



VERZELFSTANDIGDE MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES



CAO GELDIG VAN 1 JANUARI 2026 TOT EN MET 31 DECEMBER 2027

Aldus overeengekomen te Amersfoort op d.d, 1 december 2025.

Werkgeversvereniging
Vermo

FNV Sport en
Bewegen

Onderdeel van FNV
Overheid

CNV

w.g.

w.g.

w.g.

KVK : 57741425
Datum akte van oprichting : 16 april 2013

Voor actuele gegevens rondom de werkgeversvereniging en het bestuur kijk op www.caovermo.nl.

01-01-2026 – 31-12-2027

CAO VERZELFSTANDIGDE MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES (VERMO)

1 januari 2026 – 31-12-2027

CONSIDERANS

Voor u ligt de CAO Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (CAO Vermo), waarin de rechtspositie is geregeld van werknemers van de bedrijven die zijn aangesloten bij de werkgeversvereniging Vermo.

WERKINGSSFEER EN HET MINIMUM KARAKTER VAN DE CAO

De CAO Vermo is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met de werkgever die in een concernrelatie verbonden is met één of meer gemeenten, en in opdracht van die gemeente(n) activiteiten uitvoert op het gebied van exploitatie en/of beheer van accommodaties voor (dag)recreatie, sport, natuur, educatie en zwembaden. Onder deze aan één of meer gemeenten verbonden partijen wordt verstaan een publiekrechtelijke instelling zoals bedoeld in artikel 1.1 van de Aanbestedingswet 2012. De CAO Vermo is niet van toepassing op de werknemers die al onder de werkingssfeer van een andere cao vallen.

Er kunnen ten gunste van werknemer van de cao afwijkende afspraken worden gemaakt. Afspraken in de arbeidsovereenkomst welke voor de werknemer in negatieve zin afwijken van de cao zijn nietig.

De werkgever mag gebruik maken van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU. De werkgever moet zich, op verzoek van de uitzendkracht en/of medezeggenschapsorgaan, er van verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao VERMO ontvangen

01-01-2026 – 31-12-2027

INHOUDSOPGAVE

CONSIDERANS	3
WERKINGSSFEER EN HET MINIMUM KARAKTER VAN DE CAO.....	3
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN	6
HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST	12
HOOFDSTUK 3 BELONING	17
HOOFDSTUK 4 VERGOEDINGEN.....	22
HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN.....	24
HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF	29
HOOFDSTUK 7 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	38
HOOFDSTUK 8 OVERLEG MET WERKNEMERSORGANISATIES.....	44
HOOFDSTUK 9 RECHTEN EN PLICHTEN	47
HOOFDSTUK 10 DUURZAME INZETBAARHEID	49
HOOFDSTUK 11 OVERIG	54
BIJLAGEN:.....	55
BIJLAGE I KLOKKENLUIDERSREGELING WERKGEVER.....	56
BIJLAGE II JAARLIJKSE AANPASSING VAN SALARISSEN EN SALARISSCHALEN.....	59
BIJLAGE III – INDIVIDUELE KEUZE MOGELIJKHEDEN.....	61

BIJLAGE IV – VOORZIENINGEN BIJ WERKLOOSHEID, GELIJKWAARDIGE VOORZIENING SRO EN ACCRES	62
BIJLAGE V – PROTOCOLAFSPRAKEN	67

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

Artikel 1:1 Definities

Aanloopschaal: een lagere salarisschaal dan de functieschaal waarin een werknemer die bij aanstelling niet over voldoende ervaring en/of opleiding beschikt tijdelijk kan worden geplaatst tot hij het bij de functie behorende niveau heeft bereikt.

ABP: Stichting Pensioenfonds ABP (Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds).

Arbeidsduur: het vooraf vastgestelde aantal arbeidsuren van de werknemer per week, per vier weken, per maand of per jaar.

Arbeidstijd: de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever met inachtneming van de arbeidstijdenwet in opdracht van de werkgever instructies moet opvolgen. Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is.

Arbeidsongeschiktheid: de gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid vanwege ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling om (delen van) eigen en/of passende werkzaamheden te verrichten.

Beloning: het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de werknemer toegekende toelagen - niet zijnde onkostenvergoedingen - als omschreven in de door werkgever vastgestelde beloningsregeling.

Bovenrooster uren: de uren die in opdracht van de werkgever meer worden gewerkt dan het weekrooster, met inachtneming van de arbeidstijdenwet, waarbij geen sprake is van een spoedoproep.

Bovenwettelijk verlof: de verlofuren die de werknemer ontvangt bovenop de wettelijke verlofuren.

CAO: CAO Vermo.

Consumenten prijsindex / CPI alle huishoudens afgeleid: de consumentenprijsindex vastgesteld door het CBS, alle huishoudens afgeleid, exclusief het effect van veranderingen in de tarieven van productgebonden belastingen (bijvoorbeeld BTW en accijns op alcohol en tabak) en subsidies.

Dienstverband: de werkzaamheden die door de werknemer op grond van de arbeidsovereenkomst worden verricht.

Feitelijke arbeidsduur: het daadwerkelijk gewerkte aantal uren per periode.

Flexschaal: salarisschaal waar jongeren tot 21 jaar ingeschaald in kunnen worden wanneer er sprake is van oproepkrachten of van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en flexibele inzet om pieken (vakanties, weekenden, evenementen) op te kunnen vangen.

Voltdijs dienstverband: een dienstverband waarbij de formele arbeidsduur maximaal 36 uur per week en – gecorrigeerd voor de feestdagen - per jaar 1834 uur bedraagt.

Gedragscode: Een gedragscode is een organisatiedocument waarin richtlijnen zijn beschreven wat er verwacht wordt van zowel werknemer als werkgever en wat de gevolgen zijn als de richtlijnen niet worden nageleefd.

Jaarrooster: het rooster dat voor een individuele werknemer voor een periode van 365 dagen wordt vastgesteld.

Jaarurensystematiek: systematiek waarbij de werknemer op jaarbasis bruto (op basis van een 36-urige werkweek) minus vastgestelde vakantiedagen (gewogen over een periode van zeven jaar), netto 1834 uur werkt in een vooraf vastgesteld jaarrooster.

Klachtencommissie: Een groep van meerdere onpartijdige personen, die zijn aangewezen om klachten/meldingen van andere werknemers in de organisatie te ontvangen, te onderzoeken en te behandelen en bepaalt of de klacht gegrond is.

Klachtenregeling: Regeling die voorziet in het indienen van een klacht door een werknemer terzake ongewenst gedrag (dat verband houdt met het werk) bij een klachtencommissie.

Maandloon: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur of, indien voor het dienstverband een vast bedrag geldt, inclusief eindejaarsuitkering en vakantiegeld.

Ondernemingsraad (OR): vertegenwoordiging van het personeel die conform de grootte van het bedrijf wettelijk vastgelegde medezeggenschap heeft over besluitvorming binnen het bedrijf. Waar in deze cao over OR wordt gesproken, wordt voor bedrijven die geen OR hebben en ingevolge de WOR niet verplicht zijn deze in te stellen ook de personeelsvertegenwoordiging (PvT) bedoeld.

Oproepkracht: de werknemer die werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst volgens artikel 7:628a lid 9 van het Burgerlijk Wetboek.

Organisatiebelang: het belang van werkgever bij een goede bedrijfsvoering, waaronder: efficiënt werken, noodzakelijke bezetting, mogelijkheid tot het bijwonen overleggen, belangen van andere werknemers, dienstverlening aan publiek, vastgestelde bloktijden.

Overuren: uren die in een volledig kalenderjaar in opdracht van werkgever zijn gewerkt die het aantal van 1834 uur (de jaarurennorm) te boven gaan. Voor deeltijdmedewerkers wordt de jaarurennorm naar evenredigheid van hun dienstverband vastgesteld.

Deeltijd dienstverband: een dienstverband dat minder dan 36 uur per week bedraagt.

Pensioen: een pensioen zoals bedoeld in het laatst geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Pensioenreglement: het laatste geldende pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.

Persoonlijk belang: zaken die van invloed zijn op de privésfeer van de werknemer zoals onder meer zorgtaken, vrijetijdsbesteding, familieverplichtingen, studie en veiligheid/gezondheid.

Referentiedagen: vast te leggen dagen en tijdstippen waarop de werknemer (in dienst en oproepkracht) verplicht kan worden te komen werken.

Salaris: maandbedrag dat binnen de salarisschaal aan de werknemer is toegekend naar evenredigheid van zijn formele arbeidsduur of, indien voor het dienstverband een vast bedrag geldt, dit bedrag. Het salaris op jaarbasis is twaalf maal het salaris.

Salarisschaal: een reeks maandbedragen als opgenomen in artikel 3.1 ter bepaling van het salaris, waaronder ook inbegrepen de bedragen die gelden ter verhoging van het salaris als gevolg van dienstjarduitloop.

Spoedoproep: zijn de uren die in opdracht van de werkgever, in afwijking van het weekrooster worden gewerkt, waarbij de werknemer minder dan 72 uur voor de aanvang van het weekrooster wordt opgeroepen.

Standplaats: de werklocatie waarop de werknemer normaliter zijn werkzaamheden verricht.

Storingsdienst: Dienst waarbij werknemer in de vrije tijd bereikbaar is en beschikbaar moet zijn voor het verrichten van werkzaamheden bij spoedgevallen. Storingsdiensten heten ook wel consignatiediensten, oproepdiensten, onderhoudsdiensten, servicediensten, stand-by diensten, wachtdiensten, beschikbaarheidsdiensten, bereikbaarheidsdiensten, piket(diensten), reservediensten, pieperdiensten, telefoondiensten.

Uurloon: 1/156 gedeelte van het - zo nodig naar een voltijds dienstverband herberekende - salaris van de werknemer per maand.

Vakbonden: FNV en CNV.

Vertrouwenspersoon: Een onafhankelijk persoon (in- of extern) bij wie een werknemer terecht kan die een melding of klacht heeft over ongewenst gedrag, zoals agressie, geweld (seksuele) intimidatie en/of ongewenste intimiteiten.

Weekrooster: het rooster dat voor een individuele werknemer wordt vastgesteld, uiterlijk 4 weken voor ingang van de week waarop het rooster betrekking heeft.

Werkdag: een dag waarop de werknemer arbeid moet verrichten, dan wel ingeroosterd staat.

Werkgever: de rechtspersonen die aangesloten zijn bij de werkgeversvereniging Vermo.

Werknemer: de natuurlijke persoon (m/v/x) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is bij werkgever.

In deze cao wordt de term werknemer consequent gehanteerd. Als er 'werknemer' of 'hij' staat, wordt daar ook 'medewerkster' en 'zij' of 'hen' mee bedoeld.

Werktijd: de door de werkgever vastgestelde tijdstippen waarop binnen door de werknemer arbeid moet worden verricht.

Wettelijk verlof: het aantal verlofuren waar wettelijk recht op is als bedoeld in artikel 7:634 BW.

Woon-werkverkeer: het reizen tussen woonadres en standplaats.

Artikel 1:2 Verstrekking geldende CAO

De werknemer kan digitaal en kosteloos een exemplaar van deze CAO aanvragen bij werkgever. Over wijzigingen in de CAO worden werknemers apart geïnformeerd.

Artikel 1:3 Omvang van het dienstverband

Bij de berekening van uren, onder meer bij het bepalen van de omvang van het dienstverband, worden deze op twee decimalen afgerond.

Artikel 1:4 Bruto bedragen

De in deze CAO vermelde bedragen zijn bruto bedragen, tenzij in een artikel anders is bepaald.

Artikel 1:5 Deelname ABP

Werkgever is aangesloten bij het ABP en alle werknemers zijn verplicht deelnemer van het ABP, tenzij deelname in het Pensioenreglement wordt uitgesloten.

Artikel 1.6 Loonontwikkeling

- 1 Werkgever verhoogt gedurende de looptijd van de cao steeds per 1 januari de salarissen met de consumenten prijsindex (CPI alle huishoudens afgeleid), die berekend wordt volgens de wijze zoals beschreven in bijlage II Jaarlijkse aanpassing van salarissen en salarisschalen.
- 2 Na de verhoging met de consumenten prijsindex worden op 1 januari 2026 de salarissen, inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, en salarisschalen verhoogd met € 300,- bruto per jaar bij een voltijds dienstverband.
- 3 De salaristabellen worden na afstemming met de vakbonden via caovermo.nl gepubliceerd.

Artikel 1:7 Diversiteit en Inclusie

- 1 Werkgever streeft ernaar haar personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de maatschappij.
- 2 Werkgever hanteert gelijke voorwaarden voor alle werknemers ongeacht gender(expressie), leeftijd, culturele achtergrond, religie, levensovertuiging, afstand tot de arbeidsmarkt en seksuele voorkeur.

Artikel 1:8 Sociale veiligheid

- 1 Werkgever streeft naar een gezond en veilig werkklimaat en onderneemt daar gerichte acties op.
 - a. In overleg met de OR wordt een algemene klachtenregeling en gedragscode opgesteld. De klachtenregeling voorziet in het indienen van

- een klacht door een werknemer terzake ongewenst gedrag (dat verband houdt met het werk) bij een klachtencommissie.
 - b. De werkgever stelt een klachtencommissie in.
 - c. De werkgever en OR dragen een gelijk aantal commissieleden voor. De commissieleden worden benoemd door de directie.
 - d. De klachtencommissie brengt een zwaarwegend schriftelijk advies uit aan de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.
- 2 Werkgever biedt werknemer de mogelijkheid zich te kunnen richten tot een vertrouwenspersoon.

Artikel 1:9 Individuele keuzemogelijkheden (cafetariaregeling)

Werknemers kunnen middels individuele keuzemogelijkheden hun arbeidsvoorwaarden afstemmen op hun persoonlijke behoeften. Werknemers kunnen bruto vergoedingen uitruilen.

In bijlage III is een lijst opgenomen met de individuele keuzes waar werknemer gebruik van mag maken.

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

Artikel 2:1 Sluiten van de arbeidsovereenkomst

- 1 De werkgever en de werknemer gaan de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan.
- 2 Wanneer de functie of het dienstverband van de werknemer blijvend en duidelijk aanwijsbaar wijzigt, wordt dit schriftelijk aan de werknemer bevestigd, onder vermelding van de datum waarop de wijziging ingaat, en welke onderdelen van de arbeidsovereenkomst hierdoor wijzigen.
- 3 De werkgever zal de werknemer in de arbeidsovereenkomst ten minste de volgende gegevens opnemen:
 - a. de naam en de woonplaats van werkgever en werknemer;
 - b. de plaats waar de arbeid wordt verricht; als de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht; de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
 - c. de functie en de functiewaardering van de werknemer;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, de duur van de arbeidsovereenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie en/of andere betaalde verlofvormen of de wijze van berekening van deze aanspraak;
 - g. de duur en de procedurevereisten van de door werkgever en werknemer in acht te nemen opzegtermijnen;
 - h. de salarisschaal, het schaalsalaris, afzonderlijke salarisbestanddelen en de wijze en termijn van uitbetaling;
 - i.
 - als de arbeidsduur geheel of grotendeels voorspelbaar is: de overeengekomen normale of wekelijkse arbeidstijd op basis van het dienstrooster en regelingen in verband met de arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd of het wisselen van diensten;
 - als de arbeiduur geheel of grotendeels onvoorspelbaar is: de vermelding dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren; de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten;
 - j. deelneming aan de bedrijfstakpensioenregeling zoals geregeld in artikel 1:5 van deze cao;
 - k. als de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn in het buitenland, de duur van die werkzaamheid, de geldsoort waarin

betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer is geregeld;

- l. de toepasselijkheid van de cao;
- m. of een proeftijd is overeengekomen en de lengte van de proeftijd.

