

Collectieve arbeidsovereenkomst 2009 voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen

afgesloten tussen:

WVOI - Enschede

en

ABVAKABO FNV - Zoetermeer

AOb - Utrecht

CNV onderwijs - Utrecht

CMHF - Zeist

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord en verantwoording

Hoofdstuk I Algemeen

- Art. 1 begripsbepalingen
- Art. 2 algemene bepalingen
- Art. 3 reikwijdte
- Art. 4 inwerkingtreding en looptijd

Hoofdstuk II Personeelsbeleid

- Art. 5 arbeidsovereenkomst
- Art. 6 afwijking van art. 7:688a BW
- Art. 7 ontslag uit arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd
- Art. 8 opzegtermijnen bij beëindiging arbeidsovereenkomst
- Art. 9 disciplinaire maatregelen en schorsing
- Art. 10 deeltijdarbeid
- Art. 11 kinderopvang
- Art. 12 functiebeschrijving en waardering
- Art. 13 doelgroepbeleid
- Art. 14 taakbeleid
- Art. 15 personeelsevaluatie
- Art. 16 beoordeling en beloningsdifferentiatie
- Art. 17 levensloopregeling
- Art. 18 demotie
- Art. 19 sociaal beleid
- Art. 20 deskundigheidsbevordering

Hoofdstuk III Salariëring

- Art. 21 salarisschalen
- Art. 22 vaststelling salaris
- Art. 23 periodiek
- Art. 24 waarneming hogere functie
- Art. 25 spaarloonregeling
- Art. 26 vakbondscontributie
- Art. 27 regeling resultaatdeling
- Art. 28 regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen

Hoofdstuk IV Werkloosheidsregeling en regeling inzake arbeidsongeschiktheid

- Art. 29 werkloosheidsregeling
- Art. 30 arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

Hoofdstuk V Vakantie en buitengewoon verlof

- Art. 31 vakantie
- Art. 32 buitengewoon verlof

Hoofdstuk VI Overige onderwerpen

- Art. 33 jubileumgratificatie
- Art. 34 rechten nabestaanden bij overlijden
- Art. 35 bedrijfshulpverlening
- Art. 36 vakbondsfaciliteiten
- Art. 37 nevenactiviteiten
- Art. 38 algemene verplichtingen werkgever en werknemer
- Art. 39 geheimhouding
- Art. 40 telewerken
- Art. 41 interpretatie
- Art. 42 invloed wettelijke voorschriften c.q. subsidievoorwaarden
- Art. 43 hardheidsclausule

BIJLAGEN

1. salarisschalen
2. regeling deskundigheidsbevordering
3. regeling buitengewoon verlof
4. regeling jubileumgratificatie
5. afspraken over decentraal overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen
6. model arbeidsovereenkomst
7. regeling ziekte en arbeidsongeschiktheid WVOI

VOORWOORD EN VERANTWOORDING

De CAO onderwijsverzorging 2009 is tot stand gekomen in overleg tussen werkgeversorganisatie:

Werkgeversvereniging Onderwijsverzorgingsinstellingen (WVOI), vertegenwoordigd door drs. M. Roorda (voorzitter) en mevrouw T. Lucardie (secretaris),

en de hieronder genoemde werknemersorganisaties:

- ABVAKABO FNV, vertegenwoordigd door R. van Baalen
- Algemene Onderwijsbond (AOB), vertegenwoordigd door T. Rolvink
- CNV Onderwijs, vertegenwoordigd door W.J. Berg
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen (CMHF), vertegenwoordigd door mevrouw M.B. Machiels

Overal waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' of 'zijn' dient tevens gelezen te worden 'zij' respectievelijk 'haar'.

Deze CAO bevat een artikelsgewijze uitwerking en een zevental bijlagen. Tezamen vormen zij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikelsgewijze CAO

HOOFDSTUK I. ALGEMEEN

Artikel 1: Begripsbepalingen

ABP-pensioenreglement	het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP
BBWO	Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs (Stb. 2001, 61, zoals laatstelijk gewijzigd)
BZA	Tijdelijk besluit ziekte en arbeidsongeschiktheid onderwijs- en onderzoekspersoneel (Stb. 1995, 703)
declarabele dagen	door de inhoudelijke werknemer te leveren output waarvoor financiering is/wordt gevonden
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden, de overeenkomst ter zake van de uitwerking van een regeling flexibel pensioen en uittreden en alle daarin opgenomen documenten waarnaar verwezen wordt: zoals bedoeld in art. 1.5 van het ABP- pensioenreglement
instelling	APS, KPC Groep, CITO en SLO
overwerk	arbeid in opdracht van de werkgever, verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde dagelijkse werktijd, voor zover daardoor deze werktijd wordt overschreden
partner	degene met wie de werknemer een huwelijkse relatie heeft of een relatie onderhoudt die daaraan gelijk is gesteld, een en ander met inachtneming van de eisen die daaraan bij of krachtens wet worden gesteld

reorganisatie	het geheel of gedeeltelijk opheffen van de instelling, herinrichting van de organisatie leidend tot functieverandering voor tenminste 25 werknemers of gedwongen ontslag, alsmede fusie en splitsing van instellingen
SLOA	Wet Subsidiëring Landelijke Onderwijsondersteunende activiteiten (Stb. 1997, 290) zoals laatstelijk gewijzigd
UWV	Uitvoering Werknemersverzekeringen
werkgever	het bevoegd gezag van een instelling
werknemer	degene die op grond van een arbeidsovereenkomst met een werkgever op grond van deze CAO werkzaam is bij een instelling
WIA	wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Stb. 2005, 572) zoals laatstelijk gewijzigd
WVOI	de werkgeversvereniging onderwijsverzorgingsinstellingen te dezen optredend als werkgeversvereniging van de instellingen
WW	Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566) zoals laatstelijk gewijzigd

Artikel 2: Algemene bepalingen

Sinds 2005 hanteren de WVOI-instellingen een eigen regeling inzake ziekte en arbeidsongeschiktheid. Deze regeling is opgenomen in bijlage 7.

Partijen bevelen aan mogelijkheden te creëren voor minder kansrijken op de arbeidsmarkt. Daarbij zal, waar mogelijk, gebruik gemaakt worden van faciliteiten als gesubsidieerde arbeidsplaatsen en wordt nadrukkelijk nagestreefd om doorstroom naar reguliere functies te realiseren.

Overeengekomen is verder, dat gedurende de looptijd van deze CAO op het personeel van de instellingen het ABP-pensioenreglement, inclusief de ABP-status en FPU-regeling van toepassing zijn.

Artikel 3: Reikwijdte

1. Deze CAO is van toepassing op werknemers in dienst van werkgevers die lid zijn van de WVOI, met uitzondering van de directie.
2. Voor uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten ten behoeve van een instelling geldt dat het betreffende uitzendbureau voor wat betreft de beloning, toelagen en onkostenvergoedingen vanaf de eerste dag overeenkomstige arbeidsvoorwaarden toekent als die welke worden toegekend aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlenende instelling.
3. Het is de werkgever slechts toegestaan in positieve zin af te wijken van bepalingen van deze CAO. Indien bij of ingevolge wettelijke bepalingen regels zijn of worden gesteld waarvan afwijking niet is geoorloofd, is deze CAO slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd is met vorenbedoelde wettelijke bepalingen.

