten werknemersorganisaties verstaan de werkgever, als bedoeld in hoofdstuk II, artikel 1 onder a van de CAO.

Artikel 2

algemeen

1. Ten behoeve van een doelmatige communicatie en overleg van werknemersorganisaties, partij bij de CAO, met werknemers van zorgverzekeraars die lid zijn van een hier bedoelde werknemersorganisatie, worden per zorgverzekeraar afspraken gemaakt over de toekenning van faciliteiten door de zorgverzekeraar.
2. Faciliteiten ten behoeve van de werknemersorganisaties bij de zorgverzekeraars hebben betrekking op de communicatie en het overleg tussen de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij de zorgverzekeraars en de bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties.
3. De bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisaties hebben toegang tot de gebouwen van de zorgverzekeraars binnen het kader van vooraf met de directies van de zorgverzekeraars gemaakte afspraken. In deze afspraken dient te worden opgenomen, dat men zich vooraf meldt en aankondigt met wie gesproken zal worden.
4. Kaderleden maken deel uit van één der besturende organen van de werknemersorganisaties of zijn afgevaardigde van een afdeling. Kaderleden worden door de werknemersorganisaties bij werkgever aangemeld.

Artikel 3

faciliteiten

De toekenning van faciliteiten aan de werknemersorganisaties binnen de zorgverzekeraars heeft betrekking op:

- voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn organisatie aan besprekingen met instellingen of instituten in het leven geroepen door partijen bij de CAO: de benodigde tijd;
- het bijwonen van vakbondsbijeenkomsten. Indien werknemer vakbondslid is: tot ten hoogste 10 dagen per kalenderjaar. Indien werknemer kaderlid is, voor met het kaderlidmaatschap samenhangende activiteiten: tot ten hoogste 16 dagen per kalenderjaar, een en ander mits op verzoek van werkgever tijdig een schriftelijke uitnodiging van de vakbond wordt overlegd;

- het ter beschikking stellen van vergaderruimten binnen de zorgverzekeraar ten behoeve van vergaderingen van de organen van de werknemersorganisaties, binnen de betrokken zorgverzekeraars als bedoeld in artikel 2 lid 2 van deze bijlage en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij de betrokken zorgverzekeraars. Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van tijdig ingediende aanvragen bij de directies van de betrokken zorgverzekeraars;
- het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdiensten van de zorgverzekeraars voor de verspreiding van aan vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties geadresseerde stukken;
- het ter beschikking stellen van (elektronische) publicatieborden voor:
- het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de betrokken zorgverzekeraar of de bedrijfstak;
- het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties;
- het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de directies van de betrokken zorgverzekeraars gebracht.

Artikel 4

bijzondere omstandigheden

1. De uitoefening van de activiteiten van de werknemersorganisaties binnen de zorgverzekeraars en de gebruikmaking van de in het voorgaande artikel bedoelde faciliteiten mogen de goede gang van zaken binnen de betrokken zorgverzekeraars niet verstoren.
2. In bijzondere omstandigheden wanneer het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de directie van een betrokken zorgverzekeraar vordert, kan het verlenen van de in het voorgaande artikel bedoelde faciliteiten worden opgeschort of onthouden. De directie van de betrokken zorgverzekeraar zal hierover op korte termijn met de betrokken werknemersorganisaties overleg plegen.
3. Indien verschil van inzicht rijst over de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten binnen een zorgverzekeraar en de daarbij gemaakte afspraken, kan ieder der betrokken partijen dit verschil van inzicht onderwerpen aan het oordeel van partijen bij de CAO en daarbij het verzoek doen om goede diensten te verlenen.

Artikel 5

bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

1. Vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de binnen een zorgverzekeraar werkzaam zijnde persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent in het kader van een werknemersorganisatie, partij bij de CAO, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de directie van de betrokken zorgverzekeraar schriftelijk is aangemeld.

2. De directies van de zorgverzekeraars dragen ervoor zorg, dat de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties als bedoeld in het voorgaande lid uit hoofde van hun werknemersorganisatie-werk binnen de zorgverzekeraars niet in hun positie als werknemer worden geschaad. De wederzijdse rechten en verplichtingen voortvloeiende uit de betreffende arbeidsovereenkomsten, zullen niet worden beïnvloed door het functioneren als vertegenwoordigers van werknemersorganisaties.
3. In geval van vermeende schending van de in het voorgaande lid vermelde afspraak zal de betrokken vertegenwoordiger van de werknemersorganisatie het bestuur van deze werknemersorganisatie daarvan verwittigen. Indien overleg van bezoldigde bestuurders van de betrokken werknemersorganisaties met de directie van de betrokken zorgverzekeraar geen aanvaardbare oplossing biedt, zal de werknemersorganisatie de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan partijen bij de CAO.