Artikel 2:2 Proeftijd

In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden en minder dan twee jaar geldt een proeftijd van één maand. In het geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gelden de eerste twee maanden als proeftijd.

Artikel 2:3 Verlenging van de arbeidsovereenkomst

In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW onderdeel a en b en onder toepassing van art. 7:668a lid 13 BW geldt dat wanneer ondernemingen of bedrijfsonderdelen van werkgever een deel van het jaar gesloten of beperkt open zijn, in een periode van drie jaar maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd per jaar mogen worden afgesloten, met een tussenpoos van ten minste drie maanden zonder dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Van deze regeling kan slechts gebruik worden gemaakt voor de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die uitsluitend seizoensmatige arbeid verricht. Onder seizoensarbeid wordt verstaan arbeid, die voor deze werknemer ten hoogste negen maanden per jaar in deze onderneming beschikbaar is, gedurende één of meer bepaalde jaarlijks terugkerende perioden. Dit moet ook in de arbeidsovereenkomst worden bevestigd.

Artikel 2:4 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

- 1 Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever gelden de wettelijke opzegtermijnen. De opzegtermijn is bij een dienstverband van:
 - a korter dan vijf jaar: één maand;
 - b vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;
 - c tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
 - d vijftien jaar of langer: vier maanden.
- 2 Voor de werknemer in een functie tot salarisschaal 8 geldt een opzegtermijn van één maand. Voor de werknemer in de salarisschaal 8 en hoger geldt een opzegtermijn van twee maanden.

Artikel 2.5 Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

- 1 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

- 2 Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werkzaamheden worden voortgezet.
- 3 Werkgever en werknemer maken in dat geval nadere afspraken over de duur van het dienstverband, de werkzaamheden en de werktijden.
- 4 Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een nieuwe (arbeids)overeenkomst.
- 5 In afwijking van artikel 7.2 loondoorbetaling bij ziekte is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd beperkt tot 6 weken.

Artikel 2:6 Aanpassing arbeidsduur, arbeidstijd en werkplek

- 1 De werknemer langer dan 26 weken in dienst heeft het recht (Wet flexibel werken artikel 2) om werkgever schriftelijk te verzoeken om de arbeidstijd, en of de formele arbeidsduur per week te verminderen of uit te breiden. Werkgever zal dit verzoek binnen een maand honoreren, tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten.
- 2 Werkgever kan afwijken van het gestelde in het eerste ten aanzien van personen die werkzaam zijn in het kader van een gesubsidieerde arbeidsplaats, indien dit zou leiden tot een verlies van de subsidie.
3. De werknemer langer dan 26 weken in dienst kan volgens de Wet flexibel werken (artikel 2) een verzoek indienen over zijn werkplek, waaronder de mogelijkheid thuis te werken. Om de kosten van thuiswerken te compenseren is er de thuiswerkkostenvergoeding. Werkgever kan bepaalde werkkosten belastingvrij vergoeden vanuit de werkkostenregeling. Daarnaast kan de werkgever per dag dat de deeltijdwerknemer thuis werkt een thuiswerkvergoeding toekennen. Deze vergoeding is gelijk aan de maximaal fiscaal toegestane vergoeding per dag (2026: € 2,45).
4. Zijn er meerdere werklocaties, dan zal werkgever een van deze locaties contractueel als standplaats aanwijzen.

Artikel 2:7 Verruiming formele arbeidsduur

- 1 Op verzoek van werkgever of werknemer kan de formele arbeidsduur van een werknemer met een formele arbeidsduur van 36 uur per week, worden verruimd naar maximaal 40 uur per week. Werkgever meldt de uitbreiding van de arbeidsduur vooraf aan de OR. Daarnaast bespreekt werkgever het gebruik van de uitbreidingsmogelijkheid met de OR.
- 2 Bij een verruiming van de formele arbeidsduur geldt dat:
 - a de verruiming van de arbeidsduur plaatsvindt gedurende een vooraf te bepalen periode;
 - b het salaris evenredig wordt verhoogd;
 - c het aantal vakantie-uren evenredig wordt verhoogd;
 - d de pensioenopbouw evenredig wordt verhoogd;

- e het minimum vakantiegeld evenredig wordt verhoogd;
- f de (minimale) eindejaarsuitkering wordt verhoogd;
- g instemming van de werknemer vereist is;
- h het in de bepaalde periode niet mogelijk is om geld uit te wisselen tegen vakantie-uren.

Artikel 2:8 Minimum-urengarantie bij oproepkrachten

Als een arbeidsovereenkomst van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en niet is vastgelegd op welke tijdstippen het werk moet worden gedaan, dan wel indien sprake is van een oproepovereenkomst, moet aan de werknemer iedere keer dat hij minder dan drie uur werkt, het salaris over drie uur werk worden betaald.

Artikel 2:9 Inhoud oproepovereenkomst

- 1 In de oproepovereenkomst kan het volgende worden afgesproken:
 - a dat de werkgever verplicht is om werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;
 - b de oproepkracht is in beginsel gehouden om de werkzaamheden - als hij daarvoor opgeroepen - te verrichten;
 - c de werkgever legt referentiedagen vast. Dit zijn de dagen en tijdstippen waarop de werknemer verplicht kan worden te komen werken. Op bedrijfsniveau kan hier in uitzonderingsgevallen van worden afgeweken.
 - d de werkgever moet de oproepkracht ten minste 24 uur voor de aanvang van de feitelijke werkzaamheden oproepen. Daarbij moet de werkgever de omvang van de werkzaamheden zo nauwkeurig mogelijk aangeven;
 - e de werkgever kan een oproep afzeggen en de oproepkracht kan een oproep weigeren, tot uiterlijk 24 uur voordat de feitelijke werkzaamheden starten. Als de werkgever binnen de termijn van twaalf uur afzegt, moet hij het loon aan de oproepkracht betalen dat hij zou hebben verdiend als de oproep wel had plaatsgevonden. Als de werknemer binnen de termijn van twaalf uur de oproep weigert is dit plichtsverzuim;
 - f als de oproepkracht drie van de acht oproepen geweigerd heeft, en geen sprake was van ziekte van de oproepkracht, kan dit gelden als grond voor ontslag van de oproepkracht wegens werkweigeren.
- 2 Het salaris van de oproepkracht is een uurloon, exclusief emolumenten zoals vakantiegeld.
- 3 Als de oproepkracht arbeidsongeschikt wordt, betaalt de werkgever tijdens de eerste 26 weken alleen salaris over
 - a de uren die daadwerkelijk zijn gewerkt, of;
 - b de uren waarvoor de oproep al is aanvaard, of;
 - c de uren waarop de oproepkracht vast is ingeroosterd.
- 4 Wanneer de oproepkracht na de eerste 26 weken arbeidsongeschikt wordt, wordt voor de berekening van de uitkering uitgegaan van 90% van het gemiddeld genoten inkomen in de drie maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.

5. De duur van een oproepovereenkomst is maximaal één jaar. Na dat jaar heeft de werknemer recht op een vast aantal uren per week, maand of jaar. De werkgever moet dit aanbod binnen een maand na dat jaar doen. Uitzondering hierop is artikel 2:3 van deze cao: seizoenarbeid.

Artikel 2:10 Verklaring omtrent het gedrag

Indien de werkgever daarom verzoekt, zal de werknemer een Verklaring Omtrent het Gedrag aanvragen. Bij een dergelijk verzoek zal werknemer pas in dienst kunnen treden bij werkgever nadat hij de bedoelde originele verklaring omtrent het gedrag heeft overhandigd aan werkgever.

Artikel 2:11 Vacatures

- 1 De werkgever vervult een vacature bij voorkeur met een interne kandidaat, tenzij bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
- 2 Vacatures zullen intern bekend worden gemaakt.
- 3 Aan interne kandidaten die boventallig zijn wordt voorrang verleend bij de vervulling van een vacature.
- 4 Bij gelijke geschiktheid van zowel een interne als externe kandidaat voor een vacature, zal de voorkeur worden gegeven aan de interne kandidaat.

Hoofdstuk 3 Beloning

Artikel 3:1 Beloning

- 1 Aan de werknemer wordt een salaris toegekend, dat staat in de salaristabel die hoort bij de functieschaal. De actuele salaristabel en schaalindeling staat op www.caovermo.nl;
- 2 De uitbetaling van salaris, salaristoelage(n), vergoedingen en uitkeringen vindt maandelijks plaats, tenzij in deze cao anders is bepaald;
- 3 Voor de werknemer die in deeltijd werkt wordt het salaris naar rato vastgesteld.
- 4 In het kader van seniorenbeleid en duurzame inzetbaarheid kunnen de werkgever en de werknemer in overleg overeenkomen dat de werknemer van 55 jaar of ouder een andere functie gaat uitoefenen waaraan een lagere schaal is verbonden met een dienovereenkomstige aanpassing van het salaris.

Artikel 3:2 Aanvang beloning

Het recht op beloning gaat in op de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3:3 Berekening salaris over gedeelte van een maand

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

Artikel 3:4 Aanloopschaal

- 1 De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie is vereist conform de functiebeschrijving, kan op het naast lagere functieniveau van de reguliere functieschaal worden ingedeeld.
- 2 Werkgever en werknemer maken afspraken over de vaardigheden en/of ervaring die de werknemer moet ontwikkelen om de functie volledig te kunnen vervullen en de verwachte tijdsduur om dit te bereiken.
- 3 Werkgever en werknemer leggen tevens vast hoe de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld deze vaardigheden en/of ervaring op te doen, bijvoorbeeld door middel van een inwerktraject, het meelopen met een collega of het volgen van (verplichte) scholing.
- 4 De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en periodiek geëvalueerd.
- 5 Zodra de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie volledig kan vervullen, wordt hij ingedeeld in de bij de functie behorende schaal. Dit kan

- bijvoorbeeld zijn na het succesvol afronden van de scholing of doorlopen van het inwerktraject.
- 6 Mocht bij het bereiken van de verwachte tijdsduur blijken dat de werknemer de functie nog niet volledig kan vervullen, dan maken werkgever en werknemer nieuwe afspraken.
 - 7 Bij de beoordeling of de werknemer de functie volledig kan vervullen, wordt getoetst aan de vereisten uit de functiebeschrijving, waaronder de beheersing van de daarin genoemde kennis en vaardigheden.

Artikel 3:5 Salaris bij indiensttreding

- 1 Bij indiensttreding kent werkgever de werknemer het salaris toe dat in de voor hem geldende (aanloop)schaal is vermeld achter salarisnummer 0.
- 2 Van het bepaalde in het vorige lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris in de aanloopschaal of de functieschaal op grond van opleiding en/of ervaringsjaren, indien daarvoor naar het oordeel van werkgever aanleiding bestaat.
- 3 De werknemer kan een lagere salarisschaal dan de functieschaal worden toegekend. Dat kan als de werknemer niet voldoet aan eisen van ervaring, geschiktheid en bekwaamheid van de functie.
- 4 Werkgever kan bij een indiensttreding een vaste toelage toekennen.

Artikel 3:6 Verhoging salaris

- 1 Jaarlijks wordt het salaris van de werknemer verhoogd naar de volgende periodiek van de functieschaal als de werknemer:
 - a voldoende functioneert; en
 - b het maximum van de functieschaal nog niet heeft bereikt;
- 2 De werkgever kan aan het geven van een salarisverhoging aanvullende voorwaarden verbinden.
- 3 De werkgever kan een extra periodieke salarisverhoging geven.
- 4 Indien de werknemer vóór 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt of promotie krijgt, dan kan de periodieke verhoging in de maand januari van het daaropvolgende jaar worden toegekend. Indien de werknemer op of na 1 juli van het betreffende kalenderjaar in dienst treedt of promotie krijgt, dan komt de werknemer eerst in de maand januari van het tweede volgende jaar in aanmerking voor een periodieke verhoging.

Artikel 3:7 Vakantiegeld

- 1 Het vakantiegeld bedraagt 8% van de beloning per maand.
- 2 Het vakantiegeld wordt jaarlijks in mei uitbetaald, dan wel naar rato indien het dienstverband van de werknemer eindigt.

Artikel 3:8 Salaristoelagen

Waarnemingstoelage

- 1 De werknemer die tijdelijk de functie waarneemt van een werknemer, die in een hogere functieschaal is ingedeeld, ontvangt hiervoor het ten opzichte van zijn huidige salaris naast hoger gelegen salaris van de hogere waar te nemen functieschaal

Functioneringstoelage

- 4 De werkgever kan aan de werknemer een functioneringstoelage geven als de werknemer extra, buiten de functie gelegen werkzaamheden verricht, blijk geeft van buitengewone geschiktheid en/of prestaties dan wel indien een naar verhouding meer dan gemiddelde flexibiliteit wordt gevraagd.
- 5 De hoogte van de toelage is ter beoordeling aan werkgever, waarbij een redelijke verhouding tussen de toelage en de gehele salaristabel als uitgangspunt geldt.
- 6 De toelage geldt slechts voor de duur dat aan de voorwaarden voor toekenning wordt voldaan.

Arbeidsmarkttoelage

- 7 De werkgever kan aan de werknemer een arbeidsmarkttoelage geven als het moeilijk is personeel in dat vakgebied te krijgen.
- 8 De hoogte van de arbeidsmarkttoelage wordt bepaald door de werkgever en duurt maximaal 36 maanden.

Artikel 3:9 Ambtsjubileumgratificatie

- 1 Aan de werknemer die gedurende 25, 40, respectievelijk 50 jaar een dienstverband bij de overheid en/of een dienstverband bij werkgever heeft vervuld, wordt een ambtsjubileumgratificatie toegekend. Voor de bepaling van de hoogte van de gratificatie is de maand waarin het jubileum wordt bereikt leidend, tenzij de werknemer minder dan twaalf maanden voorafgaand aan het jubileum de omvang van het dienstverband heeft gewijzigd. In dat geval zal de gratificatie worden berekend aan de hand van de omvang voorafgaand aan de wijziging.
- 2 De werknemer die 25 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een netto uitkering van de helft van zijn maandloon.
- 3 De werknemer die 40 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een netto uitkering van één maandloon.
- 4 De werknemer die 50 jaar bij werkgever in dienst is, ontvangt een netto uitkering van één maandloon.
- 5 Indien het dienstverband van een werknemer eindigt wegens een reorganisatie of arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, en indien het dienstverband niet zou zijn geëindigd binnen 5 jaren een jubileumgratificatie zou zijn toegekomen, wordt aan die werknemer een proportionele gratificatie toegekend.

- 6 Deze proportionele gratificatie wordt berekend door het bedrag waarop recht zou hebben bestaan indien het vereiste aantal dienstjaren zou zijn vervuld, te vermenigvuldigen met een breuk. Daarvan wordt de teller gevormd door het feitelijk geheel of gedeeltelijk vervulde aantal dienstjaren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele maanden; de noemer is het aantal dienstjaren dat vervuld had moeten zijn om voor de gratificatie in aanmerking te komen. Deze bedragen worden naar boven afgerond op een veelvoud van vijf euro.
- 7 Bij een gedeeltelijke beëindiging van het dienstverband wordt de proportionele ambtsjubileumgratificatie berekend naar rato van het aantal uren waarvoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

Artikel 3:10 Eindejaarsuitkering

- 1 De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering, ter hoogte van 8,33% van het bruto salaris op jaarbasis. De uitkering bij een volledig dienstverband bedraagt minimaal € 1.750. Bij een deeltijdbetrekking wordt dit minimum bedrag naar rato vastgesteld.
- 2 De eindejaarsuitkering wordt eenmaal per kalenderjaar in de maand december betaald.
- 3 Wanneer het dienstverband start of eindigt gedurende het kalenderjaar wordt de eindejaaruitkering naar rato berekend.