Artikel 4: Inwerkingtreding en looptijd

1. De CAO treedt in werking op 1 januari 2009 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2009.
2. Indien tenminste 3 maanden voor het verstrijken van de in lid 1 genoemde looptijd door geen der CAO-partijen schriftelijk aan de andere partijen kenbaar is gemaakt de CAO op te zeggen, wordt deze geacht stilzwijgend te zijn verlengd tot 1 april 2010.
3. De CAO zal worden aangemeld bij het ministerie van SZW.

HOOFDSTUK II PERSONEELSBELEID

Artikel 5: Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 6: Afwijking van artikel 7: 668a BW

1. Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor projectgebonden activiteiten duidelijk is dat:
 - a. de termijn van 36 maanden wordt overschreden,
 - b. bij beëindiging van het project ook de financiering stopt en
 - c. de uit te voeren taken niet gerekend kunnen worden tot de kerntaken van de instellingkan in afwijking van de maximale duur van 36 maanden genoemd in artikel 7: 668a BW, eenmalig een arbeidsovereenkomst voor een periode van langer dan 36 maanden worden aangegaan.
2. In afwijking van het bepaalde in lid 1 kan het CITO met degene, die in dienst wordt genomen om zich voor te bereiden op een proefschrift of proefontwerp, een arbeidsovereenkomst van ten hoogste vier jaar worden aangegaan. Indien daartoe naar het oordeel van het CITO aanleiding bestaat, kan deze overeenkomst met ten hoogste een jaar worden verlengd.

Artikel 7: Ontslag uit arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De werkgever ontslaat de werknemer op grond van:
 - a. arbeidsongeschiktheid om aan de gestelde functie-eisen te voldoen. Hiervan is sprake indien uit een medisch advies van of namens UWV blijkt dat de arbeidsongeschiktheid onafgebroken 2 jaar heeft geduurd en herstel binnen een periode van 6 maanden na deze 2 jaar redelijkerwijs niet is te verwachten;
 - b. opheffing van de instelling of de betrekking dan wel zodanige verandering in de dienst van de instelling, dat de werkzaamheden van de werknemer overbodig zullen worden. Een en ander met inachtneming van de van toepassing zijnde afvloeiingsregeling, waarvan kan worden afgeweken in het in artikel 19 bedoelde sociaal statuut en/of sociaal plan.
2. De werkgever kan de werknemer ontslaan op grond van:
 - a. onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie anders dan in het geval bedoeld onder letter b van het eerste lid;
 - b. plichtsverzuim;
 - c. andere met name te noemen dringende redenen als bedoeld in artikel 7: 678 BW.
3. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand, volgend op de maand waarin de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8: Opzegtermijnen bij beëindiging arbeidsovereenkomst

1. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer een maand.
2. Bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij tussentijdse beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever bij een arbeidsrelatie van:
 - a. een jaar: twee maanden
 - b. tussen een jaar tot vijf jaar: drie maanden
 - c. vanaf vijf jaar: vier maandenDe werkgever behoeft voor de opzegging vooraf toestemming het CWI.
3. De beëindiging is slechts mogelijk tegen de eerste van de maand, tenzij hij geschiedt om een dringende reden. De beëindiging geschiedt door de werkgever gemotiveerd en bij aangetekend schrijven.
4. Aan werknemer wordt per aangetekend schrijven meegedeeld binnen welke termijn en bij welke instantie hij tegen de beslissing in beroep kan gaan.

Artikel 8a: Ontslagbescherming (plv)kaderleden

De werkgever draagt zorg dat de door de bij deze CAO betrokken vakorganisaties aangewezen (plv)kaderleden niet uit hoofde van hun functie in het vakbondswerk in de instelling worden benadeeld in hun positie in de instelling.

De werkgever mag de (plv)kaderleden niet ontslaan behoudens gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden, dan wel indien de betreffende werknemer schriftelijk in het ontslag toestemt of indien het ontslag geschiedt wegens beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van het onderdeel van de instelling waarin de betreffende werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De betreffende vakorganisatie zal worden geïnformeerd over het voorgenomen ontslag van een (plv)kaderlid.

Artikel 9: Disciplinaire maatregelen en schorsing

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, onder opgave van redenen een van de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:
 - a. schriftelijke berisping
 - b. ontslag
 - c. inhouding bezoldiging voor ten hoogste 50% van het maandsalaris
2. De werkgever kan de werknemer bij wijze van ordemaatregel met behoud van salaris schorsen in gevallen waarin het belang van de instelling dit vordert. De duur van de schorsing is maximaal twee weken. De werkgever kan de schorsing verlengen tot in totaal drie maanden en in bijzondere gevallen tot in totaal zes maanden.
3. De schorsing wordt onverwijld ingetrokken als de grond daartoe vervalt of handhaving niet langer noodzakelijk is.

Artikel 10: Aanpassing arbeidsduur

De werkgever stelt de werknemer in staat, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet, om op eigen verzoek een betrekking te aanvaarden met een kleinere omvang dan met de werkgever overeengekomen is.

De werkgever biedt de werknemer met een deeltijdbetrekking bij vacatureruimte bij voorrang de mogelijkheid zijn betrekkingsomvang uit te breiden.

De deeltijder en de werkgever komen overeen op welke dagen c.q. dagdelen de deeltijder zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 11: Kinderopvang

De werkgever kan met instemming van de OR een regeling kinderopvang vaststellen als aanvulling op de wettelijke regeling kinderopvang.

Artikel 12: Functiebeschrijving en -waardering

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling voor de beschrijving en waardering van functies, inclusief een bezwarenregeling functiewaardering vast.
2. De werkgever verstrekt bij indiensttreding en bij wijziging van de functie een karakteristiek en beschrijving van de functie met de daarbij behorende maximumschaal.
3. De werknemer kan bezwaar maken tegen de waardering van zijn functie overeenkomstig de bezwarenregeling bedoeld in lid 1.
4. In het geval dat een bestaande functie wordt hergewaardeerd of gewijzigd en de daarmee verbonden maximum salarisschaal wordt verlaagd, behoudt zittend personeel uitzicht op het oorspronkelijk van toepassing zijnde salarisperspectief.

Artikel 13: Doelgroepenbeleid

De werkgever stelt met instemming van de OR een samenhangend doelgroepenbeleid vast, waarbij minimaal 0,5% van de loonsom van de instelling ter beschikking wordt gesteld voor onder andere vrouwenemancipatie, allochtonenbeleid, gehandicaptenbeleid, ouderenbeleid, zorgplicht, kinderopvang en/of ouderschapsverlof. Tot deze categorie behoren eveneens de uitgaven aan kinderopvang van artikel 11.

Artikel 14: Taakbeleid

1. De instelling stelt met instemming van de OR een taakbeleid vast. Onderdeel van het taakbeleid is in ieder geval:
 - a. een regeling betreffende de collectieve bedrijfssluitingen;
 - b. een werktijdenregeling voor de ondersteunende werknemers;
 - c. het aantal declarabele dagen van, of de te leveren output door de inhoudelijke werknemers;
 - d. een opsomming van de dagen, waarop niet gewerkt wordt. Geen werkzaamheden kunnen worden opgedragen op zondag, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, 5 mei en andere als zodanig door de overheid erkende nationale feestdagen en gedenkdagen;
 - e. een regeling inzake overwerk dat door ondersteunende werknemers in de salarisschalen 1 t/m 10 wordt verricht, alsmede een overschrijdingsregeling van het aantal declarabele dagen als bedoeld onder 1.c;
 - f. een regeling voor senioren, waarin de rechten op grond van de BAPO-regeling in de WVOI-CAO 2000 worden ingepast en waarin aan senioren extra verlofdagen kunnen worden toegekend;
 - g. een interne beroepsgang inzake taakbeleid.
2. Van het vastgestelde beleid, bedoeld in lid 1 van dit artikel kan met instemming van de werknemer worden afgeweken.
3. Voor de werknemer geldt een jaartaak van 1659 uur; voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt een jaartaak naar evenredigheid.
4. Bij de invulling van de weektaak kunnen werknemer en werkgever diverse vormen overeenkomen, die het bedrijfsbelang niet mogen schaden, dit ter beoordeling van de werkgever.