PROTOCOL BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

Artikel 1

bezwaarschriftprocedure functiewaardering

Per organisatie dient met instemming van de OR en met in achtneming van de volgende voorwaarden een bezwaarschriftprocedure functiewaardering beschikbaar te zijn:

1. bezwaarschriften dienen te worden behandeld door een commissie waarin werkgever en OR gelijkkelijk vertegenwoordigd zijn en de voorzitter, al dan niet afkomstig uit de organisatie, in overleg tussen directie en de OR wordt aangewezen;
2. de bezwaarschriften dienen binnen een redelijke termijn te worden ingediend, behandeld en afgewikkeld;
3. appellanten dienen de mogelijkheid te hebben om te worden gehoord en zich te doen bijstaan door een raadsman;
4. de procedure dient te voorzien in de mogelijkheid om (hoger) beroep; aan te tekenen bij de Permanente Commissie;
5. de gronden waarop bezwaar kan worden gemaakt betreffen:
 - het indelingsresultaat na herwaardering van de betreffende organieke functie en, na tenminste een jaar in de betreffende functie te zijn aangesteld;
 - de onmogelijkheid tot herdefiniëring en -vervolgens - herwaardering van de organieke functie.

Artikel 2

ontbreken interne procedure

Indien binnen een organisatie geen interne procedure overeenkomstig het in artikel 1 van deze bijlage gestelde van toepassing is, is het reglement bezwaar schriftprocedure functiewaardering zorgverzekeraars van toepassing. Dit reglement is verkrijgbaar bij Werkgeverszaken van Zorgverzekeraars Nederland, Postbus 520, 3700 AM te Zeist.

BIJLAGE 5

INZAKE OPBOUW VAKANTIERECHTEN BIJ ZIEKTE

Artikel 7: 634 BW

sub 1.

De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

sub 2.

De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.

sub 3.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 7: 635 BW

sub 4.

In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe

in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

sub 5.

De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

sub 6.

Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

**BIJLAGE VUT-REGELING
(HOOFDSTUK XVI)**

Indien de uittreedleeftijd later ligt dan de in artikel 12, lid 1 of lid 2 genoemde leeftijd, wordt de hoogte van de uitkering aangepast volgens de onderstaande tabel:

Gewenste uittreedleeftijd	Uittreedleeftijd conform Hoofdstuk XVI, artikel 12, lid 1 of lid 2									
	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
55	100%									
56	114%	100%								
57	131%	115%	100%							
58	154%	135%	117%	100%						
59	184%	162%	140%	120%	100%					
60	227%	199%	172%	147%	123%	100%				
61	290%	255%	221%	189%	158%	128%	100%			
62	397%	349%	302%	258%	216%	175%	137%	100%		
63	611%	537%	465%	397%	332%	270%	210%	154%	100%	
64	1255%	1101%	955%	815%	682%	554%	432%	316%	205%	100%

Indien de uittreedleeftijd hoger ligt dan 62 jaar worden bovendien het kortingsbedrag ingevolge artikel 12, lid 4 sub a aangepast volgens de volgende tabel.

Gewenste uittreedleeftijd	Aanpassing kortingsbedrag in artikel 12, lid 4.
62	100%
63	154%
64	316%

BIJLAGE 6B

BIJLAGE VUT-REGELING (HOOFDSTUK XVII)

Wettelijke disclaimer (hoofdstuk XVII artikel 3 lid 7)

Het pensioen dat op grond van dit lid voor de deelnemer zal worden ingekocht omdat deelnemer in het verleden gedurende de dienstbetrekking(en) een of meer perioden heeft gehad waarin minder pensioen is opgebouwd dan op grond van de fiscale regelgeving mogelijk is, wordt pas opgebouwd op het moment dat en voor zover de toegezegde aanspraken zijn gefinancierd. Wanneer de deelname van deelnemer aan de pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) zijn gefinancierd, heeft deelnemer alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan de pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren voor deelnemer is ingekocht en opgebouwd, heeft deelnemer dus ook geen recht op dit deel van de toezegging. Als aan deelnemer is toegezegd dat pensioenaanspraken over verstreken dienstjaren worden ingekocht, dan moeten deze uiterlijk binnen vijftien jaren nadat de toezegging is gedaan, zijn gefinancierd. Wanneer de deelnemer binnen die vijftien jaar de pensioendatum zou bereiken, moeten de in te kopen pensioenaanspraken al eerder zijn gefinancierd, namelijk uiterlijk op de pensioendatum. Een eenmaal gedane toezegging tot inkoop van aanspraken over het verleden kan in beginsel niet worden ingetrokken of gewijzigd.