Artikel 3:11 Bijzondere beloningen

- 1 Werkgever kan aan een werknemer die zich op een bijzondere manier verdienstelijk heeft gemaakt een bijzondere beloning toekennen. Toekenning van de bijzondere beloning geschiedt één keer per jaar, bij voorkeur in de maand december.
- 2 Een bijzondere beloning kan alleen na voordracht van de leidinggevende door de directeur aan de werknemer worden toegekend. De werknemer wordt van de voordracht op de hoogte gesteld. Indien een werknemer van mening is dat de toekenning van een bijzondere beloning is gerechtvaardigd en hij niet is voorgedragen, kan hij zichzelf schriftelijk en gemotiveerd voordragen.
- 3 Werkgever kan een bijzondere beloning toekennen indien blijkt dat de werknemer zich meer heeft ingespannen voor de organisatie dan van hem mag worden verwacht. De hoogte van de bijzondere beloning is ter beoordeling aan werkgever. De duur van de extra inspanningen geldt als indicatie voor de vaststelling van de hoogte van de bijzondere beloning, de volgende bruto bedragen gelden als richtlijn:
 - a twee weken tot en met één maand € 100,00;
 - b twee tot en met drie maanden € 250,00;
 - c vier tot en met zes maanden € 500,00;
 - d zeven tot en met negen maanden € 750,00;
 - e meer dan negen maanden € 1.000,00.
- 4 Aan de genoemde bedragen in de richtlijn kunnen geen rechten worden ontleend. De hoogte van de bijzondere beloning is mede afhankelijk van het

- beschikbare budget. Werkgever zal het budget naar evenredigheid van de toegekende beloningen verdelen indien het budget niet toereikend is.
- 5 Jaarlijks wordt er een overzicht verstrekt aan de OR betreffende de uitgekeerde bijzondere beloningen per groep werknemers onder vermelding van de reden van toekenning.

Hoofdstuk 4 Vergoedingen

Artikel 4:1 Woon-werkverkeer

Reiskosten in het kader van woon-werkverkeer kunnen worden vergoed op basis van de volgende uitgangspunten:

- a Bij een reisafstand van minder dan 10 kilometer enkele reis tussen woonadres en standplaats kan werkgever ervoor kiezen de reiskosten niet te vergoeden. Bij een reisafstand van meer dan 10 kilometer tussen woonadres en standplaats kan werkgever ervoor kiezen om over de eerste 10 kilometer geen vergoeding toe te kennen.
- b Per enkele reis wordt maximaal 30 kilometer vergoed.
- c Bij arbeidsongeschiktheid wordt de vergoeding vanaf de derde week ziekte stopgezet, tenzij de werknemer ten behoeve van het woon-werkverkeer een OV- abonnement heeft afgesloten dat niet tussentijds kan worden beëindigd. In dat geval eindigt de vergoeding na afloop van de looptijd van het abonnement, maar uiterlijk één jaar na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
- d De reiskostenregeling valt onder de keuzemogelijkheden van artikel 1.9 en bijlage III.

Artikel 4:2 Dienstreizen

- 1 Dienstreizen die na toestemming van de leidinggevende worden gemaakt met het openbaar vervoer mogen tegen werkelijk gemaakte kosten, na overlegging van een geldig plaatsbewijs, worden gedeclareerd. Voor de werknemer die voor woon-werkverkeer geen reiskostenvergoeding ontvangt geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.
- 2 Dienstreizen die, na toestemming van de leidinggevende, worden afgelegd met eigen vervoer worden tegen € 0,40 per gereden kilometer gedeclareerd. Voor de werknemer die voor woon-werkverkeer geen reiskostenvergoeding ontvangt geldt dit voor de volledige reis, inclusief het woon-werkverkeer.
- 3 De hiervoor bedoelde vergoedingen worden niet gegeven over woon-werkverkeer dat al wordt vergoed. Voor woon-werkverkeer geldt ook tijdens dienstreizen de maximale vergoedingen van woon-werkverkeer.
- 4 Wanneer het voor een dienstreis noodzakelijk is om verblijfskosten te maken, worden deze vergoed naar redelijkheid op basis van de werkelijk gemaakte kosten, waarbij de richtlijnen voor onbelaste vergoedingen van de fiscus worden gevolgd.
- 5 Voor het vergoeden van reiskosten kan werkgever aanvullende regels stellen.

Artikel 4:3 Verhuiskosten

- 1 Een werknemer die binnen de eerste twee jaar van zijn dienstverband verhuist kan in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding indien:

- a de werknemer door de verhuizing binnen een straal van tien (10) kilometer van zijn standplaats komt te wonen; en
- b de enkele reisafstand tussen woonadres en standplaats minimaal met 60% wordt verkleind en de afstand voor de verhuizing minimaal 25 kilometer bedraagt

De werknemer voor wie het, gelet op de aard van de/zijn werkzaamheden, noodzakelijk is dat hij nabij zijn standplaats woont en op grond daarvan, op verzoek van werkgever, moet verhuizen, komt, ongeacht het voorgaande, in aanmerking komen voor een vergoeding voor de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken.

2 In het kader van tegemoetkoming van kosten verband houdende met verhuizing, bestaan de volgende regelingen indien werkgever heeft verzocht om verhuizing:

- a vergoeding voor dubbele woonlasten, tot een maximum van € 275,- per maand, gedurende maximaal drie (3) maanden, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- b vergoeding voor de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken;
- c vergoeding voor overige verhuis- en inrichtingskosten ter grootte van maximaal 12% van het fiscaal jaarloon (afhankelijk van het fiscale regime) met een maximum van € 5.445,-.

Artikel 4:4 Hardheidsclausule

Werkgever kan ten gunste van de werknemer afwijken van de hierboven genoemde regels, indien werkgever daarvoor aanleiding ziet.

Hoofdstuk 5 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 5.1 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De formele arbeidsduur is maximaal 36 uur per week en 1834 uur per jaar. De werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen om de formele arbeidsduur per week tijdelijk uit te breiden van 36 uur per week naar maximaal 40 uur per week.
- 2 Voor de werknemer onder schaal 10 wordt in overleg met de werkgever aan het begin van de referteperiode (seizoen dan wel kalenderjaar) het jaarrooster vastgesteld. Hierbij worden de voorschriften uit de Arbeidstijdenwet en Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in acht genomen.
- 3 Werkgever zal werknemer na overleg zo inroosteren dat een optimale afstemming tussen werkaanbod en personeelsinzet ontstaat. Dat houdt in dat een werknemer in drukke perioden meer, en in rustige perioden minder ingeroosterd kan worden.
- 4 De werknemer ontvangt periodiek een overzicht van de door hem in die periode gewerkte uren.

Artikel 5.2 Zon- en feestdagen

- 1 De werknemer die in opdracht en/of volgens rooster werkt op zon- en feestdagen krijgt hiervoor een toelage. De toelage is een percentage van het uurloon van de werknemer. Voor werk op zondag is dit 50%, voor werk op feestdagen is dit 100%. Wanneer de feestdag op een zondag valt, wordt alleen de feestdagtoelage toegekend. De toelage wordt uitbetaald op basis van nabetaling, tenzij wordt overeengekomen dat compensatie plaatsvindt in tijd en wordt toegevoegd aan het verlof.

De volgende dagen gelden als feestdag:

- a) Nieuwjaarsdag;
 - b) eerste en tweede Paasdag;
 - c) Koningsdag;
 - d) 5 mei in de lustrumjaren
 - e) Hemelvaartsdag;
 - f) eerste en tweede Pinksterdag;
 - g) eerste en tweede Kerstdag.
- 2 De werknemer waarvan de functie is ingeschaald in schaal 10 en hoger is uitgesloten van deze regeling.
 - 3 De aard van de arbeid bij de werkgever kan met zich meebrengen dat de werknemer ook op zondag (en daarmee gelijkgestelde dagen) werkt, en op alle zondagen kan worden ingeroosterd als dit voor het belang van de organisatie noodzakelijk is.

- 4 Werkgever zal werknemer tenminste op 13 zondagen per periode van 12 maanden niet inroosteren, tenzij de werknemer heeft aangegeven dat de werknemer meer zondagen ingeroosterd mag worden.⁵ Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.
- 6 Werknemers die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viëren, kunnen een schriftelijk verzoek bij de werkgever indienen om de bepalingen in de cao en de Arbeidstijdenwet ten aanzien van de zondag, overeenkomstig toe te passen voor die dag.

Artikel 5:3 Bovenrooster-, meer- en overuren

- 1 Bovenrooster uren worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra compensatiepercentage geldt. Werkgever bepaalt in overleg wanneer dergelijke opgebouwde uren dienen te worden opgenomen.
- 2 Overuren worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra percentage geldt, tenzij werkgever van mening is dat de bedrijfsvoering compensatie in vrije tijd niet toestaat. In dat geval worden gewerkte overuren (of gedeelten daarvan) tegen 125% van het uurloon uitbetaald. Wordt op zondag overgewerkt en heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van dit overwerk, dan wordt zowel het overwerk- (25%) als het zondagwerk percentage (50%) toegepast. Voor feestdagen geldt deze regeling niet, daarin voorziet uitsluitend de feestdagtoelage.
- 3 Indien werkgever besluit de overuren uit te betalen, gebeurt dit eens per jaar, uiterlijk binnen een maand volgend op de jaarrooster periode.
- 4 Spoedoproep-uren worden 100% financieel gecompenseerd. Uren spoedoproep waarbij de werkzaamheden tussen 23.00 en 06.30 plaatsvinden worden 125% financieel gecompenseerd. Uitbetaling vindt plaats bij de eerste mogelijke salarisronde.
- 5 Bij de werknemer, ingeschaald in schaal 10 en hoger, worden overuren geacht in het salaris te zijn begrepen, zodat deze werknemer is uitgesloten van deze regeling.

Artikel 5:4 Storingsdienst

- 1 De werknemer, die zich buiten zijn rooster beschikbaar moet houden voor een mogelijke oproep (de zogenaamde storingsdienst) krijgt daarvoor een storingsdienstvergoeding. Indien de storingsdienst leidt tot een oproep, worden deze gewerkte uren vergoed als overuren.
- 2 Voor een storingsdienst ontvangt de werknemer een storingsdiensttoelage per uur dat de werknemer geen daadwerkelijke arbeid verricht. De storingsdiensttoelage per uur bedraagt een percentage van het uurloon van de werknemer:

Storingsdienst op	Tijd	Percentage
Maandag tot en met vrijdag	tussen 00.00 en 24.00 uur	6%
Zaterdag, zondag en feestdagen	tussen 00.00 en 24.00 uur	10%

Artikel 5:5 Arbeidsduur en werktijden

- 1 De werkgever stelt een werktijden- en pauzeregeling vast voor de werknemers in de organisatie, waaronder mogelijk ook een bloktijdenregeling. Indien sprake is van extreme weersomstandigheden kan de werkgever een afwijkende werktijdenregeling vaststellen.
- 2 De arbeidsduur bedraagt in principe maximaal 8 uur per dag en 40 uur per week, tenzij daarvan op verzoek van of in overleg met de werknemer wordt afgeweken.
- 3 De werktijden worden in overleg met de leidinggevende vastgesteld. Daarbij wordt een afweging gemaakt tussen persoonlijk belang en organisatiebelang. Wijzigingen in de (vaste) roosters worden één maand voor ingang daarvan in het werkoverleg met de betreffende werknemer besproken. Met eventuele wensen van de werknemer wordt, indien mogelijk, rekening gehouden.
- 4 Een werknemer die op eigen verzoek op zon- en feestdagen werkt, ontvangt hiervoor geen toelage voor werk op zon- en feestdagen.
- 5 Op 5, 24 en 31 december mag de werknemer het werk om 16.00 uur beëindigen, tenzij het organisatiebelang zich daartegen verzet. Bij toepassing van verlof- en toelagenregelingen op deze dagen geldt de feitelijke arbeidsduur op die dag.

Artikel 5:6 Vakantie- en verlofuren sparen

- 1 De werknemer kan verzoeken om uren te sparen om deze daarna aaneengesloten op te nemen.
- 2 Gespaarde uren kunnen bestaan uit:
 - a tijdelijk maximaal 42 uur per week gewerkte uren, waarvoor de werknemer geen vergoeding en/of salaris ontvangt;
 - b bovenwettelijke vakantie uren;
 - c extra aangeschafte vakantie-uren, zie ook artikel 1.9 en bijlage III.
- 3 De spaarperiode is de vooraf vastgestelde periode waarin het sparen van uren plaatsvindt. Per week kan de werknemer gemiddeld maximaal 1/9 deel van de formele arbeidsduur sparen. De werknemer kan in totaal maximaal 50 maal de arbeidsduur per week sparen, verminderd met de voor hem voor dat jaar geldende vakantie-uren.
- 4 De werkgever bevestigt schriftelijk de hierover gemaakte afspraken aan de werknemer.

Artikel 5:7 Spaarmogelijkheid bij arbeidsongeschiktheid

- 1 Het opbouwen van spaaruren tijdens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is niet mogelijk. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de spaarperiode, wordt deze opgeschort totdat de werknemer volledig is hersteld.
- 2 Wanneer de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is op het moment dat de roostervrije tijd ingaat, wordt de opname van de roostervrije tijd opgeschort tot het moment van volledig herstel.
- 3 Indien de werknemer gedurende de opname van de gespaarde uren geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, schort het opnemen van de gespaarde uren op vanaf het moment dat de arbeidsongeschiktheid een aaneengesloten periode van zes weken heeft geduurd, tot het moment van volledig herstel.

Artikel 5:8 Bij einde dienstverband

- 1 Tenzij het organisatiebelang zich hiertegen verzet, wordt in het geval van beëindiging van het dienstverband de werknemer de keuze gegeven om voorafgaand aan de beëindiging gespaarde uren op te nemen dan wel om deze gespaarde uren uit te laten betalen.
- 2 Indien het dienstverband eindigt wegens arbeidsongeschiktheid worden de reeds gespaarde spaaruren uitbetaald.
- 3 In het geval van overlijden van de werknemer worden de reeds gespaarde spaaruren aan de nabestaanden uitbetaald.
- 4 Indien de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk eindigt, zullen de werknemer en werkgever nadere afspraken maken over de opname van de reeds gespaarde spaaruren. Na de gedeeltelijke beëindiging wordt het maximaal aantal te sparen uren per week opnieuw vastgesteld.

Artikel 5:9 Vakantie-uren verkopen

- 1 De werknemer kan aan werkgever verzoeken om (een deel van) de bovenwettelijke vakantiedagen te mogen verkopen. Tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten, zal werkgever dit verzoek toewijzen.
- 2 De werknemer kan maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week aan vakantie uren per jaar verkopen.
- 3 De afrekening van de verkochte vakantiedagen vindt plaats op basis van het loonniveau van de start van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen worden uitbetaald.

Artikel 5:10 Extra vakantie-uren kopen

- 1 De werknemer kan aan werkgever verzoeken om maximaal twee maal de formele arbeidsduur per week extra vakantie uren te kopen. Tenzij zwaarwegende organisatiebelangen zich hiertegen verzetten, zal werkgever dit verzoek toewijzen.
- 2 De afrekening van de gekochte vakantiedagen vindt plaats op basis van het loonniveau van de start van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen worden afgerekend, en vindt plaats in overleg.

Hoofdstuk 6 Vakantie en verlof

Artikel 6:1 Vakantie

Per kalenderjaar heeft iedere werknemer met een voltijds dienstverband recht op 172,80 uur vakantie met behoud van salaris (144 uur wettelijk verlof en 28,8 uur bovenwettelijk verlof). Bij een deeltijd dienstverband en wanneer het dienstverband tijdens het kalenderjaar start of eindigt, wordt het aantal vakantiedagen of -uren naar rato berekend.