Artikel 15: Personeelsevaluatie

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling personeelsevaluatie vast, waarin in ieder geval wordt bepaald dat het personeelsevaluatiegesprek regelmatig wordt gehouden en op basis van gelijkwaardigheid plaatsvindt.

In het personeelsevaluatiegesprek wordt aandacht geschonken aan het functioneren, de taakbelasting, de uitvoering van de werkzaamheden, loopbaanontwikkeling en deskundigheidsbevordering.

Artikel 16: Beoordeling en beloningsdifferentiatie

1. De werkgever stelt met instemming van de OR een beoordelingsregeling vast.
2. Beoordeling kan leiden tot beloningseffecten zoals de toekenning van extra periodiek(en), onthouding van een periodiek, het toekennen van een toelage en/of gratificatie.

3. De werkgever kan met instemming van de OR een regeling beloningsdifferentiatie vaststellen, die gebaseerd moet zijn op de beoordelingsregeling bedoeld in lid 1.

Artikel 17: Levensloopregeling

Op instellingsniveau stelt de werkgever met instemming van de OR een levensloopregeling vast. De OR kan besluiten de vakbonden volmacht te verlenen om op decentraal niveau met de werkgever een levensloopregeling overeen te komen.

Artikel 18: Demotie

Werknemers van 55 jaar en ouder die in overleg met hun werkgever tot demotie overgaan kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorende bij de oude functie.

De pensioenpremie wordt ook hier als wat gebruikelijk was tussen werkgever en werknemer verdeeld.

Artikel 19: Sociaal beleid

1. De instelling heeft een sociaal beleid dat in relatie staat met de met instemming van de OR vastgestelde hoofdlijnen van het personeelsbeleid. Het sociaal beleid bevat in ieder geval afspraken over:
 - a. scholing gericht op de functie en op werkgelegenheid binnen en buiten de instelling;
 - b. loopbaanadvies en outplacement
 - c. leeftijdsbewust personeelsbeleid
 - d. stage/detachering
 - e. (tijdelijke) inpassing binnen en buiten de instelling in een functie met een lagere schaal met behoud van salarisgarantie
 - f. hulp bij het starten van een eigen onderneming.
2. De instelling heeft een in het CAO- overleg op instellingsniveau overeengekomen sociaal statuut. Het sociaal statuut dient om de aan een reorganisatie eventueel verbonden gedwongen ontslagen tot een minimum te beperken. Bij een reorganisatie wordt een sociaal plan tussen werkgever en vakorganisaties overeengekomen.
3. De instelling zendt het sociaal jaarverslag ter kennisneming aan de werknemersorganisaties.

Artikel 20: Deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling

De werkgever stelt met instemming van OR een regeling deskundigheidsbevordering/ professionele ontwikkeling vast, waarin in ieder geval de beschikbare middelen in tijd en geld en het totstandkomen en jaarlijks actualiseren van persoonlijke ontwikkelingsplannen van alle werknemers

geregeld worden. De regeling, die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 2, geeft verder aan wanneer de deskundigheidsbevordering een imperatief karakter heeft, hoe de uitwerking van de regeling voor iedere werknemer wordt vastgesteld, in welke gevallen de kosten geheel of gedeeltelijk voor rekening van de werkgever en/of de werknemer komen en in welke gevallen en onder welke voorwaarden de werknemer verplicht kan worden tot terugbetaling van een vergoeding voor studiekosten.

HOOFDSTUK III: SALARIËRING

Artikel 21: Salarisschalen

Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de salarisschalen 1 tot en met 18, zoals opgenomen in bijlage 1.

Artikel 22: Vaststelling salaris

1. Het salaris en de vakantie-uitkering van de werknemer worden bij indiensttreding vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
2. De inpassing in de salarisschaal geschiedt in redelijkheid met inachtneming van leeftijd, werkervaring en verworven competenties, onverminderd het gestelde in artikel 29 lid 1.

Artikel 23: Periodiek

1. Voor een werknemer die nog niet het maximum bereikt heeft van de salarisschaal vindt in geval van voldoende functioneren jaarlijks periodieke verhoging van zijn salaris plaats.
2. Bij onvoldoende functioneren van een werknemer kan de werkgever op grond van een beoordelingsgesprek als bedoeld in artikel 16 besluiten tot inhouding van een periodiek.
3. De periodieke verhoging, alsmede de inhouding van de periodiek vinden plaats op 1 augustus, tenzij andere afspraken zijn gemaakt.

Artikel 24: Waarneming hogere functie

Indien de werknemer wordt belast met de volledige waarneming van een functie waarvoor een hogere maximumschaal geldt, wordt de werknemer voor de duur van die waarneming op het naasthogere bedrag in de schaal die bij die functie behoort ingeschaald, tenzij de waarneming korter duurt dan 31 aaneengesloten kalenderdagen.

Artikel 25: Spaarloonregeling

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling, die met instemming van de OR wordt vastgesteld.

Artikel 26: Vakbondscontributie

De werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om hun vakbondscontributie te laten inhouden op het bruto loon.

Artikel 27: Regeling resultaatsdeling

1. Met instemming van de OR stelt de werkgever een regeling resultaatsdeling vast, waarbij als uitgangspunt geldt dat een basisdeel aan iedere werknemer en een overig deel aan de werknemers van het bedrijfsonderdeel dat het resultaat heeft gegenereerd, wordt toegekend.
2. Voor een werknemer in deeltijd werkzaam vindt betaling naar rato plaats.

Artikel 28: Regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer, dienstreizen

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen vast.

HOOFDSTUK IV WERKLOOSHEIDSREGELING EN REGELINGEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 29 : Werkloosheidsregeling

1. Op de werknemer die op of na 1 april 2001 in dienst treedt bij de instelling is bij beëindiging van het dienstverband de werkloosheidswet (WW) van (overeenkomstige) toepassing. Vanaf indiensttreding ontvangt deze werknemer structureel 2% extra salaris als compensatie voor het niet langer van toepassing zijn van een bovenwettelijke ontslaguitkering.
2. Op de werknemers die vóór 1 april 2001 in dienst van de instelling waren en op 1 januari 2009 de leeftijd van 56 jaar nog niet hebben bereikt, is het BBWO met ingang van 1 april 2008 niet langer van overeenkomstige toepassing.
Deze werknemers ontvangen vanaf 1 april 2008 structureel 2% extra salaris.
3. Op de werknemers die vóór 1 april 2001 in dienst van de instelling waren en op 1 januari 2009 de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt, blijft het BBWO van overeenkomstige toepassing, tenzij de werknemer afziet van het BBWO. In dat geval ontvangt de werknemer vanaf 1 april 2008 structureel 2% extra salaris.
De betreffende werknemer maakt aan de werkgever zijn keus schriftelijk bekend vóór 1 juni 2008.
4. Indien en voor zolang de werknemer als bedoeld in lid 2 en de werknemer die heeft afgezien van het BBWO als bedoeld in lid 3 na beëindiging van het dienstverband een WW-uitkering geniet, ontvangt hij gedurende ten hoogste 12 maanden een aanvulling op de WW-uitkering van 10% van het laatstgenoten bruto maandsalaris. Daarenboven ontvangt de werknemer voor elk jaar dat hij in dienst is geweest van de instelling een bedrag van € 1250,- bruto bij wijze van ontslagvergoeding, onverlet het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
5. De werknemer als bedoeld in lid 2 en de werknemer die heeft afgezien van het BBWO als bedoeld in lid 3 die een WW-uitkering geniet en na einde dienstbetrekking bij de instelling binnen één jaar een dienstbetrekking met eenzelfde of grotere betrekkingssomvang elders aanvaardt, heeft, indien het bruto salaris in de nieuwe dienstbetrekking 70% of meer van het laatstgenoten bruto salaris bij de instelling bedraagt, aanspraak op een suppletie van 90% van het verschil tussen de beide bruto salarissen. De suppletie duurt maximaal 38 maanden, te rekenen vanaf einde dienstbetrekking. In voorkomende gevallen staat het de werkgever vrij een lager percentage dan 70 te hanteren met het oog op het toekennen van de suppletie.