**TOELICHTING OP DE POSITIE VAN DE OR BIJ ROOSTEREN
(HOOFDSTUK V, ARTIKEL 1 LID 3)**

De positie van de ondernemingsraad met betrekking tot het roosteren dient als volgt te worden gezien.

- CAO-partijen hebben middels CAO-afspraken nadrukkelijk flexibilisering beoogd als het gaat om de inzet van werknemers. Het onthouden van instemming door een ondernemingsraad kan niet worden onderbouwd door het afwijzen van de beoogde en afgesproken flexibilisering, zie hoofdstuk V artikel 1 lid 3.
- De werkgever dient roosters ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen die één en ander toetst binnen de tussen partijen afgesproken randvoorwaarden uit de CAO. Concreet betekent dit dat het enkele feit dat een rooster de inzet van werknemers tot 21.00 uur voorziet, geen reden kán zijn om instemming te onthouden. Tevens betekent dit dat het enkele feit dat roosters binnen de dagspiegel van de CAO vallen, geen reden kan zijn om roosters niet voor instemming voor te leggen. De WOR geeft immers CAO-partijen de ruimte om in een -CAO de kaders af te spreken waarbinnen mag worden geroosterd. De noodzaak om de voorgestelde inzet van werknemers te realiseren en de omvang van de voorgestelde inzet, vallen uiteraard wel onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Zowel de werkgever als de ondernemingsraad zullen hun standpunt derhalve met zakelijke argumenten moeten onderbouwen.

WETTELIJKE REGELING OUDERSCHAPSVERLOF

Artikel 6:1

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof.
2. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en de opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op verlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan één kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.
3. Indien de arbeid buiten Nederland wordt verricht heeft de werknemer recht op het verlof bedoeld in dit artikel, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 6:2

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeids-overeenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.

Artikel 6:3

1. Het recht op verlof, bedoeld in artikel 6:1, bestaat indien de arbeidsverhouding ten minste een jaar heeft geduurd.
2. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.

Artikel 6:4

Geen recht op verlof als bedoeld in artikel 6:1 bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.

Artikel 6:5

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week of als de arbeidsduur over een ander tijdvak is overeengekomen over dat tijdvak en de spreiding daarvan over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:6

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 6:2, vierde lid, onderdeel b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en tweede lid op iedere periode van toepassing.

Artikel 6:7

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof, bedoeld in artikel 6:1, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 6:8

Van de artikelen 6:1, derde lid, 6:2, vierde lid, onderdeel b, 6:3, eerste lid, 6:4, 6:5, eerste lid, ten aanzien van het tijdstip van melding, en tweede lid, en 6:6 kan uitsluitend worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 6:9

Behoudens artikel 6:8 kan van dit hoofdstuk niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

BIJLAGE 9

BEREKENING JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR

Totaal aantal dagen per jaar	365,00
Af: zon- en zaterdagen	<u>104,00</u> -/-
aantal werkbare dagen	261,00
Af: gem. aantal feestdagen* (48:7 dgn/wk)	<u>6,86</u> -/-
gem. bruto werkdagen	254,14
Afgerond	255,00
Gem. aantal uren per dag 36 : 5	<u>7,2</u> x
Gem. aantal (bruto) uren per jaar	1836,00

*** Feestdagen**

(berekening feestdagen op te werken dagen over periode van 7 jaar)

	zon- en zaterdag	maandag t/m vrijdag
Nieuwjaarsdag	2	5
Goede vrijdag		7
2e paasdag		7
Koninginnedag	2	5
Hemelvaartsdag		7
2e pinksterdag		7
1e kerstdag	2	5
2e kerstdag	<u>2</u>	<u>5</u>
	8	48
5 mei	pm	pm
schrikkeljaar	pm	pm

BIJLAGE 10

TOELICHTING SENIORENVERLOF (Hoofdstuk VII artikel 6)

Voorbeeld toepassing seniorenregeling bij een full-time dienstverband van 34 uur.

	werken	salaris	pensioen/vut basis
normaal	34 uur	34 uur	34 uur
6%-regeling	ca. 32 uur	34 uur	34 uur
nog 4 uur minder	ca. 28 uur	30 uur	34 uur

- 6%-regeling betekent minder werken, geen consequenties voor salaris en pensioen/vut.
- Nog 4 uur minder betekent nog minder werken, wel consequenties voor salaris, niet voor pensioen/vut.
- Bij een deeltijd dienstverband wordt een en ander naar evenredigheid toegepast.