- 1 De tijd waarin de vakantie opgenomen zal worden, moettijdig door de werknemer in overleg met en met toestemming van de werkgever worden vastgesteld. Tenzij de werkgever hiervoor goede redenen heeft, waaronder dat de organisatiebezetting het niet toelaat, keurt de werkgever een verzoek van de werknemer binnen twee weken na aanvraag goed. De werknemer dient het verzoek om vakantie uiterlijk zes weken voor aanvang van de periode waarin hij vakantie wil opnemen in.
- 2 Voor vakantie in de zomerperiode moet de werknemer zijn verzoek uiterlijk de laatste dag voordat het jaarrooster ingaat indienen. Doet de werknemer dit niet, kan de werkgever de vakantieperiode vaststellen.
- 3 Vakantiedagen moeten in principe worden opgenomen in het kalenderjaar waarin zij zijn opgebouwd. Na afstemming met werkgever mogen uren meegenomen worden naar het daaropvolgende jaar, waarbij de wettelijke regels van verval van vakantiedagen gelden.
- 4 Daarnaast gelden de volgende regelingen afhankelijk van de leeftijd van de werknemer. De extra dag(en) worden toegekend in het kalenderjaar waarin de genoemde leeftijd wordt bereikt:

18 jaar	3 vakantiedagen extra
19 jaar	2 vakantiedagen extra
20 jaar	1 vakantiedag extra
35 jaar t/m 39 jaar	1 vakantiedag extra
40 jaar t/m 44 jaar	2 vakantiedagen extra
45 jaar t/m 49 jaar	3 vakantiedagen extra
50 jaar en ouder	4 vakantiedagen extra

- 5 Een vakantiedag bedraagt 7,2 uren. Voor een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt het aantal extra vakantie uren naar rato berekend.
- 6 Voor werknemers van Accres Apeldoorn B.V. of N.V. SRO, die op 30 juni 2004 (SRO) en 1 januari 2007 (Accres) bij werkgever in dienst waren en waarvan het dienstverband sinds die tijd zonder onderbreking is voortgezet, wordt het aantal vakantie-uren verhoogd met 12,96 uren. Volgend uit de jaarurensystematiek,

- omdat 5 mei en goede vrijdag per zeven jaar tweemaal in het weekeinde vallen, wordt gerekend met 10,29 uur per jaar.
- 7 De werknemer moet per kalenderjaar ten minste twee werkweken aaneengesloten vakantie opnemen.
 - 8 Werkgever kan een verplichte collectieve vakantieperiode en/of maximaal 2 collectieve vrije dagen per kalenderjaar aanwijzen. Dit doet hij in overleg met de ondernemingsraad. Partijen zullen deze afspraak na 1 jaar evalueren en waar nodig aanpassen.
 - 9 Een werknemer kan in kalenderjaar niet meer vakantie uren opnemen dan anderhalf maal het hem toekomende aantal vakantie uren.
 - 10 Waar dit in redelijkheid mogelijk is, kan de werknemer vakantie opnemen op officiële feestdagen, die samenhangen met diens geloof en/of culturele achtergrond, bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van bloed- en aanverwanten in eerste en tweede graad en bij verhuizing.

Artikel 6:2 Vakantieopbouw bij niet volledige beschikbaarheid, o.a. wegens arbeidsongeschiktheid

- 1 De werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, bouwt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid alleen wettelijk vakantieverlof op.
- 2 Tijdens gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt de werknemer in gelegenheid gesteld en geacht vakantieverlof op te nemen. De werknemer die tijdens arbeidsongeschiktheid minder salaris ontvangt, zal over de opgenomen vakantie uren volledig worden doorbetaald.
- 3 Indien de werknemer vakantie opneemt op werkdagen, waarop hij wegens arbeidsongeschiktheid slechts gedurende een gedeelte daarvan zijn arbeid kan verrichten, neemt hij vakantie-uren op alsof er geen sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid.
- 4 Voor vakantie-uren waarop de werknemer aanspraak heeft, maar die met ingang van de dag van ontslag nog niet zijn verleend, wordt een vergoeding gegeven. Deze vergoeding is gelijk aan het uurloon van de werknemer voor elk niet verleend vakantie uur.

Artikel 6:3 Niet genoten vakantie wegens organisatiebelang

Wanneer de werknemer in een kalenderjaar zijn vakantie niet of niet geheel kon opnemen vanwege het organisatiebelang, dan wordt hem die nog niet genoten vakantie zoveel mogelijk in het eerstvolgende, doch uiterlijk voor het einde van het tweede volgende kalenderjaar verleend.

Artikel 6:4 Intrekking

- 1 Een al verleende vakantie kan worden ingetrokken, wanneer dringende redenen van organisatiebelang dit noodzakelijk maken. Wanneer de werknemer daardoor op een bepaalde werkdag slechts gedeeltelijk vakantie genoot, tellen de genoten vakantie-uren van die werkdag niet mee bij de berekening van het aantal genoten vakantie-uren.
- 2 Wanneer de werknemer financiële schade lijdt als gevolg van de intrekking van de vakantie, zal werkgever deze schade vergoeden.

Artikel 6:5 Ziek tijdens vakantie

Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens een vakantie en zich bij de werkgever ziek meldt volgens de geldende procedure, geldt de ziektedag niet als een vakantiedag. De werknemer is gehouden zich aan de procedure daarvoor te houden, en indien gewenst aan de werkgever bijvoorbeeld een verklaring van een lokale arts te verstrekken.

Artikel 6:6 WAZO

Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

- 1 De werknemer die op grond van de WAZO recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof heeft gedurende dit verlof aanspraak op doorbetaling van zijn beloning. De maximale duur van het calamiteitenverlof is afhankelijk van de reden van het verlof.

(Aanvullend) geboorteverlof

- 2 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof worden conform de WAZO toegepast.

Kort- en langdurend zorgverlof

- 3 De werknemer heeft recht op kortdurend zorgverlof op grond van de WAZO, voor maximaal twee keer de arbeidsduur per week in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het kortdurend zorgverlof wordt genoten. Aanspraak op kortdurend zorgverlof bestaat in het geval de werknemer noodzakelijke verzorging moet verlenen in verband met ziekte aan een van de personen genoemd in de WAZO.
- 4 Het kortdurend zorgverlof komt voor 70% van het loon (maar in ieder geval voor het bedrag van het minimumloon) voor rekening van werkgever. In het geval het loon hoger is dan het maximum dagloon, komt het kortdurend zorgverlof voor 70% van het maximum dagloon voor rekening van de werkgever.

- 5 De werkgever en de werknemer komen samen de manier van verrekening van het deel van het verlof dat onbetaald is overeen. Verrekening met bovenwettelijke vakantie-uren is mogelijk.
- 6 Voor de verzorging van de personen die zijn genoemd in de WAZO heeft de werknemer aanspraak op verlof zonder behoud van loon voor zover de betreffende persoon levensbedreigend ziek is, of de betreffende persoon noodzakelijke verzorging nodig heeft voortvloeiend uit ziekte of hulpbehoevendheid (artikel 5:2 WAZO). Het langdurend zorgverlof bedraagt in een periode van twaalf maanden maximaal zes keer de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het langdurend zorgverlof wordt genoten.

(Betaald) ouderschapsverlof

7. De werknemer heeft op grond van de WAZO recht op **26** keer de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof per kind.
Dit verlof kun je **flexibel** opnemen tot het kind 8 jaar is. Een deel van dit verlof is (deels) betaald, een deel onbetaald.
De opname van de ouderschapsverlofuren gaat altijd in overleg met je werkgever.
8. *Wettelijk betaald ouderschapsverlof* in 1^e levensjaar van het kind: maximaal **9** keer de wekelijkse arbeidsduur, betaald door het UWV **70%** van het dagloon, met een maximum van 70% van het maximumdagloon.
Indien de werknemer geen of niet volledig gebruik maakt van het wettelijk betaald ouderschapsverlof voor het 1^e levensjaar van het kind, maar erna, vervalt het recht op uitbetaling 70% via het UWV en wordt deze omgezet naar onbetaald ouderschapsverlof.
Betaald ouderschapsverlof via CAO voor het 8^e levensjaar van het kind: maximaal **4** keer de wekelijkse arbeidsduur, **50%** van het salaris en salaristoelagen doorbetaald door de werkgever.
Onbetaald ouderschapsverlof voor het 8^e levensjaar van het kind: maximaal **13** keer de wekelijkse arbeidsduur, **onbetaald**.
- 9 Over onbetaald ouderschapsverlof bouwt de werknemer geen vakantie-uren en vakantiegeld op.
- 10 De werknemer mag tijdens het betaald ouderschapsverlof geen betaald werk verrichten. Werkgever kan hierover nadere regels stellen.
- 11 Wanneer werkgever van mening is dat het ouderschapsverlof wordt opgenomen vanwege een reden die niet overeenstemt met de doelstelling van ouderschapsverlof (zoals het genieten van vakantie), is werkgever gerechtigd om de vergoeding tijdens ouderschapsverlof te weigeren/in te trekken.
- 12 Als de werknemer ouderschapsverlof wil opnemen, verzoekt hij dit schriftelijk aan de werkgever, ten minste drie maanden voor de gewenste ingangsdatum. Het ouderschapsverlof moet zijn opgenomen voordat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.

- 13 Als de werknemer een twee- of meerling krijgt, heeft hij voor alle kinderen recht op ouderschapsverlof. Hij heeft slechts voor één kind recht op betaald ouderschapsverlof.
- 14 Wanneer de werknemer tijdens het ouderschapsverlof arbeidsongeschikt wordt, wordt het ouderschapsverlof niet opgeschort.
- 15 Wanneer de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens ouderschapsverlof langer dan 28 kalenderdagen duurt, wordt aan hem met ingang van de 29^e kalenderdag het overeengekomen salaris weer betaald, en bouwt hij weer vakantie-uren en vakantiegeld op over de volledige arbeidsduur.
- 16 De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n), die hij tijdens het ouderschapsverlof heeft gekregen, terug als hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt of ontslagen wordt op staande voet of wegens verwijtbaar handelen. Deze verplichting geldt niet als de opzegdatum minimaal zes maanden later is dan de datum waarop het ouderschapsverlof is geëindigd.
- 17 De werknemer heeft een terugbetalingsverplichting als hij tijdens het betaald ouderschapsverlof of binnen drie maanden daarna op zijn verzoek een andere functie aanvaardt met minder uren dan hij direct voor ingang van het ouderschapsverlof vervulde.
- 18 De werknemer betaalt het salaris en salaristoelage(n) die hij op grond van dit artikel heeft gekregen over de uren waarmee zijn arbeidsovereenkomst wordt verminderd, terug.
- 19 De werknemer die van het betaald ouderschapsverlof gebruik maakt, gaat schriftelijk akkoord met de terugbetalingsverplichting.

Artikel 6:7 Buitengewoon verlof

- 1 Aan de werknemer wordt in de volgende gevallen verlof verleend met behoud van zijn salaris, tenzij de belangen van werkgever zich hiertegen verzetten:

Bevalling van de partner	Zie art 6:6 lid 2
Overlijden van echtgenoot, levenspartner, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, (nog ongeborn) kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen	4 werkdagen aansluitend aan moment van overlijden tot aan de uitvaart. Aanvullend op de buitengewoon verlofdagen via de WAZO.
Overlijden van kleinkinderen, grootouders, broers, zussen, schoonzussen en zwagers.	2 werkdagen
Verhuizing van de werknemer	2 aaneengesloten werkdagen
Ondertrouw van de werknemer, mits dit op een werkdag van werknemer plaatsvindt	1 werkdag
Huwelijk van de werknemer	4 aaneengesloten werkdagen
Bijwonen van huwelijk van (pleeg)kind, pleeg- of (schoon/stief)ouders	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop de viering van het jubileum valt

Jubileumviering van 25, 40, 50 of 60-jarig huwelijk van werknemer, (pleeg)kind, pleeg- of (schoon/stief)ouders	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop de viering van het jubileum valt
Jubileumviering van 25, 40 of 50-jarig ambtsvervulling van de werknemer	1 werkdag, mits deze samenvalt met de dag waarop het betreffende jubileum valt
Bezoek aan huisarts, specialist, tandarts, fysiotherapeut en dergelijke	Eigen tijd van de werknemer

Onder huwelijk wordt tevens verstaan het geregistreerd partnerschap.

- 2 Tenzij er sprake is van dringende gevallen waardoor dit niet mogelijk is, moet verlof ten minste 24 uren tevoren worden aangevraagd bij de leidinggevende. Wanneer de werknemer dit niet heeft gedaan zal de afwezige tijd in mindering worden gebracht op zijn vakantie-uren.

Artikel 6:8 Vakbondsverlof

- 1 Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan de vakbonden FNV en CNV.
- 2 Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer met een voltijds dienstverband, die kaderlid is van de onder lid 1 genoemde vakbonden, buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend om activiteiten te verrichten en/of vergaderingen bij te wonen ten behoeve van het lidmaatschap van de betreffende vakbond.
- 3 Tenzij het belang van werkgever zich daartegen verzet, wordt aan de werknemer met een fulltime dienstverband buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a om, indien hij daartoe door een vakbond als bedoeld in het eerste lid is aangewezen, bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen die vakbond, welke ertoe strekken de doelstellingen van deze vakbond te ondersteunen;
 - b voor het - op uitnodiging van de vakbond als bedoeld in het eerste lid - als cursist deelnemen aan een cursus, welke door of ten behoeve van de leden van die vakbond wordt gegeven, alles tezamen voor ten hoogste 43,2 uren per twee kalenderjaren.
- 4 Het verlof, als genoemd in voorgaande leden van dit artikel, bedraagt alles tezamen ten hoogste 216 uren per kalenderjaar. Voor een werknemer met een deeltijd dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
- 5 Werkgever kan omtrent het bepaalde in dit artikel nadere regels stellen en kan derhalve afwijken indien dit in het belang van werkgever is.

Artikel 6:9 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

- 1 De werknemer met zwangerschaps- en bevallingsverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald. De werknemer werkt mee aan de aanvraag

en de uitbetaling van de WAZO-uitkering. De omvang en de aanvang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof is omschreven in artikel 3:1 WAZO.

- 2 De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het volledige salaris en salaristoelage(n).
- 3 Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige WAZO-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.

Artikel 6:10 Borstvoeding

Werknemers die borstvoeding geven, krijgen tot maximaal één jaar na de geboorte van hun kind de mogelijkheid om tijdens werktijd te voeden of te kolven, volgens de regels van de Arbeidstijdenwet en de Arbowet

Artikel 6:11 Adoptie- en pleegzorgverlof

- 1 De werknemer met adoptie- of pleegzorgverlof krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald.
- 2 De werknemer werkt mee aan de aanvraag en de uitbetaling van de WAZO-uitkering.
- 3 De WAZO-uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer in lid 1 recht heeft.
- 4 Handelingen of nalaten van handelingen door de werknemer kunnen gevolgen hebben voor de WAZO-uitkering. De uitkering kan worden verminderd, geheel of gedeeltelijk geweigerd, of een boete kan worden opgelegd. Is sprake van schuld van de werknemer, dan wordt de volledige WAZO-uitkering op het salaris en salaristoelage(n) verminderd.
- 5 Is de werknemer tijdens het adoptie- en pleegzorgverlof arbeidsongeschikt, dan schort dit de termijn van loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid niet op.