6. Indien op grond van wettelijke bepalingen een of meer van de in lid 4 en 5 genoemde bovenwettelijke voorzieningen geheel of gedeeltelijk in mindering wordt/worden gebracht op een door de werknemer te ontvangen WW-uitkering of onderworpen wordt/worden aan extra heffingen of aan boetes, te betalen door de werkgever, dan vervalt de bovenwettelijke voorziening voor dat gedeelte dat onderhevig is aan genoemde verminderingen, heffingen of boetes.

In voorkomende gevallen zal de werkgever op verzoek van de werknemer in rechte optreden ten behoeve van de werknemer indien de belangen van de werknemer ten gevolge van dit lid worden geschaad en de werknemer niet zelf in rechte kan optreden op grond van de regelgeving.

7. Indien de instelling bij gedwongen gelijktijdig ontslag van 5 of meer personeelsleden meent dat de kosten van de bovenwettelijke regelingen uit een oogpunt van continuïteit van de instelling niet gedragen kunnen worden, dan meldt de werkgever dit aan de vakorganisaties. Partijen treden daarop in overleg over eventueel soberder regelingen.
8. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer als bedoeld in lid 2 en met de werknemer die heeft afgezien van het BBWO als bedoeld in lid 3 geschiedt zoveel mogelijk op basis van een vaststellings-/beëindigingsovereenkomst tussen partijen. Indien partijen niet tot overeenstemming komen verzoekt de werkgever de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In individuele ontslagzaken doet de werkgever derhalve afstand van zijn recht zich tot het CWI te wenden voor het aanvragen van een ontslagvergunning. Een en ander geldt niet in geval van ontslag of ontbinding wegens een dringende reden.
9. a. Het BBWO zoals dat voor deze sector gold op 1 maart 2008 blijft van toepassing voor ontslagenen op of voor deze datum.

b. Dit artikel brengt geen verandering in de rechtspositie van werknemers voor wie reeds een sociaal plan is overeengekomen waarvan het BBWO onderdeel uitmaakt.
10. Het recht op een aansluitende uitkering op grond van het BBWO geldt eveneens voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werklozen van wie de wettelijke werkloosheidsuitkering ten gevolge van de invoering van de WIA is geïntegreerd binnen de WGA-uitkering.

Artikel 30 : Arbeidsongeschiktheid en reïntegratie

1. Indien een ex-medewerker arbeidsongeschikt is na beëindiging van zijn aansluitende uitkering in het kader van de BBWO, draagt de instelling waar hij laatstelijk heeft gewerkt zorg voor een uitkering op het niveau van de aansluitende uitkering, zolang de arbeidsongeschiktheid van betrokkene voortduurt, doch uiterlijk tot zijn 65e jaar. Het staat de betreffende instelling vrij dit risico te verzekeren.

2. Instroom in de suppletieregeling op grond van het BZA is per 26-4-2007 niet meer mogelijk.

HOOFDSTUK V: VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 31: Vakantie

1. De werkgever verleent aan werknemer in elk kalenderjaar vakantieverlof met behoud van bezoldiging.
2. De duur van het vakantieverlof per kalenderjaar bedraagt bij een volledige betrekking minimaal 192 uren.
3. Het genoemde aantal verlofuren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de betreffende werknemer in het betreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd met:

24 uren	van 18 jaar (en jonger)
16 uren	19 jaar
8 uren	20 jaar
8 uren	van 30 tot en met 39 jaar
16 uren	van 40 tot en met 44 jaar
24 uren	van 45 tot en met 49 jaar
32 uren	van 50 tot en met 54 jaar
40 uren	van 55 tot en met 59 jaar
48 uren	60 jaar en ouder
4. De werkgever verleent het vakantieverlof in beginsel gedurende de perioden waarom de betrokkene heeft verzocht. Deze perioden kunnen vallen buiten de vakanties van organisaties behorende tot het werkgebied van de instellingen.
5. Met instemming van de OR kan een regeling worden vastgesteld inzake de omvang en voorwaarden waaronder vakantieverlof kan worden gespaard, onder andere ten behoeve van sabbatsverlof en seniorenverlof.
6. Per instelling kan met instemming van de OR de verlofregeling als bedoeld in de leden 1 t/m 5 nader worden uitgewerkt.

Artikel 32: Buitengewoon verlof

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling buitengewoon verlof vast die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 3.

HOOFDSTUK VI: OVERIGE ONDERWERPEN

Artikel 33: Jubileumgratificatie

De werkgever stelt met instemming van de OR een regeling jubileumgratificatie vast, die kan afwijken van de regeling opgenomen in bijlage 4.

In deze regeling worden in ieder geval het begrip diensttijd gedefinieerd en een overgangsregeling opgenomen voor zittende werknemers indien deze regeling ongunstiger is dan de in bijlage 4 opgenomen regeling.

Artikel 34: Rechten van nabestaanden bij overlijden

1. De uitkering aan nabestaanden bij overlijden is gelijk aan drie bruto maandsalarissen.
2. Deze uitkering, wordt zo spoedig mogelijk, in ieder geval binnen een maand na het overlijden, door de werkgever uitgekeerd.
3. In aanmerking voor een uitkering komen in navolgende rangorde:
 - a. de partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leeft;
 - b. de minderjarige kinderen van de overledene;
 - c. de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters voor wie de overledene kostwinner was.
4. Indien de overledene geen nabestaande als bedoeld in het vorige lid nalaat, kan het bedrag, bedoeld in lid 1, door de werkgever geheel of gedeeltelijk worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, voor zover de nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 35: Bedrijfshulpverlening

De werknemer, die door de werkgever wordt belast met de bedrijfshulpverlening, ontvangt hiervoor € 11,80 per maand.

Artikel 36: Vakbondsfaciliteiten

De werkgever stelt de volgende faciliteiten voor vakbondswerk ter beschikking:

1. het gebruik van vergaderfaciliteiten, mededelingenborden etc. voor ledenraad-pleging
2. voor het uitvoeren van vakbondswerk op de instellingen stellen de bij de WVOI aangesloten instellingen gezamenlijk gedurende de looptijd van deze CAO een bedrag van € 15.754,- ter beschikking aan de bij deze CAO betrokken vakorganisaties. Dit bedrag dient voor het uitvoeren van vakbondswerk ten behoeve van de instellingen.
3. het in lid 2 genoemde bedrag wordt jaarlijks ingaande 1 januari 2009 geïndexeerd op basis van de salarisverhoging(en) in enig jaar.