Wet Arbeid en Zorg

Artikel 4:1

calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
 - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
 - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
 - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
 - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

Artikel 4:2

kraamverlof

Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Artikel 5:1

kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.
2. Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid, wordt verstaan:
 - a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
 - c. een inwonend kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
 - d. een pleegkind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract als bedoeld in artikel 22, eerste lid, van de Wet op de Jeugdzorg;
 - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.

Artikel 5:2

duur verlof

Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

BIJLAGE 12

SALARISSCHALEN PER 1 JUNI 2008

<u>Funciejaren</u>	<u>Funcie- groep 1</u>	<u>Funcie- groep 2</u>	<u>Funcie- groep 3</u>	<u>Funcie- groep 4</u>	<u>Funcie- groep 5</u>
0	1580	1593	1603	1617	1634
1	1608	1621	1638	1656	1681
2	1639	1654	1667	1691	1730
3	1667	1682	1701	1731	1781
4		1714	1737	1772	1834
5			1773	1813	1884
6				1855	1938
7					1988
<u>Funciejaren</u>	<u>Funcie- groep 6</u>	<u>Funcie- groep 7</u>	<u>Funcie- groep 8</u>	<u>Funcie- groep 9</u>	<u>Funcie- groep 10</u>
0	1654	1719	1953	2123	2339
1	1707	1805	2047	2249	2506
2	1771	1888	2142	2374	2666
3	1834	1972	2240	2501	2832
4	1896	2053	2335	2624	2995
5	1958	2140	2433	2748	3159
6	2022	2227	2529	2873	3323
7	2088	2307	2622	3001	3489
8	2149	2393	2720	3124	3652

ARBEIDSONGESCHIKTHEID ONTSTAAN VOOR 1 JANUARI 2004

Artikel 1

ziekte ontstaan voor 1 januari 2004

1. De werkgever zal gedurende het eerste ziektejaar in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW, voor de werknemer die wegens ziekte of ongeval niet in staat is zijn werk te verrichten, 100% van het salaris doorbetalen. De aanvullingsverplichting voor werkgever komt te vervallen, indien werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling ingevolge artikel 7:629 BW. Onder salaris wordt in dit hoofdstuk mede verstaan een aan de werknemer toegekende persoonlijke toeslag conform hoofdstuk VIII, artikel 6.
2. Indien op grond van de Wet Verbetering Poortwachter sprake is van een verlengde wachttijd voor de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, wordt de in het vorige lid bedoelde aanvulling voortgezet.

Artikel 2

eerste WAO-jaar

1. De werkgever zal gedurende het eerste WAO-jaar, een toegekende WAO-uitkering en een uitkering in het kader van een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen, aanvullen tot 90% van het dan geldende salaris. Een eventuele korting op de WAO-uitkering komt voor rekening van de werknemer.
2. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de in het vorige lid bedoelde aanvulling - conform artikel 9 lid 4 Pensioenreglement Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars - naar evenredigheid verstrekt.
3. Een uitkering in het kader van een proefplaatsing bij dezelfde werkgever wordt voor dit artikel gelijk gesteld met een uitkering krachtens de WAO.

Artikel 3

aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Voor werknemers geldt een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regeling dient tenminste te voldoen aan de bepalingen vastgelegd in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars.
2. Van het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd tot 80% van het dan geldende salaris. Na het zesde ziektejaar blijft de WAO-gatverzekering van kracht. Bij een verlengde wachttijd voor de WAO dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het tweede WAO-jaar" te worden gelezen.

In het geval dat een werknemer binnen 2,5 jaar

- na de datum van een eerdere toekenning, herziening of intrekking van een uitkering ingevolge de WAO of WIA,

of

- nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO of artikel 23 lid 1 van de WIA heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO- dan wel een WIA-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was, opnieuw arbeidsongeschikt wordt en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de aanvullingsperiode als bedoeld in artikel 1 en 1a van dit hoofdstuk in duur beperkt worden tot 4 weken.