Artikel 6:12 Onbetaald verlof

- 1 De werknemer die minimaal twaalf maanden in dienst is, kan om onbetaald verlof verzoeken.
- 2 Het onbetaalde verlof:
 - a duurt minimaal één maand en maximaal 18 maanden in een periode van vijf jaar;
 - b wordt voor maximaal één periode per kalenderjaar gegeven.
- 3 De werkgever kan afwijken van lid 1 en 2.
- 4 De werknemer dient het verzoek minimaal drie maanden voor de gewenste ingangsdatum in. De werkgever beslist zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek en bevestigt dit schriftelijk.

- 5 Het onbetaalde verlof kan tussentijds niet worden beëindigd. Dit kan alleen als de werkgever en de werknemer hiermee instemmen.
- 6 Over onbetaald verlof bouwt de werknemer geen vakantie-uren en vakantiegeld op.
- 7 Indien de werknemer betaalde arbeid tijdens zijn onbetaalde verlof, kan de werkgever het verlof intrekken.
- 8 Een verzoek om onbetaald verlof direct voorafgaand aan de pensionering wordt toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor het pensioen ingaat, kan maximaal 36 maanden onbetaald verlof worden gegeven.
- 9 Tijdens onbetaald verlof heeft de werknemer geen recht op uitkeringen, tegemoetkomingen, , toelagen en (kosten)vergoedingen. Bij deeltijd verlof wordt dit naar rato vastgesteld.
- 10 Tijdens onbetaald verlof is het verhaal van de pensioenpremies en de bijdragen als bedoeld in het FPU-reglement gelijk aan het bedrag van de premies en de bijdrage die voor de werknemer zijn verschuldigd. Bij deeltijd verlof wordt het verhaal naar rato vastgesteld. Het verhaal is, voor wat betreft de pensioenpremies, niet aan de orde in het geval verlof voor ten hoogste drie maanden is verleend.
- 11 Wanneer de werknemer gedeeltelijk met onbetaald verlof is en arbeidsongeschikt wordt, eindigt het onbetaalde verlof met ingang van de vijftiende kalenderdag;
- 12 Wanneer de werknemer volledig met onbetaald verlof is en langer dan 14 kalenderdagen arbeidsongeschikt is, kan werkgever in schrijnende gevallen besluiten om het onbetaalde verlof te beëindigen. Dit kan niet wanneer er sprake is van verlof voorafgaand aan pensionering.
- 13 Het onbetaalde verlof eindigt op de eerste dag van het zwangerschap- en bevallingsverlof.

Artikel 6:13 (Mantel)zorgverlof

- 1 Een werknemer die zelfzorg behoeft of (mantel)zorg verleent heeft recht op 1 volledig doorbetaalde zorgdag (7,2 uur) per jaar. Deze dag kan, in overleg met je werkgever, in delen gedurende het jaar opgenomen worden. De zorgdag kan niet meegenomen worden naar een volgend kalenderjaar.
- 2 Tevens mag een werknemer als werkende mantelzorger volgens de wet gebruikmaken van de volgende verlofregelingen genoemd in deze cao: calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en onbetaald verlof. Dit wordt vooraf door de werknemer afgestemd met de leidinggevende van de werknemer.
- 3 Ook kan de werknemer gebruik maken van de afspraken onder artikel 10.12 Vitaliteit in de Vermo.

Artikel 6:14 Verlof bij een ingrijpende gebeurtenis

Voor ingrijpende gebeurtenissen (niet) genoemd in artikel 6:7 kan aanvullend verlof in overleg met de werkgever worden vastgesteld.

Artikel 6:15 Religieuze feestdag

Jaarlijks kan één officieel erkende feestdag, zoals opgesomd in artikel 5:2, geruild worden voor een religieuze feestdag naar keuze mits er geen zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn en de werkzaamheden op de te ruilen dag als normaal kunnen worden uitgevoerd.

Hoofdstuk 7 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 7:1 Geneeskundig onderzoek

- 1 De werkgever kan de arbodienst opdracht geven de werknemer geneeskundig te onderzoeken als:
 - a de werkgever voldoende redenen heeft om te twijfelen aan een goede gezondheidstoestand van de werknemer;
 - b de werknemer niet of niet langer volledig geschikt is gebleken voor het naar behoren vervullen van zijn functie.
- 2 Wordt bij het onderzoek een zodanige gezondheidstoestand vastgesteld dat de belangen van de werknemer of andere werknemers, zich tegen voortzetting van zijn werkzaamheden verzetten, dan wordt de werknemer ziek gemeld.
- 3 De werknemer in lid 2 wordt niet ziek gemeld als hij tijdelijk andere beschikbare werkzaamheden kan verrichten. De gezondheidstoestand van de werknemer moet dit toelaten.
- 4 De werknemer heeft het recht om een Arbo-deskundige te raadplegen voor gezondheidsproblemen die naar zijn mening met zijn arbeidssituatie kunnen samenhangen.
- 5 De werknemer die in verband met de uitoefening van zijn werkzaamheden aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, of voor een goede verrichting van zijn werkzaamheden aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is verplicht aan een periodiek geneeskundig onderzoek mee te werken, indien de werkgever dit, na overleg met de arbodienst, noodzakelijk vindt.

Artikel 7:2 Recht op doorbetaling van de beloning

- 1 De werknemer die arbeidsongeschikt is en de bedongen arbeid niet kan verrichten, krijgt het salaris en salaristoelage(n) gedurende de eerste zes maanden volledig doorbetaald.
- 2 Blijft de werknemer arbeidsongeschiktheid dan ontvangt de werknemer in:

Maand	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
7 tot en met de 12	90 %
13 tot einde dienstverband	75%

De werknemer heeft recht op ten minste het minimumloon, naar rato van zijn arbeidsduur.

- 3 De werknemer krijgt het volledige salaris en salaristoelage(n) doorbetaald over de uren waarop hij:

- a zijn arbeid verricht;
- b passende arbeid verricht;
- c werkzaamheden in het kader van re-integratie verricht;
- d scholing volgt in het kader van re-integratie.

De werkzaamheden en scholing in het kader van de re-integratie zijn gericht op de terugkeer in de eigen functie of terugkeer in de passende functie.

- 4 Wanneer een werknemer definitief wordt herplaatst in een andere functie, eindigt de loon(door)betaling tijdens ziekte.
- 5 De werknemer houdt na afloop van de termijn van zes maanden recht op de doorbetaling van het volledige salaris en salaristoelage(n) bij arbeidsongeschiktheid in en door functie.
- 6 De werkgever kan aanvullende regels vaststellen over het recht op doorbetalen van salaris en salaristoelage(n) tijdens arbeidsongeschiktheid.
- 7 De werkgever kan een werknemer met een terminale ziekte na de periode van zes maanden in lid 1 het volledige salaris en salaristoelage(n) blijven doorbetalen.
- 8 De periode van 24 maanden arbeidsongeschiktheid wordt berekend vanaf de eerste dag van ongeschiktheid op dezelfde wijze als in artikel 7.670 lid 1 en 11 BW.

Artikel 7:3 Arbeidsongeschiktheid ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden

- 1 Arbeidsongeschiktheid in en door de dienst is arbeidsongeschiktheid die in overwegende mate haar oorzaak vindt in:
 - a de aard van de opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht; of
 - b een dienstongeval dat verband houdt met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht;
 - c en die niet aan schuld of nalatigheid van de werknemer is te wijten.
- 2 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden krijgt de werknemer zijn volledige salaris en salaristoelage(n)

doorbetaald. De vermindering van het salaris tijdens arbeidsongeschiktheid wordt in die gevallen niet toegepast.

- 3 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden krijgt de werknemer een aanvullende uitkering. Dit krijgt de werknemer alleen als hij een WGA- of IVA-uitkering krijgt.
- 4 De hoogte van de uitkering is gelijk aan het bedrag dat nodig is om de WGA- of IVA-uitkering en de bovenwettelijke aanvulling op grond van het Pensioenreglement van de werknemer aan te vullen tot een bepaald percentage van het salaris en salaristoelage(n) in het jaar voorafgaand aan het einde dienstverband. Dit percentage is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en is bij een arbeidsongeschiktheid van:

Mate van arbeidsongeschiktheid	Percentage van het salaris en salaristoelage(n)
80% of meer:	95%
65 tot 80%:	68,875%
55 tot 65%:	57%
45 tot 55%:	47,5%
35 tot 45%:	38%
25 tot 35%:	28,5%
15 tot 25%:	19%

- 5 De uitkering eindigt:
 - a als de oud-werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarden in lid 1; of
 - b met ingang van de dag waarop de oud-werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
- 6 Wijzigt de arbeidsongeschiktheidsuitkering of de bovenwettelijke aanvulling door een wijziging in het Pensioenreglement, dan meldt de oud-werknemer dit direct aan de werkgever.
- 7 Bij arbeidsongeschiktheid die is ontstaan tijdens de uitoefening van de werkzaamheden worden noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging vergoed door de werkgever. Dit betreft alleen de kosten die voor rekening van de werknemer blijven.
- 8 Wanneer de werknemer overlijdt die arbeidsongeschikt is geworden tijdens de uitoefening van de werkzaamheden, en als zijn overlijden een rechtstreeks gevolg is van de arbeidsongeschiktheid die in en door de dienst is ontstaan, krijgen de nabestaanden van de werknemer die een nabestaandenpensioen ontvangen, een uitkering van 18% van dit nabestaandenpensioen. Voor deze uitkering gelden de bepalingen over de inbouw van AOW/ANW en bepalingen over vermindering met de franchise niet.
- 9 Deze uitkering eindigt;
 - a op de eerste dag van de maand, volgend op de dag waarop de overledene de pensioengerechtigde leeftijd zou hebben bereikt;

- b indien de weduwe of weduwnaar die een nabestaandenpensioen ontvangt, hertrouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat. De uitkering eindigt dan op de eerste dag van de maand volgend op de dag van het hertrouwen, dan wel het aangaan van een geregistreerd partnerschap.

Artikel 7:4 Nevenwerkzaamheden

- 1 Het is de werknemer toegestaan nevenwerkzaamheden te ontplooien, tenzij er objectieve rechtvaardigingsgronden zijn om deze te weigeren. Deze objectieve rechtvaardigingsgronden zijn onder andere:
 - a. de Arbeidstijdenwet;
 - b. de Arbeidsomstandighedenwet;
 - c. de bewaking van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
 - d. het voorkomen van belangenverstrengelingen.
- 3 De werknemer meldt zijn nevenwerkzaamheden voor aanvang bij de werkgever. De werkgever meldt binnen twee weken na ontvangst van de melding of hij bedenkingen heeft op basis van de objectieve rechtvaardigingsgronden onder lid 1.

Artikel 7:5 Aanvaarden andere functie

- 1 De werknemer is verplicht om een andere passende functie te aanvaarden die werkgever opdraagt. Bij de beoordeling of een functie passend is, beoordeelt werkgever of de werknemer de functie kan vervullen in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten.
- 2 Wanneer werkgever dit belangrijk vindt is de werknemer verplicht om:
 - a tijdelijk werkzaamheden te verrichten die niet tot zijn functie behoren, dan wel om tijdelijk een andere functie waar te nemen;
 - b tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden of op een andere standplaats;
 - c gedurende onbepaalde tijd, periodiek in beschikbaarheidsdiensten te werken. Hiervoor wordt de werknemer schriftelijk aangewezen, wanneer deze diensten op ten minste gemiddeld zestig kalenderdagen in een periode van twaalf maanden moeten worden verricht. Dit moet uit de schriftelijke aanwijzing of functiebeschrijving blijken.
- 3 Wanneer de werknemer meent dat hij in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden de passende werkzaamheden niet kan uitvoeren, laat hij dit per direct weten aan zijn leidinggevende, die hierover zo spoedig mogelijk een beslissing neemt. Totdat de beslissing is genomen, is de werknemer verplicht om de passende functie uit te voeren.

- 4 Wanneer bij een werkgever een staking is uitgebroken of een uitsluiting plaats heeft, kan werknemer niet worden verplicht ter vervanging van stakers of uitgesloten werkzaamheden te verrichten of werknemers bij het verrichten van werkzaamheden behulpzaam te zijn. Dit geldt niet wanneer werkgever meent dat het maatschappelijk belang in het kader van veiligheid of gezondheid of voor de regelmatige functionering van door werkgever uitgevoerde taken van openbare dienst het noodzakelijk maakt dat de werknemer zijn werkzaamheden wel verricht.

Artikel 7:6 Terugkeer in functie na ziekte

De werkgever kan bepalen dat de werknemer die arbeidsongeschikt was, zijn werkzaamheden alleen weer mag hervatten, als werkgever daar toestemming voor geeft. De werkgever zal hierbij onder andere het advies van de arbodienst of UWV in acht nemen.

Artikel 7:7 Inkomsten uit of in verband met arbeid

Wanneer de werknemer inkomsten geniet uit passende arbeid of uit werkzaamheden in verband met de re-integratie, zoals bijvoorbeeld een (herplaatsings)toelage, zal de werkgever deze inkomsten in mindering brengen op de beloning die de werkgever aan hem betaalt.

Artikel 7:8 Samenloop van de beloning bij ziekte met ZW-uitkering

- 1 Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is en daardoor recht heeft op een ZW-uitkering, vult de werkgever deze uitkering aan tot het volledige loon.
- 2 Als de werknemer door zijn schuld of toedoen geen of een lagere ZW-uitkering ontvangt, door zijn handelen, nalaten of doordat hij niet of niet op tijd een ZW-uitkering heeft aangevraagd, wordt voor de periode dat hij daardoor geen ZW-uitkering ontvangt, rekening gehouden met een volledige ZW-uitkering.
- 3 De werknemer verleent op verzoek van werkgever alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de ZW-uitkering.
- 4 Wanneer de ZW-uitkering meer bedraagt dan het bedrag van de volledige beloning van de werknemer, wordt het meerdere aan de werknemer uitbetaald.

Artikel 7:9 Ziektekostenregeling

- 1 Werkgever sluit een collectieve ziektekostenverzekering af waar werknemers aan deel kunnen nemen. Gezinsleden van de werknemer kunnen ook aan de collectieve ziektekostenverzekering deelnemen, voor zover zij op hetzelfde adres wonen als de werknemer.
- 2 *alleen van toepassing voor werknemers die voor 1 januari 2013 in dienst waren bij Werkgever.*

- a Werkgever betaalt een vrijwillige werkgeversbijdrage aan een werknemer die zowel de collectieve basis ziektekostenverzekering als de aanvullende verzekering deelneemt bij IZA (Accres, BV Sport, Sportbedrijf Deventer) of VGZ (SRO);
 - b Voor de werknemer die aan de criteria voldoet, is de tegemoetkoming in de ziektekosten € 168,= per jaar. De tegemoetkoming in de ziektekosten is € 296,= per jaar als het salaris van de werknemer maal de deeltijdfactor lager is dan of gelijk is aan het bedrag dat hoort bij de hoogste periodiek van schaal 6. Het betreft een vaste bijdrage die niet naar rato wordt vastgesteld voor deeltijdwerknemers;
 - c De bijdragen worden voor een kalenderjaar achteraf, bij wijze van nabetaling, betaald in de maand december;
 - d Werkgever zorgt ervoor dat een goede collectieve ziektekostenverzekering en bedrijfszorgpakket worden aangeboden.
- 3 Als peildatum voor het vaststellen van de vergoeding geldt de hoogte van de beloning van december van het kalenderjaar daarvoor.
 - 4 Wanneer een werknemer meerdere dienstverbanden heeft, bedraagt de totale bijdrage nooit meer dan de hiervoor genoemde bedragen.
 - 5 Voor de inkomensafhankelijke verplichte werkgeversbijdrage volgt werkgever de wettelijke bepalingen.