Artikel 37: Nevenactiviteiten

De werknemer zal zijn betaalde en onbetaalde nevenwerkzaamheden, die een raakvlak hebben met zijn functie, melden aan de werkgever. Als het risico bestaat dat hij door bepaalde nevenwerkzaamheden zich niet meer onafhankelijk in zijn functie kan opstellen kan de werkgever de nevenwerkzaamheden verbieden.

De werknemer is verplicht vergoedingen van derden voor werkzaamheden verricht door de werknemer gedurende werktijd dan wel vergoedingen voor het gunnen van werkzaamheden aan die derden af te dragen aan de werkgever, voor zover de werkgever hem niet van deze verplichting schriftelijk ontheffing heeft verleend.

Artikel 38: Algemene verplichtingen van de werkgever en de werknemer

1. Zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever resp. een goed werknemer behoort te doen of na te laten.
2. De werknemer is verplicht andere passende werkzaamheden te verrichten indien onvoldoende werkzaamheden kunnen worden opgedragen die behoren bij zijn functie.
3. De rechten op het auteurs- of octrooirecht alsmede de baten voortvloeiend uit:
 - a. het vervaardigen van een werk van letterkunde, wetenschap of kunst in de zin van de Auteurswet,
 - b. het uitvinden van een nieuw voortbrengsel of een nieuwe werkwijze in de zin van de Rijksoctrooiwet,komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen of uitvinden door de werknemer in de uitoefening van zijn functie is of wordt verricht.

Artikel 39: Geheimhouding

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of uitdrukkelijk is opgelegd. Onverminderd wettelijke verplichtingen is de werkgever jegens derden verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens van de werknemer, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 40: Telewerken

De werkgever kan met instemming van de OR een regeling met betrekking tot telewerken vaststellen.

Artikel 41: Interpretatie

Er is een permanente commissie ingesteld door partijen bij deze CAO, welke tot taak heeft het uitleggen van deze CAO tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoelingen van partijen. De commissie bestaat uit vier personen en is samengesteld uit twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werkgeverszijde en twee vertegenwoordigers van de onderhandelingspartij aan werknemerszijde. Elk van de partijen bij deze CAO is bevoegd zich tot deze commissie te wenden.

Artikel 42: Invloed wettelijke voorschriften c.q. subsidievoorwaarden

Indien tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen optreden in de wettelijke voorschriften en/of subsidievoorwaarden die van invloed zijn op hetgeen partijen bij deze CAO zijn overeengekomen zal tussentijds overleg worden gevoerd tussen de partijen bij deze CAO.

Artikel 43: Hardheidsclausule

Indien toepassing van deze CAO voor de werknemer leidt tot een onbedoelde onbillijkheid, die zich niet zou hebben voorgedaan als deze CAO niet in werking zou zijn getreden, zal de werkgever het door deze onbillijkheid voor de werknemer ontstane nadeel geheel of gedeeltelijk compenseren.

Bijlage 1A

Salarisschalen per 1 januari 2009 (inhoudelijk en ondersteunend personeel) voor werknemers zonder aanspraken op het BBWO.

Deze bijlage behoort bij de collectieve arbeidsovereenkomst 2009 voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen.

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	1	1	2	2	3	3	4	4
0	1.601,00	1.650,00	1.631,00	1.680,00	1.663,00	1.713,00	1.694,00	1.745,00
1	1.663,00	1.713,00	1.694,00	1.745,00	1.694,00	1.745,00	1.723,00	1.775,00
2	1.723,00	1.775,00	1.753,00	1.806,00	1.753,00	1.806,00	1.788,00	1.842,00
3	1.753,00	1.806,00	1.821,00	1.876,00	1.821,00	1.876,00	1.865,00	1.921,00
4	1.788,00	1.842,00	1.865,00	1.921,00	1.916,00	1.974,00	1.977,00	2.037,00
5	1.821,00	1.876,00	1.916,00	1.974,00	1.977,00	2.037,00	2.038,00	2.100,00
6	1.865,00	1.921,00	1.977,00	2.037,00	2.038,00	2.100,00	2.095,00	2.158,00
7	--	--	2.038,00	2.100,00	2.095,00	2.158,00	2.153,00	2.218,00
8	--	--	--	--	2.153,00	2.218,00	2.208,00	2.275,00
9	--	--	--	--	2.208,00	2.275,00	2.264,00	2.332,00
10	--	--	--	--	--	--	2.318,00	2.388,00
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	5	5	6	6	7	7	8	8
0	1.753,00	1.806,00	1.865,00	1.921,00	2.095,00	2.158,00	2.373,00	2.445,00
1	1.821,00	1.876,00	1.916,00	1.974,00	2.153,00	2.218,00	2.490,00	2.565,00
2	1.916,00	1.974,00	2.038,00	2.100,00	2.264,00	2.332,00	2.602,00	2.681,00
3	2.038,00	2.100,00	2.153,00	2.218,00	2.373,00	2.445,00	2.727,00	2.809,00
4	2.095,00	2.158,00	2.208,00	2.275,00	2.432,00	2.505,00	2.798,00	2.882,00
5	2.153,00	2.218,00	2.264,00	2.332,00	2.490,00	2.565,00	2.864,00	2.950,00
6	2.208,00	2.275,00	2.318,00	2.388,00	2.544,00	2.621,00	2.921,00	3.009,00
7	2.264,00	2.332,00	2.373,00	2.445,00	2.602,00	2.681,00	2.983,00	3.073,00
8	2.318,00	2.388,00	2.432,00	2.505,00	2.664,00	2.744,00	3.045,00	3.137,00
9	2.373,00	2.445,00	2.490,00	2.565,00	2.727,00	2.809,00	3.101,00	3.195,00
10	2.432,00	2.505,00	2.544,00	2.621,00	2.798,00	2.882,00	3.154,00	3.249,00
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	9	9	10	10	11	11	12	12
0	2.556,00	2.633,00	2.443,00	2.517,00	3.276,00	3.375,00	3.977,00	4.097,00
1	2.679,00	2.760,00	2.556,00	2.633,00	3.401,00	3.504,00	4.091,00	4.214,00
2	2.816,00	2.901,00	2.679,00	2.760,00	3.509,00	3.615,00	4.206,00	4.333,00
3	2.935,00	3.024,00	2.816,00	2.901,00	3.621,00	3.730,00	4.321,00	4.451,00
4	3.052,00	3.144,00	2.935,00	3.024,00	3.729,00	3.841,00	4.432,00	4.565,00
5	3.167,00	3.263,00	3.052,00	3.144,00	3.852,00	3.968,00	4.549,00	4.686,00
6	3.276,00	3.375,00	3.167,00	3.263,00	3.977,00	4.097,00	4.664,00	4.804,00
7	3.401,00	3.504,00	3.276,00	3.375,00	4.091,00	4.214,00	4.774,00	4.918,00
8	3.509,00	3.615,00	3.401,00	3.504,00	4.206,00	4.333,00	4.890,00	5.037,00
9	--	--	3.509,00	3.615,00	4.321,00	4.451,00	5.033,00	5.184,00
10	--	--	3.621,00	3.730,00	4.432,00	4.565,00	5.103,00	5.257,00
11	--	--	3.729,00	3.841,00	4.491,00	4.626,00	--	--
12	--	--	3.852,00	3.968,00	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	13	13	14	14	15	15	16	16
0	4.549,00	4.686,00	4.774,00	4.918,00	5.175,00	5.331,00	5.607,00	5.776,00
1	4.664,00	4.804,00	4.890,00	5.037,00	5.321,00	5.481,00	5.759,00	5.932,00
2	4.774,00	4.918,00	5.033,00	5.184,00	5.464,00	5.628,00	5.916,00	6.094,00
3	4.890,00	5.037,00	5.175,00	5.331,00	5.607,00	5.776,00	6.075,00	6.258,00
4	5.033,00	5.184,00	5.321,00	5.481,00	5.759,00	5.932,00	6.269,00	6.458,00
5	5.175,00	5.331,00	5.464,00	5.628,00	5.916,00	6.094,00	6.467,00	6.662,00
6	5.321,00	5.481,00	5.607,00	5.776,00	6.075,00	6.258,00	6.672,00	6.873,00
7	5.464,00	5.628,00	5.759,00	5.932,00	6.269,00	6.458,00	6.885,00	7.092,00
8	5.533,00	5.699,00	5.916,00	6.094,00	6.467,00	6.662,00	7.103,00	7.317,00
9	--	--	6.075,00	6.258,00	6.672,00	6.873,00	7.328,00	7.548,00
10	--	--	--	--	--	--	--	--
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	17	17	18	18
0	6.075,00	6.258,00	6.672,00	6.873,00
1	6.269,00	6.458,00	6.885,00	7.092,00
2	6.467,00	6.662,00	7.103,00	7.317,00
3	6.672,00	6.873,00	7.328,00	7.548,00
4	6.885,00	7.092,00	7.562,00	7.789,00
5	7.103,00	7.317,00	7.803,00	8.038,00
6	7.328,00	7.548,00	8.050,00	8.292,00
7	7.562,00	7.789,00	8.306,00	8.556,00
8	7.803,00	8.038,00	8.572,00	8.830,00
9	8.050,00	8.292,00	8.844,00	9.110,00
10	--	--	--	--
11	--	--	--	--
12	--	--	--	--