- a. Per organisatie worden voorschriften opgesteld ten aanzien van begeleiding, controle en onderzoek. Daarbij kan worden aangegeven welke maatregelen van toepassing zullen zijn bij overtreding.
- b.
 1. De aanspraken overeenkomstig het bepaalde in dit hoofdstuk vervallen, als de werknemer (een deel van) het gederfde salaris zou kunnen verhalen op (een) derde(n). Hierbij wordt artikel 7: 629 BW uitgesloten.
 2. Indien de werknemer de werkgever machtigt om zijn rechten en aanspraken te (laten) verhalen, ontvangt de werknemer van de werkgever een voorschot ter grootte van de nog te ontvangen uitkering.
 3. De in het voorgaande lid bedoelde machtiging kan niet worden ingetrokken. Het voorschot wordt niet teruggevorderd als bedoelde aanspraken niet worden geïnd.
- c. Uitkeringen die de werknemer toekomen op grond van wettelijke en/of sociale uitkeringen en uitkeringen op grond van CAO-regelingen, worden door de werknemer aan de werkgever gecedeerd, voor zolang de werkgever een aanvulling betaalt zoals bedoeld in artikel 1, 1a en 2 van dit hoofdstuk.
- d. Indien de werknemer om een second opinion vraagt om zijn arbeidsongeschiktheid vast te stellen, zijn de kosten hiervan voor rekening van de werkgever, mits de werknemer in het gelijk wordt gesteld.
- e. Conform artikel 7:670 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd. Voor de berekening van de periode van twee jaren wordt een werkhervatting die binnen vier weken na de aanvang van de werkhervatting wordt gevolgd door een arbeidsongeschiktheid uit hoofde van dezelfde oorzaak, blijken uit de herleving van de arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 47 WAO en artikel 57 WIA, niet als onderbreking aangemerkt.

- f. Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerker geldt het volgende:
1. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, worden zoveel als mogelijk behouden voor het arbeidsproces bij de eigen werkgever. Indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is zal actief worden meegewerkt aan externe reïntegratie;
 2. indien de reïntegratie na 3 jaar arbeidsongeschiktheid gerekend vanaf de eerste ziektedag niet is geslaagd, kan de werkgever om een ontslagvergunning verzoeken;
 3. bij detachering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte eindigt de detachering uiterlijk 2 jaar na de eerste detacheringsdag.

Trefwoordenregister

A	
Aanvang dienstbetrekking	14
Arbeidsduur	17
Arbeidsomstandigheden	9
Arbeidsongeschiktheid	39+82
Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem	63
Arboconvenant	9
B	
Belastbaarheid oudere werknemer	6
Bevallingsverlof	23
Bezwarenprocedure functiewaardering	74
Bijzonder verlof	22
D	
Deeltijd	18
E	
Eindejaarsuitkering	33
Employability	6
Einde dienstverband	14
F	
Feestdagen	11
Functie-indeling	26
I	
Inconveniëntenregeling	35
J	
Jaarsalaris	10
Jubileumuitkering	38
K	
Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden	63
L	
Levensloopregeling	25
Looptijd CAO	65
M	
Militaire dienst	36
N	
Nabestaandenpensioen	42

O	
Opzegging, tussentijds	14
Opzeggingstermijn	15
Ouderschapsverlof	23
Overlijdensuitkering	36
Overwerk	34
Ouderdomspensioen	42
Ongewenste omgangsvormen	68
Overgangsregeling VUT	48, 56
P	
Pensioen	42
Permanente commissie	61
Persoonlijke toeslag	29
Plaatsvervangning	31
Proeftijd	14
Protocol werkgelegenheid	69
Protocol sociaal beleid	66
Protocol faciliteiten werknemersorganisaties	71
R	
Reiskostenregeling	37
Reiskosten woon/werkverkeer	37
S	
Salarisschalen	27
Scholing	6
Schorsing	15
Sociaal beleid	5
Seniorenverlof	24
Slotbepalingen	65
Spaarverlof	25
T	
Tijdelijke werkzaamheden	32
Telewerken	8
V	
Vakantie opbouw bij ziekte	20
Vakantieregeling	20
Vakantietoeslag	33
Verplichtingen werkgever	12
Verplichtingen werknemer	12
VUT-regeling	48, 56
W	
Wachtgeldregeling	44
Werkgever	10
Werkings sfeer	10
Werknemer	10
Werktijden	17
Wettelijke regeling ouderschapsverlof	80

Z	
Ziekte	39, 82
Ziektekostenvergoeding	36
Zorgverlof	23
Zwangerschapsverlof	23