Hoofdstuk 8 Overleg met werknemersorganisaties

Artikel 8:1 Overleg met vakbonden

- 1 Regelmatig, en ten minste eenmaal per jaar, zullen de werkgeversvereniging en de vakbonden FNV en CNV overleggen over de economische situatie, de economische vooruitzichten van de bedrijfstak en de onderneming, in het bijzonder over de werkgelegenheid en de CAO. Het doel van dit overleg is om met relevante informatie de ontwikkelingen van de werkgelegenheid en het arbeidsvoorwaardenbeleid continu en systematisch te volgen. Ook andere onderwerpen die van belang zijn kunnen onderwerp van bespreking zijn.
- 2 De vakbonden zullen tijdens de duur van deze overeenkomst geen actie voeren of bevorderen, die als doel heeft deze overeenkomst te wijzigen, zonder dat partijen daarover eerst uitvoerig hebben overlegd.
- 3 Een andere representatieve vakbond kan deelnemen aan het overleg. Een verzoek om deel te nemen wordt in het overleg besproken. Een vakbond moet ten minste 5 leden onder de werknemers van werkgever hebben om representatief te kunnen zijn.
- 4 Wanneer een vakbond niet langer representatief is, verliest hij de toegang tot het overleg.
- 5 De werknemer kan onder de volgende voorwaarden aan de werkgever vragen om zijn vakbondscontributie te betalen:
 - a er moet sprake zijn van een vakbond die is toegelaten tot het overleg met de werkgever;
 - b alleen de kosten van het lidmaatschap voor de werknemer zelf worden vergoed;
 - c de vakbondscontributie wordt alleen vergoed als de werknemer instemt met een aanpassing van zijn brutosalaris, ter hoogte van het bedrag dat werkgever aan vakbondscontributie betaalt voor de werknemer;
 - d aan deze regeling kan niet met terugwerkende kracht worden deelgenomen;
 - e aan deze regeling moet voor een periode van tenminste zes maanden worden deelgenomen;
 - f de keuze voor deelname aan deze regeling moet bekend worden gemaakt aan werkgever, waarbij bewijsstukken worden gestuurd zoals een betalingsbewijs of factuur van het lidmaatschap.

Artikel 8.2 Vakbondsfaciliteiten

Vakbonden kunnen na overleg met werkgever buiten werktijd bijeenkomsten met leden binnen de onderneming houden in bedrijfsruimten. De vakbond kan in overleg met werkgever gebruikmaken van de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen

(intranet, prikbord) om informatie te delen of aankondigingen te doen namens de vakbond.

Artikel 8.3 Werkgeversbijdrage

FNV en CNV ontvangen voor hun werkzaamheden in de branche een werkgeversbijdrage van € 1250,- per vakbond per jaar.

Artikel 8.4 Veranderingen in de organisatie

- 1 Indien werkgever voorstelt de inrichting van haar organisatie aanzienlijk te wijzigen, waaronder ook wordt verstaan het wijzigen van een aantal arbeidskrachten, zal de werkgever het vakbondsoverleg hiervan op de hoogte brengen.
- 2 Bij een ingrijpende verandering in de inrichting van haar organisatie stelt werkgever regels vast over de fase waarin het vakbondsoverleg wordt gevoerd met betrekking tot de verandering, de personele gevolgen van die verandering en de wijze waarop met die gevolgen zal worden omgegaan. Werkgever voert overleg met de vakbonden over de voornemens voor veranderingen en over de regels voor het overleg.

Artikel 8.5 Taken en bevoegdheden

- 1 Partijen overleggen over alle zaken die van algemeen belang zijn voor de rechtstoestand van de werknemers van werkgever. Hieronder vallen ook de algemene regels over de manier waarop het personeelsbeleid zal worden gevoerd. De werkgever zal geen besluiten nemen of voorstellen doen over deze onderwerpen voordat de vakbonden voldoende gelegenheid hebben gekregen om in open en reëel overleg hun visie over de concept besluiten en voorstellen kenbaar te maken.
- 2 Er worden afspraken gemaakt over de werkwijze van het overleg, en over hoe te handelen wanneer partijen een geschil niet onderling kunnen oplossen.
- 3 De vakbonden kunnen over deze onderwerpen zelfstandig voorstellen doen aan werkgever. Besluiten die werkgever heeft genomen naar aanleiding van voorstellen van de vakbonden zal hij aan de vakbonden mededelen.

Artikel 8.6 Vergaderingen

- 1 Wanneer partijen dit nodig vinden, zullen zij met elkaar vergaderen. Een vergadering wordt tijdig, in de regel 14 dagen van tevoren uitgeroepen, waarbij de onderwerpen op de agenda zoveel mogelijk worden genoemd. Elke partij mag schriftelijk onderwerpen aanbrengen aan de werkgever, die de onderwerpen zoveel mogelijk op de agenda van de eerstvolgende vergadering vermeldt.

- 2 De vergaderingen zijn niet openbaar.
- 3 De werkgever kan werknemers uit haar organisatie de vergadering laten bijwonen. Deze kunnen aan de besprekingen deelnemen.
- 4 De vakbonden kunnen ieder één lid van hun leden een vergadering laten bijwonen. De vakbonden mogen de onderwerpen van de agenda in eigen kring voorbespreken, binnen de grenzen van een doelmatige en vertrouwelijke behandeling van zaken.
- 5 Werkgever kan over de onderwerpen en inhoud van de vergadering geheimhouding opleggen. Deze geheimhouding geldt niet tegenover de hoofdbesturen van de vakbonden.
- 6 Partijen kunnen steeds aan werkgever verzoeken om de vergadering te schorsen voor een door haar te bepalen tijd.
- 7 Van de zaken die in de vergadering zijn behandeld worden notulen opgemaakt, die zo spoedig mogelijk aan partijen worden gezonden.

Artikel 8.7 Onpartijdige derde

- 1 Indien er een geschil ontstaat tussen werkgever en de vakbonden kan een derde verzocht worden te adviseren.
- 2 Wanneer het verzoek door zowel werkgever als de vakbonden wordt gedaan, kunnen partijen overeenkomen dat een bindend advies wordt verstrekt.
- 3 Partijen leggen in een aparte regeling vast welke procedure in dat geval moet worden gevolgd.

Artikel 8.8 Geen instemming

- 1 Wanneer een of meer van de deelnemers aan het overleg tijdens het overleg tot het oordeel komt/komen dat dit overleg niet tot instemming van alle deelnemers zal leiden, zullen zij de overige deelnemers aan het overleg hierover binnen zes dagen na het overleg schriftelijk op de hoogte brengen.
- 2 Binnen tien dagen na deze kennisgeving schrijft werkgever een vergadering van partijen uit. De vergadering moet worden gehouden binnen zeven dagen nadat deze is uitgeschreven.
- 3 Tenzij partijen besluiten het overleg voort te zetten of te beëindigen, wordt in de vergadering nagegaan of overeenstemming bestaat over de vraag wat het onderwerp en de inhoud van het geschil is en of een oplossing van dat geschil kan worden gezocht door middel van voortzetting van het overleg.
- 4 In de gevallen waarin dit artikel niet voorziet, beslist werkgever na overleg met partijen.

Artikel 8.9 Wijziging van dit artikel

Deze regeling kan alleen worden gewijzigd nadat het voorstel tot wijziging in het overleg tussen vakbonden en werkgeversvereniging is behandeld.

Hoofdstuk 9 Rechten en plichten

Artikel 9:1 Geschenken en gelden

Het is de werknemer verboden om

- a in verband met zijn dienstverband vergoedingen, beloningen, giften met een waarde van € 50,- of meer of beloften van derden aan te nemen of vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen en/of te verzoeken, tenzij werkgever hier vooraf schriftelijk toestemming voor heeft gegeven;
- b steekpenningen aan te nemen.

Artikel 9:2 Aanneming en levering ten behoeve van werkgever

- 1 Het is de werknemer verboden op enige manier deel te nemen aan aannemingen en leveringen ten behoeve van werkgever.
- 2 Werkgever kan nadere regels stellen aan het deelnemen van de werknemer, aan aannemingen en leveringen ten behoeve van anderen.

Artikel 9:3 Infectieziekten

- 1 Als de werknemer contact heeft of heeft gehad met iemand met een besmettelijke ziekte, meldt hij dat aan de werkgever. Het gaat om de ziekten in de categorieën A, B1, B2 en C in de Wet publieke gezondheid.
- 2 De werknemer mag zijn functie dan tijdelijk niet uitoefenen en niet in de gebouwen, lokalen en terreinen van de werkgever komen. De werkgever bepaalt op medisch advies wanneer de werknemer weer mag werken.
- 3 De werknemer krijgt zijn salaris en salaristoelage(n) zolang hij niet mag werken doorbetaald.

Artikel 9:4 Vergoeden van schade

- 1 Als de werknemer schade lijdt door het gebruik van zijn kleding en uitrusting bij de uitoefening van zijn functie, vergoedt de werkgever die schade. De werkgever vergoedt de schade niet als die ontstaat door de schuld of nalatigheid van de werknemer, of door de normale slijtage van die goederen.
- 2 De fiscale gevolgen van de schadevergoeding zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 9:5 Vergoeden van schade aan motorrijtuigen

- 1 De werknemer mag een motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen alleen met toestemming van de werkgever voor zijn werk gebruiken.

- 2 Als de werkgever toestemming verleent, kan de werkgever aan het gebruik voorwaarden stellen.
- 3 Als de werknemer zijn motorrijtuig in de zin van de Wet Aansprakelijkheidsverzekering motorrijtuigen gebruikt in de uitoefening van zijn functie, en hij lijdt hierdoor schade, zal de werkgever deze schade vergoeden tenzij:
 - a die schade bestaat uit de normale slijtage; of
 - b er sprake is van aan opzet of bewuste roekeloosheid grenzende verwijtbaarheid; of
 - c de werknemer in de regel 10.000 of meer kilometers per jaar rijdt ten behoeve van werkgever, en per kilometer een vergoeding ontvangt gelijk aan of hoger dan het belastingvrije bedrag per kilometer.
- 4 De werkgever vergoedt deze schade alleen indien:
 - a de werknemer zijn verzekering schriftelijk informeert over de geleden schade;
 - b de werknemer een allrisk verzekering heeft afgesloten voor zijn motorrijtuig, en kopieën van de polissen wil overhandigen op verzoek van werkgever;
 - c ingevulde formulieren zoals het schaderapport ondertekend zijn door erkende instanties.
- 5 Werkgever behoudt zich het recht voor om in plaats van de autoschade te vergoeden het behoud van de trede(-n) in de schadevrije jaren van de autoverzekering voor haar rekening te nemen.
- 6 De fiscale gevolgen van de schadevergoeding zijn voor rekening van de werknemer.

Artikel 9:6 Vergoeding verblijfskosten

Als de werknemer in het belang van werkgever en na toestemming van de leidinggevende verblijfskosten maakt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden vergoed. Werkgever kan hieraan voorwaarden stellen en nadere regels verbinden.

Hoofdstuk 10 Duurzame inzetbaarheid

Artikel 10:1 Ontwikkelingsbudget

Werkgever besteedt jaarlijks 1% van de loonsom aan ontwikkelingsbudget.

Werkgever en vakbonden gaan verder met elkaar in gesprek over secundaire arbeidsvoorwaarden en leggen de focus nadrukkelijk op duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en het invullen van 1% ontwikkelingsbudget.

Artikel 10:2 Opleidingen

In het kader van duurzame inzetbaarheid, ontwikkelt de werknemer zichzelf door scholing en het opdoen van werkervaring. Hij doet dat in het belang van de organisatie en voor zichzelf.

Artikel 10:3 Mobiliteitsbeleid

- 1 Werkgever begeleidt en ondersteunt de werknemer om zijn inzetbaarheid en mobiliteit te verbeteren en te ontwikkelen.
- 2 Werkgever stelt een opleidingsplan voor zijn organisatie vast. Daarin staan:
 - a hoe de werkgever de interne en externe mobiliteit stimuleert;
 - b hoe de werkgever het loopbaanbeleid onderhoudt, gericht op mobiliteit en organisatieverandering;
 - c de doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden van het opleidingsbeleid.

Artikel 10:4 Opleidingsopdracht

Een werknemer mag worden verplicht om een bepaalde opleiding te volgen. In dat geval is sprake van een opleidingsopdracht, waarvoor tijd en budget volledig beschikbaar worden gesteld conform artikel 7:611a, lid 2, BW.

- a Tijd: de tijd die nodig is voor het volgen van de opleiding bij voorkeur volledig in werktijd (of anders compensatie van de tijd, die in eigen tijd wordt besteed) en thuisstudietijd, zolang dit geen incidentele tijdsinvestering is;
- b Budget: kosten van de opleiding zelf, het verplichte studiemateriaal (boeken, readers, etc.), reiskosten (op basis van de vergoedingsregeling voor zakelijke kilometers) en eventuele andere noodzakelijk te maken kosten.

Artikel 10:5 Opleidingsfaciliteiten

De werknemer die een opleiding gaat volgen op initiatief van de werkgever of de werknemer zelf, en waarvoor geen opleidingsopdracht is gegeven conform art 10:4, kan alsnog in aanmerking komen voor opleidingsfaciliteiten in de vorm van tijd en/of budget, zoals hiervoor bedoeld. Deze faciliteiten zullen door werkgever worden vastgesteld, waaraan voorwaarden kunnen worden verbonden. Het toekennen van faciliteiten is onder meer afhankelijk van beschikbare budgetten en kaders van het opleidingsplan. Werkgever hanteert hierbij de volgende richtlijnen:

- a 100%: als de opleiding in belangrijke mate bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer en van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- b 75%: als de opleiding bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer en de opleiding van grote toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering;
- c 50%: als de opleiding in belangrijke mate bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer en de opleiding van toegevoegde waarde is van werkgever en haar bedrijfsvoering;
- d 25%: als de opleiding bijdraagt aan de ontwikkeling van de werknemer en de opleiding van toegevoegde waarde is voor werkgever en haar bedrijfsvoering.

Artikel 10:6 Leer-/werktraject

Bij de werkgever kunnen ook zogenaamde leer-/werktrajecten worden georganiseerd. De regels van het opleidingsbeleid zijn op deze trajecten niet van toepassing, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald. Leer-/werktrajecten voorzien in opleiding van ongediplomeerde werknemers voor bepaalde functies. De werknemer loopt stage en krijgt begeleiding van werkgever, maar volgt de (interne) opleiding volledig in zijn eigen tijd. De studiekosten worden wel volledig vergoed onder voorwaarden als genoemd in artikel 10:8 lid 3.

Artikel 10:7 Stage

Werkgever stelt, binnen haar mogelijkheden, stageplaatsen beschikbaar, met als doel een actieve bijdrage aan opleiding en vorming te geven. Werkgever zal zorgen voor een goede begeleiding van stagiaires. Stages kunnen betaald of onbetaald plaatsvinden, dit ter beoordeling van werkgever.

Indien een stagevergoeding wordt betaald, gelden de volgende bedragen:

Bij een stage van minder dan één maand een bedrag van € 50,- bruto per maand, te betalen naar rato.

Bij een stage van één tot drie maanden een bedrag van € 100,- bruto per maand.

Bij een stage van drie maanden of meer een bedrag van € 250,- bruto per maand.