Bijlage 1 B

Salarisschalen per 1 januari 2009 (inhoudelijk en ondersteunend personeel) voor werknemers met aanspraken op het BBWO.

Deze bijlage behoort bij de collectieve arbeidsovereenkomst 2009 voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen.

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	1	1	2	2	3	3	4	4
0	1.569,00	1.617,00	1.599,00	1.647,00	1.630,00	1.679,00	1.661,00	1.711,00
1	1.630,00	1.679,00	1.661,00	1.711,00	1.661,00	1.711,00	1.689,00	1.740,00
2	1.689,00	1.740,00	1.719,00	1.771,00	1.719,00	1.771,00	1.753,00	1.806,00
3	1.719,00	1.771,00	1.785,00	1.839,00	1.785,00	1.839,00	1.828,00	1.883,00
4	1.753,00	1.806,00	1.828,00	1.883,00	1.879,00	1.936,00	1.939,00	1.998,00
5	1.785,00	1.839,00	1.879,00	1.936,00	1.939,00	1.998,00	1.998,00	2.058,00
6	1.828,00	1.883,00	1.939,00	1.998,00	1.998,00	2.058,00	2.054,00	2.116,00
7	--	--	1.998,00	2.058,00	2.054,00	2.116,00	2.111,00	2.175,00
8	--	--	--	--	2.111,00	2.175,00	2.165,00	2.230,00
9	--	--	--	--	2.165,00	2.230,00	2.219,00	2.286,00
10	--	--	--	--	--	--	2.273,00	2.342,00
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	5	5	6	6	7	7	8	8
0	1.719,00	1.771,00	1.828,00	1.883,00	2.054,00	2.116,00	2.327,00	2.397,00
1	1.785,00	1.839,00	1.879,00	1.936,00	2.111,00	2.175,00	2.441,00	2.515,00
2	1.879,00	1.936,00	1.998,00	2.058,00	2.219,00	2.286,00	2.551,00	2.628,00
3	1.998,00	2.058,00	2.111,00	2.175,00	2.327,00	2.397,00	2.673,00	2.754,00
4	2.054,00	2.116,00	2.165,00	2.230,00	2.384,00	2.456,00	2.744,00	2.827,00
5	2.111,00	2.175,00	2.219,00	2.286,00	2.441,00	2.515,00	2.808,00	2.893,00
6	2.165,00	2.230,00	2.273,00	2.342,00	2.494,00	2.569,00	2.863,00	2.949,00
7	2.219,00	2.286,00	2.327,00	2.397,00	2.551,00	2.628,00	2.924,00	3.012,00
8	2.273,00	2.342,00	2.384,00	2.456,00	2.611,00	2.690,00	2.985,00	3.075,00
9	2.327,00	2.397,00	2.441,00	2.515,00	2.673,00	2.754,00	3.040,00	3.132,00
10	2.384,00	2.456,00	2.494,00	2.569,00	2.744,00	2.827,00	3.092,00	3.185,00
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	9	9	10	10	11	11	12	12
0	2.506,00	2.582,00	2.395,00	2.467,00	3.212,00	3.309,00	3.899,00	4.016,00
1	2.627,00	2.706,00	2.506,00	2.582,00	3.334,00	3.435,00	4.011,00	4.132,00
2	2.761,00	2.844,00	2.627,00	2.706,00	3.440,00	3.544,00	4.123,00	4.247,00
3	2.878,00	2.965,00	2.761,00	2.844,00	3.550,00	3.657,00	4.236,00	4.364,00
4	2.992,00	3.082,00	2.878,00	2.965,00	3.656,00	3.766,00	4.345,00	4.476,00
5	3.105,00	3.199,00	2.992,00	3.082,00	3.777,00	3.891,00	4.460,00	4.594,00
6	3.212,00	3.309,00	3.105,00	3.199,00	3.899,00	4.016,00	4.572,00	4.710,00
7	3.334,00	3.435,00	3.212,00	3.309,00	4.011,00	4.132,00	4.681,00	4.822,00
8	3.440,00	3.544,00	3.334,00	3.435,00	4.123,00	4.247,00	4.794,00	4.938,00
9	--	--	3.440,00	3.544,00	4.236,00	4.364,00	4.934,00	5.083,00
10	--	--	3.550,00	3.657,00	4.345,00	4.476,00	5.003,00	5.154,00
11	--	--	3.656,00	3.766,00	4.403,00	4.536,00	--	--
12	--	--	3.777,00	3.891,00	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	13	13	14	14	15	15	16	16
0	4.460,00	4.594,00	4.681,00	4.822,00	5.074,00	5.227,00	5.497,00	5.662,00
1	4.572,00	4.710,00	4.794,00	4.938,00	5.216,00	5.373,00	5.647,00	5.817,00
2	4.681,00	4.822,00	4.934,00	5.083,00	5.357,00	5.518,00	5.800,00	5.974,00
3	4.794,00	4.938,00	5.074,00	5.227,00	5.497,00	5.662,00	5.956,00	6.135,00
4	4.934,00	5.083,00	5.216,00	5.373,00	5.647,00	5.817,00	6.146,00	6.331,00
5	5.074,00	5.227,00	5.357,00	5.518,00	5.800,00	5.974,00	6.340,00	6.531,00
6	5.216,00	5.373,00	5.497,00	5.662,00	5.956,00	6.135,00	6.541,00	6.738,00
7	5.357,00	5.518,00	5.647,00	5.817,00	6.146,00	6.331,00	6.750,00	6.953,00
8	5.425,00	5.588,00	5.800,00	5.974,00	6.340,00	6.531,00	6.963,00	7.172,00
9	--	--	5.956,00	6.135,00	6.541,00	6.738,00	7.184,00	7.400,00
10	--	--	--	--	--	--	--	--
11	--	--	--	--	--	--	--	--
12	--	--	--	--	--	--	--	--