Artikel 10:8 Bindingstermijn/terugbetalingsverplichting

- 1 Bij een opleidingsopdracht geldt geen bindingstermijn/terugbetalingsverplichting.
- 2 Worden studiefaciliteiten verschaft, dan geldt een bindingstermijn van maximaal drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van het beschikbaar gestelde studiebudget, waarbij voor elke maand – of deel daarvan – dat de werknemer minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht. Wordt nog tijdens de opleiding de arbeidsovereenkomst beëindigd, dan wordt 100% van het studiebudget bij de werknemer in rekening gebracht.
- 3 Het leer-/werktraject kent een bindingstermijn van drie jaar en een terugbetalingsverplichting van maximaal 100% van de studie- en begeleidingskosten, waarbij voor elke maand –of deel daarvan- dat de werknemer minder dan drie jaar heeft gewerkt na het afronden van opleiding, 1/36e deel van het totaalbedrag in rekening wordt gebracht; wordt nog tijdens de opleiding het dienstverband beëindigd, dan wordt 100% van de studiekosten bij de werknemer in rekening gebracht. De hoogte van de studie- en begeleidingskosten worden bij aanvang van het leer-/werktraject aan de werknemer bekend gemaakt;
- 4 Wanneer werkgever hier reden voor ziet, mag werkgever in het voordeel van de werknemer afwijken van de terugbetalingsverplichting zoals hiervoor vermeld.

Artikel 10:9 Opleidingsplan

- 1 Jaarlijks worden speerpunten in het opleidingsbeleid bepaald en vastgelegd in een opleidingsplan, dat weer deel uitmaakt van het jaarplan en van de begroting voor het volgende jaar.
- 2 Speerpunten worden geformuleerd en prioriteiten worden vastgesteld vanuit de missie en strategie.
- 3 Wetgeving (of wijziging daarvan) en andere actuele ontwikkelingen (binnen of buiten werkgever gelegen) kunnen van invloed zijn op de inhoud of uitvoering van het opleidingsplan.
- 4 Samen met het opleidingsplan wordt een opleidingsbudget vastgesteld, waaruit de opleidingen kunnen worden gefinancierd.
- 5 Jaarlijks wordt het opleidingsplan aan de OR voorgelegd.

Artikel 10:10 Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP)

Afspraken die met een werknemer worden gemaakt over opleidingsdoelstellingen op langere termijn, worden vastgelegd in het POP. Het POP wordt als vast agendapunt meegenomen in het functioneringsgesprek.

Artikel 10:11 Procedures en besluitvormingsproces

Een werknemer kan opleidingen volgen op aanwijzing van het management of op eigen verzoek. De procedures en het besluitvormingsproces zien er, in het kort, als volgt uit:

- a het volgen van een (wettelijk verplichte) opleiding vanuit de functie: vanuit de wetgeving worden bepaalde opleidingen verplicht gesteld voor bepaalde functies, bijv. EHBO diploma & hartreanimatie, HACCP.
- b het volgen van een opleiding op aanwijzing van het management: In het opleidingsplan wordt vastgelegd welke (groepen) werknemers studies moeten volgen. Het opleidingsplan wordt vastgesteld door het management volgens de geldende procedure. De werknemers worden via de lijn (door middel van werkoverleg en functioneringsgesprekken) geïnformeerd over de relatie tussen het opleidingsplan en de groeps- of individuele ontwikkelingsdoelstellingen;
- c het volgen van een opleiding op eigen verzoek: De individuele ontwikkelingsdoelstelling van de werknemer is een vast punt op de agenda van het functioneringsgesprek. In dit gesprek krijgt de werknemer gelegenheid om persoonlijke wensen kenbaar te maken. Via de lijn worden deze wensen voorgelegd aan het management. Het management beslist in hoeverre wensen (geheel of gedeeltelijk) kunnen worden vervuld voor het volgende jaar. Opleidingswensen, die niet kunnen wachten tot het functioneringsgesprek, kunnen tussentijds in de vorm van een opleidingsvoorstel worden ingediend bij de direct leidinggevende. Dit voorstel moet schriftelijk, met redenen omkleed en voorzien van informatie over inhoud, programma en kosten van de opleiding worden ingediend. Ook hierbij geldt dat het verzoek via de lijn ter beoordeling aan het management wordt voorgelegd.

Artikel 10:12 Vitaliteit in de Vermo

Werknemers krijgen gedurende hun loopbaan te maken met uiteenlopende persoonlijke omstandigheden die invloed kunnen hebben op hun inzetbaarheid. Voor werkgevers staat het belang van vitale en duurzaam inzetbare werknemers centraal. In de cao zijn daarom al verschillende afspraken over duurzame inzetbaarheid en gezondheid opgenomen. Deze afspraken blijven het fundament vormen voor goed werkgeverschap binnen de sector.

Tegelijkertijd beseffen werkgevers dat niet iedere situatie binnen vaste regels te vangen is. Daarom is het mogelijk om – aanvullend op de bestaande regelingen – maatwerkafspraken te maken wanneer de persoonlijke situatie van een werknemer hierom vraagt. Dit geldt bijvoorbeeld bij mantelzorg, rouw, veranderingen in de thuissituatie, hormonale klachten zoals menstruatie- of overgangsklachten, of andere omstandigheden die de werknemer tijdelijk extra belasten.

Op verzoek van de werknemer gaan werkgever en werknemer in zulke gevallen met elkaar in gesprek om te onderzoeken welke oplossingen het best aansluiten bij de behoeften van de werknemer én bij de mogelijkheden van het werk. In dit gesprek kunnen bijvoorbeeld aanpassingen in werktijden of rooster, (gedeeltelijk) thuiswerken, tijdelijk aanpassen van taken of fysieke belasting, of de inzet van betaald en/of onbetaald verlof aan de orde komen. Waar relevant kan ook gebruik worden gemaakt van de bij werkgever bestaande instrumenten voor duurzame inzetbaarheid en afspraken die bijdragen aan herstel, belastbaarheid of een betere balans tussen werk en privé, waaronder de (mantel)zorgdag. Ook een tijdelijke vermindering van uren of andere verlofvormen kunnen onderdeel van de maatwerkafspraken zijn. Deze mogelijkheden zijn niet limitatief; het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer ruimte hebben om samen te bepalen wat in de specifieke situatie van de werknemer het beste werkt.

De werknemer hoeft niet meer informatie te verstrekken dan noodzakelijk is om tot passende afspraken te komen. Afspraken die uit dit overleg voortkomen worden schriftelijk vastgelegd, zodat voor beide partijen duidelijk is welke afspraken gelden en gedurende welke periode deze van toepassing zijn.

Hoofdstuk 11 Overig

Artikel 11:1 Keuze functiewaarderingssysteem

- 1 De keuze voor een systeem van functiewaardering zal ter instemming aan de OR worden voorgelegd.
- 2 Na de keuze voor een functiewaarderingssysteem zal met de vakbonden overleg worden gevoerd over de conversietabel in samenhang met het gekozen functiewaarderingssysteem. De conversietabel is de tabel op basis waarvan de aan functies toegekende waardering wordt gekoppeld aan een salarisschaal van de CAO.
- 3 Een werknemer kan bezwaar maken tegen de uitkomst van de op hem/haar betrekking hebbende functiewaardering. Het bezwaar zal in eerste instantie worden ingediend bij de directie van werkgever, die op het bezwaar beslist.
- 4 Indien een wijziging van het functiewaarderingssysteem aan de orde is, zal werkgever een Geschillencommissie in het leven roepen en bijbehorend reglement opstellen.

Artikel 11.2 Overgangsregeling

Wanneer bij de aangesloten organisaties een overgangsregeling is overeengekomen maakt deze onderdeel uit van de CAO zoals die voor de betreffende organisatie geldt, en als bijlage aan de CAO worden toegevoegd.

Artikel 11.3 Slotbepalingen

Deze CAO geldt van 1 januari 2026 tot 31 december 2027. Indien op dat moment nog geen nieuwe CAO tussen werkgever en vakbonden is overeengekomen, blijven de bepalingen in deze CAO tot nader orde van kracht.

BIJLAGEN:

Als bijlage bij deze CAO geldt de klokkenluidersregeling werkgever.

Bijlage I Klokkenluidersregeling werkgever

1 Begripsbepalingen

Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

- Betrokken: degene die werkzaam is ten behoeve van werkgever, in dienstverband of op andere wijze, en die een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid heeft gemeld op grond van deze regeling;
- Externe derde : iedere organisatie of vertegenwoordiger van werkgever, niet zijnde de vertrouwenspersoon of een raadsman, aan wie betrokkene een vermoeden van een misstand meldt, omdat dat dit naar zijn redelijke oordeel een zodanig groot maatschappelijk belang heeft dat dit belang in de concrete omstandigheden van het geval zwaarder moet wegen dan het belang van werkgever bij geheimhouding, en die naar zijn redelijk oordeel in staat mag worden geacht direct of indirect de vermoede misstand op te kunnen heffen of doen heffen;
- Raadsman: iedere persoon, die het vertrouwen van betrokkene geniet en op wie een geheimhoudingsplicht rust;
- Verantwoordelijke: leidinggevende die direct of indirect zeggenschap heeft over het onderdeel van werkgever waar betrokkene werkzaam is en/of waarop een vermoeden van een misstand betrekking heeft;
- Leidinggevende: degene die direct leiding geeft aan betrokkene;
- Vertrouwenspersoon: degene die is aangewezen om als zodanig voor de organisatie van werkgever te fungeren.
- Vermoeden van een misstand: een op redelijke gronden gebaseerd vermoeden met betrekking tot de organisatie waar betrokkene werkzaam is en waarbij een maatschappelijk belang in het geding is, in verband met:
- a een (dreigend) strafbaar feit;
 - b een (dreigende) schending van regels;
 - c een gevaar voor de volksgezondheid, de veiligheid of het milieu;
 - d een (dreiging van) bewust onjuist informeren van publieke organen;
 - e een (dreigende) verspilling van overheidsgeld; of

- f (een dreiging van) het bewust achterhouden, vernietigen of manipuleren van informatie over deze feiten.

2. Interne procedure

Artikel 2

- 1 Een werknemer met een vermoeden van een misstand of onregelmatigheid binnen de organisatie van zijn werkgever kan daarvan melding doen bij zijn leidinggevende, een verantwoordelijke en/of bij de vertrouwenspersoon.
- 2 Degene bij wie de melding is gedaan legt deze schriftelijk vast, met daarop de datum waarop deze ontvangen is, en laat die vastlegging voor akkoord tekenen door betrokkene, die daarvan een gewaarmerkt afschrift ontvangt. Degene bij wie de melding is gedaan zorgt ervoor dat de schriftelijke melding aan de directeur wordt doorgestuurd. Wanneer de melding de directeur zelf betreft, wordt deze doorgestuurd aan de voorzitter van de Raad van Commissarissen.
- 3 Naar aanleiding van de melding van een vermoeden van een misstand wordt direct een onderzoek gestart.
- 4 De directeur bevestigt de ontvangst van de melding aan de betrokkene, en verwijst daarin naar de oorspronkelijke melding.
- 5 De directeur beoordeelt of een externe derde van de interne melding van een vermoeden van een misstand op de hoogte moet worden gebracht.

Artikel 3

- 1 Binnen acht weken vanaf het moment van de interne melding wordt betrokkene door of namens de directeur schriftelijk op de hoogte gebracht van een inhoudelijk standpunt omtrent het gemelde vermoeden van een misstand. Daarbij wordt aangegeven of en zo ja tot welke stappen de melding heeft geleid.
- 2 Indien het standpunt niet binnen acht weken kan worden gegeven, wordt betrokkene door of namens de directeur hiervan in kennis gesteld en aangegeven binnen welke termijn hij een standpunt tegemoet kan zien.

Artikel 4

Betrokkene kan een vermoeden van een misstand melden bij een raadsman om hem in vertrouwen om raad te vragen.

Artikel 5 Externe melding

- 1 Betrokkene kan het vermoeden van een misstand melden bij een externe derde, met inachtneming van het in artikel 6 bepaalde, indien:
 - a hij het niet eens is met het standpunt als bedoeld in artikel 3;
 - b hij niet tijdig een standpunt heeft ontvangen;
 - c de termijn, bedoeld in het tweede lid van artikel 3, gelet op alle omstandigheden onredelijk lang is en betrokkene hiertegen bezwaar heeft gemaakt bij de directeur; of

- d sprake is van een van de volgende uitzonderingsgronden:
- i. acuut gevaar, waarbij een zwaarwegend en spoedeisend maatschappelijk belang onmiddellijke externe melding noodzakelijk maakt;
 - ii. een situatie waarin betrokkene in redelijkheid kan vrezen voor tegenmaatregelen als gevolg van een interne melding;
 - iii. een duidelijke dreiging van verduistering of vernietiging van bewijsmateriaal;
 - iv. een eerdere interne melding conform de procedure van in wezen dezelfde misstand, die de misstand niet heeft weggenomen;
 - v. een wettelijke plicht of bevoegdheid tot direct extern melden.

Artikel 6

- 1 De melding aan de externe derde vindt plaats aan degene die daarvoor naar het redelijk oordeel van betrokkene gelet op de omstandigheden van het geval het meest in aanmerking komt, waarbij betrokkene enerzijds rekening houdt met de effectiviteit waarmee die derde kan ingrijpen en anderzijds met het belang van werkgever bij een zo gering mogelijke schade als gevolg van dat ingrijpen, voor zover die schade niet noodzakelijkerwijs voortvloeit uit het optreden tegen de misstand.
- 2 Naarmate de mogelijkheid van schade voor werkgever als gevolg van de melding bij een externe derde groter wordt, moet het vermoeden van een misstand bij betrokkene, die bij een externe derde meldt, sterker zijn.

Artikel 7 Rechtsbescherming

- 1 De Betrokkene die met inachtneming van de bepalingen in deze regeling een vermoeden van een misstand heeft gemeld, wordt op geen enkele wijze in zijn positie benadeeld als gevolg van het melden.
- 2 Een raadsman als bedoeld in artikel 4 of een vertrouwenspersoon als bedoeld in artikel 1, die in dienst van werkgever is, wordt op geen enkele wijze benadeeld als gevolg van het fungeren als zodanig krachtens deze regeling.

Bijlage II Jaarlijkse aanpassing van salarissen en salarisschalen

Peilmoment en bron

De salarissen en salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de afgeleide consumentenprijsindex (CPI afgeleid). De CPI afgeleid wordt gepubliceerd door het CBS in StatLine: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83131NED>. [Centraal Bureau voor de Statistiek](#)

De Afgeleide consumentenprijsindex is de Consumentenprijsindex (CPI) waarin het effect van veranderingen in de tarieven van productgebonden belastingen (bijvoorbeeld BTW en accijns op alcohol en tabak) en subsidies en van consumptiegebonden belastingen (bijvoorbeeld motorrijtuigenbelasting) is verwijderd. De afgeleide CPI geeft antwoord op de vraag wat de prijsontwikkeling is als de belastingtarieven niet veranderen en wordt bijvoorbeeld gebruikt bij loonaanpassingen

Meetperiode en berekeningsmethode (juni-juni)

De CPI afgeleid wordt bepaald over de periode juni van het voorgaande kalenderjaar (jaar t-1) tot en met juni (jaar t) van het huidige kalenderjaar. De jaarlijkse wijziging is de jaar-op-jaar mutatie van de afgeleide CPI-index van juni en wordt als volgt berekend:

$$\text{CPI-afgeleid (juni-juni)} = \left(\frac{\text{Index}_{\text{afgeleid, juni, } t}}{\text{Index}_{\text{afgeleid, juni, } t-1}} - 1 \right) \times 100\%.$$

Toepassing en plafonds

- Als de CPI afgeleid 0,5% t/m 5,0% bedraagt worden de salarissen en salarisschalen in één keer per 1 januari verhoogd met de vastgestelde CPI afgeleid, met een maximum van 5,0%.
- is de CPI afgeleid hoger dan 5,0%, dan wordt het gedeelte boven 5,0% opgespaard en in latere jaren stapsgewijs verrekend. Maximaal wordt 2% extra per jaar bovenop de reguliere CPI-toepassing verrekend. De totale jaarlijkse loonsverhoging is nooit hoger dan 5,0%.
- CPI afgeleid na eventuele aanvulling met opgespaard positief saldo lager dan 0,5%:

Is de CPI afgeleid na een eventuele aanvulling van 2% vanuit het opgespaarde saldo (zie b) nog steeds lager dan 0,5% dan worden de salarissen en salarisschalen per 1 januari verhoogd met 0,5%. De aanvulling tot 0,5% wordt verrekend met eventueel opgespaard positief saldo uit eerdere jaren.