	1-4-2008	1-1-2009	1-4-2008	1-1-2009
schaal trede	17	17	18	18
0	5.956,00	6.135,00	6.541,00	6.738,00
1	6.146,00	6.331,00	6.750,00	6.953,00
2	6.340,00	6.531,00	6.963,00	7.172,00
3	6.541,00	6.738,00	7.184,00	7.400,00
4	6.750,00	6.953,00	7.413,00	7.636,00
5	6.963,00	7.172,00	7.650,00	7.880,00
6	7.184,00	7.400,00	7.892,00	8.129,00
7	7.413,00	7.636,00	8.143,00	8.388,00
8	7.650,00	7.880,00	8.404,00	8.657,00
9	7.892,00	8.129,00	8.670,00	8.931,00
10	--	--	--	--
11	--	--	--	--
12	--	--	--	--

Bijlage 2

Regeling deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling

1. Deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
2. Deskundigheidsbevordering is gekoppeld aan het beleid van het instituut en het belang van de individuele werknemer. Een deel van de deskundigheidsbevordering/professionalisering kan een imperatief karakter hebben.
3. Deskundigheidsbevordering kan dwingend worden voorgeschreven als voorwaarde voor het behoud van werkgelegenheid. Daarnaast is iedere werknemer zelf verantwoordelijk voor het op peil houden van zijn/haar deskundigheid.
4. Voor de looptijd van deze CAO stelt de werkgever een plan vast waarin zowel in tijd als financiële middelen is vastgelegd op welke wijze binnen de instelling de deskundigheidsbevordering en professionele ontwikkeling wordt vormgegeven. Voor de uitwerking van dit plan wordt voor iedere werknemer, in overleg met de direct leidinggevende, een persoonlijk ontwikkelplan vastgesteld. Dit plan bevat onder andere een (meerjaren) afspraak waarin het individuele recht op deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling is vastgelegd. Deze afspraken worden jaarlijks geactualiseerd. Het plan voorziet eveneens in een interne beroepsgang.
5. De werknemer heeft het recht om zich tijdens werktijd in te zetten voor deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling.
6. Het beleid ten aanzien van deskundigheidsbevordering/professionele ontwikkeling wordt vastgelegd met inachtneming van de volgende regeling:
 - a. **Studie in opdracht van werkgever**

Indien en voor zover een studie in opdracht van de werkgever wordt verricht komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt de ter zake van de studie gemaakte reis- en verblijfkosten overeenkomstig de geldende regeling. De studietijd en reistijd worden als werktijd aangemerkt.
 - b. **Studie tevens in belang van de functie**

Indien en voor zover een studie door de werkgever geacht wordt mede in het belang van de functie te zijn, komen de redelijkerwijze daaruit voortvloeiende kosten voor 50% voor rekening van de werkgever. De werkgever vergoedt de kosten ter zake van de gemaakte reis- en verblijfkosten overeenkomstig de geldende regeling. De studietijd wordt maximaal voor 50% als werktijd aangemerkt;
 - c. **Terugbetaling studiekosten**

De werknemer kan worden verplicht tot terugbetaling van de kosten gemaakt in verband met de studie indien deze door zijn schuld of toedoen voortijdig wordt beëindigd. Terugbetaling kan eveneens worden geëist wanneer de opleiding door schuld van de werknemer zonder goed gevolg wordt beëindigd. De werknemer kan tevens worden verplicht tot terugbetaling van een evenredig deel van de tegemoetkoming in de studiekosten indien door zijn schuld of toedoen de arbeidsrelatie wordt beëindigd binnen 3 jaar na het afronden van de studie. Deze verplichting

- vervalt wanneer ontslag met recht op BBWO, WW, FPU of de uitvoering van het sociaal statuut de oorzaak is van het beëindigen van de studie.
7. Van het bepaalde in deze regeling kan ten gunste van de werknemer op instellingsniveau met instemming van de OR worden afgeweken.

Bijlage 3

Buitengewoon verlof

a. Kort buitengewoon verlof (imperatief)

1. Het bevoegd gezag verleent de werknemer kort buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, behoudens het bepaalde in het derde lid, voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met een of meer van de navolgende omstandigheden:
 - a. de uitoefening van het kiesrecht, indien en voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - b. het voldoen aan een wettelijke verplichting, indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - c. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen, voor zover die niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
 - d. het bijwonen van vergaderingen of zittingen van of het verrichten van werkzaamheden voor publiekrechtelijke colleges, waarin de betrokkene is benoemd of gekozen, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden;
 - e. het uitoefenen van het lidmaatschap van een van rijkswege ingesteld of erkende examencommissie of het optreden als rijksgecommitteerde bij een examen, voor in totaal ten hoogste 14 dagen per jaar in overleg met de werkgever vast te stellen; echter onder uitdrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - f. verhuizing in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling; indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor twee, in bijzondere gevallen ten hoogste vier dagen en indien de werknemer geen eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen;
 - g. verhuizing anders dan in geval van verandering van de plaats van tewerkstelling indien de werknemer een eigen huishouding heeft, voor ten hoogste twee dagen per drie jaar;
 - h. ondertrouw van de werknemer, voor een dag;
 - i. burgerlijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer, voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen hier binnen vallen;
 - j. huwelijk van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor een dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
 - k. ernstige ziekte van partner, ouders of kinderen, stief-, schoon- of pleegfamilielieden voor ten hoogste twee weken. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan, al dan niet op basis van een geneeskundige verklaring, een langere termijn worden overeengekomen ten behoeve van de aanwezigheid bij en verzorging van de zieke;
 - l. overlijden van de onder k) bedoelde personen, voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, ten hoogste een dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
 - m. bevalling van de echtgenote, voor ten hoogste twee dagen;

- n. het 25-, 40- en 50 jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor een dag;
 - o. kerkelijke bevestiging of eerste communie van de werknemer, zijn echtgenote en kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor een dag;
 - p. adoptie van een kind, voor ten hoogste vijf dagen; in geval van adoptie van een buitenlands kind wordt, indien verlof noodzakelijk is om de werknemer in staat te stellen in het betreffende land het nodige te verrichten, eenmaal per geval van adoptie, verlof verleend voor de duur van de noodzakelijke reis- en verblijftijd tot ten hoogste zes weken;
 - q. het voldoen aan een verzoek van een commissie van beroep om als getuige of deskundige te worden gehoord, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is; echter onder de nadrukkelijke voorwaarde dat de dienst het toelaat en er sprake is van een salariscompensatie;
 - r. een calamiteit, waaronder wordt verstaan een plotseling optredende gebeurtenis, die uit zijn aard niet te voorzien is en waarvoor zonder uitstel maatregelen door werknemer moeten worden genomen.
2. Indien de in het eerste lid, onder d, genoemde omstandigheid zich voordoet en de werknemer een vaste vergoeding ontvangt in verband met de activiteiten waarvoor hem verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd, dat hij het verlof geniet. Deze inhouding gaat hetgeen werknemer kan worden geacht te ontvangen als vaste vergoeding voor de activiteiten verricht gedurende de met het verlof overeenkomende tijd niet te boven.
 3. Indien de werknemer er naar het oordeel van de werkgever niet in slaagt achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, onder r, kan het op het verlof betrekking hebbende salaris in mindering worden gebracht op het salaris, dan wel het verlof bij een werknemer in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

b. Kort buitengewoon verlof (facultatief)

1. In andere dan in artikel a. (kort buitengewoon verlof imperatief) bedoelde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek bovendien kort buitengewoon verlof verlenen voor ten hoogste vier dagen per jaar, al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Binnen de vier dagen die in lid 1 genoemd zijn, verleent de werkgever voor ten hoogste twee dagen verlof aan de werknemer die daartoe verzoekt ten behoeve van andere religieuze feestdagen zoals hierna genoemd.
Andere religieuze feestdagen *)

* De data van de religieuze feestdagen worden jaarlijks vastgesteld.