Is er geen of te weinig positief saldo, dan wordt de negatieve waarde opgespaard en het volgende jaar als eerste verrekend met de nieuwe CPI-afgeleid; het eventuele restant van die CPI-afgeleid wordt dan uitgekeerd als loonsverhoging, met een maximum van 5,0%.

Er wordt nooit een loonsverhoging lager dan 0,5% toegepast.

Bijlage III – Individuele keuze mogelijkheden

Het salaris, eindejaarsuitkering, bovenwettelijk verlof en vakantiegeld kunnen (deels) als bron worden ingezet om gebruik te maken van ander doelen. Fiscale gevolgen zijn voor rekening van werknemer.

Bronnen

Wat	Bron	Artikel
Eindejaarsuitkering	8,33%	Artikel 3
Vakantiegeld	8%	Artikel 3
Bruto salaris		Artikel 3
Bovenwettelijk verlof		Artikel 5

Deels ruilen voor:

Wat	Doel	Artikel
Reiskosten	Fiscaal voordeel benutten	Artikel 4
Verlof	extra verlof kopen en verkopen	Artikel 5
Eerder stoppen met werken	verlofsparen met fiscaal voordeel	Artikel 5
Opleidingen	(niet verplichte) opleidingen volgen	Artikel 10
Vakbondscontributie	Fiscaal voordeel benutten	Artikel 5

Bijlage IV – Voorzieningen bij werkloosheid, gelijkwaardige voorziening SRO en Accres

Artikel 9 Voorzieningen bij werkloosheid, gelijkwaardige voorziening (oude nummering)

Artikel 9:1 Werkingssfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer van SRO voor 1 mei 2002 bij SRO in dienst is getreden en de werknemer van Accres die vóór 1 januari 2007 bij Accres in dienst is getreden, en die op grond van reorganisatie of arbeidsongeschiktheid ontslagen is of wordt. Indien de werknemer aan deze kwalificatie voldoet en ervoor kiest om van de voorzieningen uit dit hoofdstuk gebruik te maken, dan is conform artikel 7:673b BW geen transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW verschuldigd aan de betreffende werknemer. Kiest de werknemer ervoor geen gebruik te maken van de voorzieningen uit dit hoofdstuk, dan kan hij conform artikel 7:673 BW aanspraak maken op de transitievergoeding (indien aan de wettelijke vereisten daarvoor is voldaan). Werkgever heeft op voornoemde keuze geen invloed.

Artikel 9:2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

aanvullende uitkering:	de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
salaris:	het gemiddelde van het salaris als bedoeld in artikel 3:1, berekend over een periode van twaalf maanden direct voorafgaand aan de datum van de mobiliteitsfase, vermeerderd met de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering; deze wordt geïndexeerd met de generieke salarisverhoging bij werkgever;
na-wettelijke uitkering:	de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering;
mobiliteitsfase:	de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een mobiliteitsplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de herplaatsing (intern of extern) van de werknemer het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen;
mobiliteitsplan:	het plan van aanpak waarin de herplaatsingsinspanningen van werkgever en de werknemer beschreven staan, die tot doel hebben de herplaatsing van de werknemer te bevorderen;
werkloosheid:	werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit arbeidsovereenkomst bij de werkgever waaruit de werkloosheid plaatsvindt;
werkloosheidsuitkering:	uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst met werkgever.

Artikel 9:3 Mobiliteitsfase voor ontslag

De werknemer die op grond van reorganisatie ontslagen wordt heeft recht op een mobiliteitsfase.

De mobiliteitsfase gaat in op de eerste werkdag na verzending of overhandiging van het besluit waarin werknemer boventallig wordt verklaard.

De lengte van de mobiliteitsfase is afhankelijk van de duur van het dienstverband bij de werkgever, te rekenen vanaf de datum van indiensttreding tot de datum van de start van de mobiliteitsfase.

De mobiliteitsfase duurt bij een dienstverband van:

2 tot 10 jaar	7 maanden
10 tot 15 jaar	11 maanden
15 jaar of meer	15 maanden

Artikel 9:4 Einde mobiliteitsfase

- 1 De mobiliteitsfase eindigt eerder dan na afloop van de voor de werknemer geldende termijn, indien de werknemer voor het aflopen van deze fase al dan niet in deeltijd een andere functie binnen of buiten werkgever aanvaardt.
- 2 De mobiliteitsfase eindigt eerder indien de werknemer zich tijdens de mobiliteitsfase niet houdt aan de afspraken uit het mobiliteitsplan. In dat geval zal de werkgever de arbeidsovereenkomst kunnen doen ontbinden op grond van gewichtige aan de werknemer toe te rekenen redenen, zonder daarbij enige vergoeding verschuldigd te zijn.
- 3 Indien de mobiliteitsfase eerder eindigt om de in het tweede lid genoemde reden, vervallen de rechten op een aanvullende uitkering en een na-wettelijke uitkering.

Artikel 9:5 Verlenging mobiliteitsfase bij nalatigheid werkgever

De mobiliteitsfase wordt verlengd wanneer werkgever zich tijdens de mobiliteitsfase niet houdt aan de afspraken uit het mobiliteitsplan. De verlenging duurt minimaal een maand en maximaal de helft van de oorspronkelijke re-integratiefase. Tijdens de verlengde mobiliteitsfase herstelt werkgever de nalatigheid naar de mate waarin dat mogelijk is. Tijdens de verlengde mobiliteitsfase blijven de gemaakte afspraken uit het mobiliteitsplan van kracht.

Artikel 9:6 Verlenging mobiliteitsfase door middel van onbetaald verlof

De werknemer kan werkgever verzoeken de mobiliteitsfase met maximaal twaalf maanden te verlengen door gebruik te maken van de mogelijkheid van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 6:12.

Werkgever stemt alleen in met het verzoek indien de werknemer tijdens de mobiliteitsfase redelijkerwijs niet heeft kunnen voldoen aan zijn mobiliteitsverplichtingen en indien:

- a onbetaald verlof wordt opgenomen voor de volledige arbeidsduur; en

- b de werknemer tijdens het onbetaald verlof opneemt op grond van werkgever toepasselijke regeling; en
- c tijdens de verlengde mobiliteitsfase activiteiten worden ondernomen of voortgezet die de herplaatsing bevorderen.

Werkgever en de werknemer maken nadere afspraken over de voorwaarden waaronder de inspanningen van werkgever en de werknemer, zoals deze zijn neergelegd in het mobiliteitsplan, tijdens de verlenging van de mobiliteitsfase worden voortgezet.

Artikel 9:7 mobiliteitsplan

- 1 Werkgever stelt zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen een maand na aanvang van de mobiliteitsfase een mobiliteitsplan op. De werknemer wordt over de inhoud van het plan voorafgaand door werkgever gehoord.
- 2 In het mobiliteitsplan worden afspraken opgenomen over de herplaatsingsinspanningen die van werkgever en de werknemer verlangd worden. Het mobiliteitsplan vermeldt in ieder geval (afspraken over):
 - a de duur en de einddatum van de mobiliteitsfase;
 - b verlof, voor zover dat nodig is, voor activiteiten die neergelegd zijn in het re-integratieplan;
 - c scholing, indien die gevolgd gaat worden, welke scholing, het begin van die scholing, het einde van die scholing, de betaling en de te behalen resultaten;
 - d opstellen arbeidsmarktprofiel;
 - e sollicitatieactiviteiten.
- 3 Gelijktijdig met het vaststellen van het mobiliteitsplan komen partijen middels een schriftelijke vaststellingsovereenkomst overeen, dat de arbeidsovereenkomst door het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt ontbonden op de in de vaststellingsovereenkomst vermelde datum.
- 4 In het mobiliteitsplan worden afspraken gemaakt over de kosten voor de verschillende activiteiten uit het mobiliteitsplan. De kosten voor de activiteiten uit het mobiliteitsplan komen, mits redelijk en billijk, volledig voor rekening van werkgever, met een maximum van € 7.500,-.

Artikel 9:8 Recht op een aanvullende uitkering heeft de werknemer die:

- a op grond van reorganisatie is ontslagen; en
- b de mobiliteitsfase heeft doorlopen, zonder toepassing het bepaalde om artikel 9:4 lid 2 eerste en/of tweede zin; en
- c recht heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet en deze ook daadwerkelijk ontvangt.

Voorwaarde voor het verkrijgen van een aanvullende uitkering is dat de werknemer ten aanzien van iedere betaling van de aanvullende uitkering alle gegevens aan

werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn aanvullende uitkering.

Artikel 9:9 Hoogte aanvullende uitkering bij ontslag

De aanvullende uitkering kent twee fases.

Gedurende de eerste fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a voor werknemers met een salaris tot een bedrag van € 4.375,- 10% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is;
- b voor werknemers met een salaris vanaf € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 20% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is;
- c voor werknemers met een salaris vanaf € 5.250,- 30% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is.

Gedurende de tweede fase bedraagt de aanvullende uitkering:

- a voor werknemers met een salaris van € 4.375,- tot een bedrag van € 5.250,- 10% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is;
- b voor werknemers met een salaris van € 5.250,- tot een bedrag van € 6.560,- 20% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is;
- c voor werknemers met een salaris vanaf € 6.560,- 30% van het salaris naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is.

Artikel 9:10 Duur aanvullende uitkering bij ontslag

De eerste fase van de aanvullende uitkering is één jaar, te rekenen vanaf de dag na de dag van ontslag. De tweede fase van de aanvullende uitkering begint direct na afloop van de eerste fase en duurt tot het einde van de werkloosheidsuitkering.

Artikel 9:11 Sancties

- 1 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast op de werkloosheidsuitkering, wordt deze sanctie evenredig toegepast op de aanvullende uitkering.
- 2 Werkgever stelt voor de toepassing van sancties naast de sanctie op grond van het eerste lid, een sanctiebeleid op.
- 3 Wanneer op grond van de Werkloosheidswet een sanctie wordt toegepast kan werkgever besluiten om het recht op na-wettelijke uitkering geheel of gedeeltelijk te laten vervallen.
- 4 Werkgever stelt ter uitvoering van het derde lid nadere regels op.

Artikel 9:12 Einde aanvullende uitkering

De aanvullende uitkering eindigt als de uitkeringsduur is verstreken.

Artikel 9:13 Recht op na-wettelijke uitkering

De werknemer die recht had op een aanvullende uitkering heeft recht op een na-wettelijke uitkering indien:

- a de werkloosheid direct aansluitend op de werkloosheidsuitkering voortduurt; en
- b hij ten aanzien van iedere betaling alle gegevens aan werkgever overlegt die van invloed kunnen zijn op de hoogte van zijn na-wettelijke uitkering.

Artikel 9.14 Hoogte na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering bij werkloosheid voor 36 uur of meer heeft de hoogte van de WW-uitkering, als deze zou zijn voortgezet. Wanneer sprake is van minder dan 36 uur werkloosheid, wordt het bedrag van de uitkering berekend naar rato van het aantal uren dat de werknemer werkloos is. De na-wettelijke uitkering en het inkomen dat de werknemer uit of in verband met arbeid ontvangt, mag een hoogte van 90% van het oude salaris niet overschrijden. Het meerdere wordt gekort op de na-wettelijke uitkering.

Artikel 9:15 Duur na-wettelijke uitkering

De duur van de na-wettelijke uitkering is één maand per dienstjaar bij werkgever maal een correctiefactor. De correctiefactor is:

- a 1,4 voor dienstjaren tot de leeftijd van 40 jaar;
- b 2 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 40 tot de leeftijd van 50 jaar;
- c 3 voor dienstjaren vanaf de leeftijd van 50 jaar.

Artikel 9.16 Einde na-wettelijke uitkering

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de uitkeringsduur van de na-wettelijke uitkering berekend conform dit artikel is verstreken.

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werkloosheid eindigt;

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer werknemer zich onvoldoende inspanst om een nieuwe baan te vinden.

De na-wettelijke uitkering eindigt op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar en 9 maanden bereikt heeft.

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werknemer overlijdt;

De na-wettelijke uitkering eindigt wanneer de werknemer verwijtbaar handelt richting werkgever;

Artikel 9.17 Sancties na-wettelijke uitkering

Werkgever stelt een sanctiebeleid op, op grond waarvan sancties worden toegepast op de uitbetaling van de na-wettelijke uitkering. Onderdeel van de sanctieregeling is de plicht die de werknemer heeft om werkgever te informeren over alles wat van invloed kan zijn op de duur en hoogte van de na-wettelijke uitkering. Meest vergaande sanctie die werkgever kan opnemen in het sanctiebeleid is het met terugwerkende kracht beëindigen van de na-wettelijke uitkering.

Bijlage V – Protocolafspraken

Zaterdagtoelage

Werkgevers en vakbonden gaan samen onderzoek doen naar de mogelijkheden, financiering en wenselijkheid van een zaterdagtoelage in de branche en de effecten op de werkdruk. Hiertoe gaan zij gedurende deze cao-periode een pilot starten. Partijen hebben de wens uitgesproken dat minimaal 3 werkgevers aan de pilot deelnemen. De resultaten van dit onderzoek moeten voor 1 juli 2027 bekend zijn en kunnen tot afspraken leiden in de volgende cao.

Pilot kortere werkweek

Vakbonden hebben de wens gedurende deze cao-periode een pilot te starten. Deze pilot biedt werknemers de mogelijkheid om 2 uur per week minder te werken met behoud van salaris.

Vakbonden kunnen werkgevers vragen aan deze pilot deel te nemen. Een werkgever kan niet tot deelname verplicht worden.

RVU-regeling

Vermo is bereid deel te nemen aan een sector-breed onderzoek naar zwaar werk in de branche (cao's Wizz, Vermo en Sport). Partijen maken hier uitvoeringsafspraken over. Mocht er sprake zijn van zwaar werk in de branche dan is Vermo bereid met vakbonden in gesprek te gaan over de RVU om tot een afgebakende regeling te komen.

In dit onderzoek zal ook de mogelijkheid voor 55-plussers om niet langer verplicht over te hoeven werken en het niet langer dan 3 uur aaneengesloten toezichthouden en/of lesgeven worden meegenomen.

Erkend functiewaarderingssysteem en loongebouw

Uiterlijk in 2030 is er één erkend functiewaarderingssysteem voor de Vermo, met uitzondering van die werkgevers die gedispenseerd zijn of worden, van toepassing.

Op dit moment wordt gewerkt aan RatoPro als erkend functiewaarderingssysteem voor de branche. Vooruitlopend op de erkenning van RatoPro gaan Vermo en vakbonden in 2026 met elkaar in gesprek over het loongebouw. Dit doen zij in een paritaire werkgroep. De werkgroep gaat onderzoeken hoe het huidige loongebouw verbeterd kan worden en toekomstbestendig kan worden gemaakt. Daarbij nemen zij ook het opstellen van een conversietabel mee in hun onderzoek.

De uitkomsten van het onderzoek kunnen leiden tot tussentijdse aanpassing van de loontabel in de cao per 1 januari 2027.

1% loonsom DI

Werkgevers gaan ophalen welke initiatieven zij hebben ontplooid om de 1% loonsom in te zetten voor duurzame inzetbaarheid. Dit overzicht wordt gepubliceerd op de Vermo-website ter inspiratie voor werkgevers en werknemers om hier gebruik van te maken.