Hindoe feestdagen	Divalifeest	1 dag
	Holifeest	1 dag
Joodse feestdagen	Joods nieuwjaar	2 dagen
	Grote verzoendag	1 dag
	Loofhuttenfeest	2 dagen
	Slotfeest	2 dagen
	Paasfeest	4 dagen
	Wekenfeest	2 dagen
Islamitische feestdagen	Suikerfeest	3 dagen
	Offerfeest	4 dagen

c. Lang buitengewoon verlof (facultatief)

1. De werkgever kan aan een werknemer op diens verzoek (zowel vanuit een persoonlijk dan wel maatschappelijk belang) uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris verlenen.
2. De werkgever kan aan het toekennen van lang buitengewoon verlof voorwaarden verbinden.
3. De voorwaarden bevatten in ieder geval een regeling met betrekking tot de betaling van het door de werknemer wegens pensioenbijdragenverhaal aan de werkgever verschuldigde ingevolge het ABP Pensioenreglement.
4. Het verlof gaat niet eerder in dan nadat de werknemer zich schriftelijk akkoord heeft verklaard met de voorwaarden waaronder het verlof wordt verleend.

d. Lang buitengewoon verlof voor politieke functies (imperatief)

1. De werknemer die
 - a. het lidmaatschap van de Tweede Kamer der Staten- Generaal
 - b. de functie van lid van gedeputeerde Staten van de provincie of
 - c. de functie van substituut-ombudsman
 aanvaardt, geniet van rechtsweg lang buitengewoon verlof zonder behoud van salaris.
2. De werkgever verleent de werknemer, die de functie van wethouder aanvaardt op zijn verzoek voor het geheel of een deel van zijn werkzaamheden lang buitengewoon verlof. Voor zover de uitoefening van de functie bij de werkgever wordt geschaad, kan de werkgever het verlof weigeren, dan wel een beëindiging van de arbeidsovereenkomst verlangen; een en ander niet dan nadat de werknemer is gehoord.
3. Tijdens het verlof bedoeld onder 1a en 1b heeft de werknemer zo nodig aanspraak op een nonactiviteitswedde op grond van het daaromtrent bepaalde in de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement ten aanzien van de leden van de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

e. Verlof in verband met overleg- en advieswerkzaamheden (imperatief)

1. De werkgever verleent de werknemer desgevraagd kort of lang buitengewoon verlof uit het geheel of een deel van zijn werkzaamheden voor het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van een in de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid of de Sectorcommissie van Onderwijs en Wetenschappen vertegenwoordigde centrale van verenigingen van ambtenaren of een bij zo'n centrale aangesloten vereniging waarvan hij lid is.
2. Het buitengewoon verlof, bedoeld in het voorgaande lid wordt verleend met behoud van bezoldiging voor zover een in het voorgaande lid genoemde centrale of vereniging de werkgever daartoe schadeloos stelt. Het verlof wordt eerst verleend, nadat schriftelijk overeenstemming is bereikt over de hoogte van de schadeloosstelling.
3. De schadeloosstelling komt overeen met het tarief dat de Stichting GO en vakbondsfaciliteiten met de centrales overeenkomt voor het HBO.
4. Ten behoeve van incidentele werkzaamheden c.q. het nakomen van democratische verplichtingen aan de vereniging door het bijwonen van vergaderingen voor de in lid 1 van dit artikel genoemde organisaties wordt kort buitengewoon verlof verleend.
5. Voor het op uitnodiging van een Centrale of vereniging als bedoeld onder lid 1, als cursist deelnemen aan een cursus wordt kort buitengewoon verlof verleend.

f. Afloop lang buitengewoon verlof

1. De werknemer die na afloop van een hem verleend lang buitengewoon verlof zijn werkzaamheden niet op de afgesproken datum hervat, wordt voor de toepassing van deze CAO geacht te zijn ontslagen.
2. Indien de werknemer na afloop van een aan hem verleend lang buitengewoon verlof (facultatief en imperatief), als bedoeld in c en d, als gevolg van beperking van de formatieomvang van de instelling zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk niet kan hervatten, vormt zulks na een gedegen herplaatsingonderzoek een grond voor ontslag.
3. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er sprake was van een overmachtsituatie, in welk geval het verlof geacht wordt te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop bedoelde redenen hebben opgehouden te bestaan.

g. Borstkind

Het bevoegd gezag verleent aan de vrouwelijke werknemer die een borstkind heeft en die hiervan aan hem kennis heeft gegeven behoorlijke gelegenheid haar kind te zogen.

h. Buitengewoon verlof in verband met ouderschap

Gedurende ouderschapsverlof van de werknemer draagt de werkgever, indien van toepassing, het werkgevers- en werknemersaandeel van de pensioenpremie af aan het ABP.

i. Verlof wegens militaire dienst

De werknemer die voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, geniet die aan zijn betrekking verbonden burgerlijke beloning, voor zover deze meer bedraagt dan zijn militaire beloning.

Bijlage 4

Regeling jubileumgratificatie

a. Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. diensttijd: de tijd die in aanmerking komt voor pensioen dan wel daarvoor in aanmerking zou komen, indien van het recht van inkoop gebruik gemaakt zou zijn, conform de bepalingen van het ABP pensioenreglement
2. jubileumdatum: de datum waarop de betrokkene een diensttijd van 25, 40 dan wel 50 jaren volbrengt;

b. Aanspraak

1. De werknemer heeft bij het bereiken van de jubileumdatum aanspraak op een door het bevoegd gezag uit te betalen jubileumgratificatie.
2. Indien werknemer op de jubileumdatum een betrekking aan meer dan een instelling heeft, wordt indien daaraan rechten kunnen worden ontleend, de jubileumgratificatie uitbetaald door ieder van de betrokken bevoegde gezagsorganen voor een evenredig deel.
3. De tijd gedurende welke de werknemer twee of meer betrekkingen naast elkaar vervulde, komt slechts eenmaal in aanmerking voor de berekening van de diensttijd voor de jubileumgratificatie.

c. Bedrag

1. De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25- jarig jubileum 50% en bij een 40- of 50- jarig jubileum 100% van de bezoldiging. De bedragen worden op een veelvoud van 1€ naar boven afgerond.
2. De werknemer die ter zake van zijn dienstvervulling voor een 25-, 40- of 50- jarig jubileum reeds krachtens een andere regeling een overeenkomstige gratificatie heeft ontvangen, heeft voor datzelfde jubileum geen aanspraak op een jubileumgratificatie als bedoeld in dit hoofdstuk.

d. Opschorting aanspraak bij lang buitengewoon verlof overwegend of mede in het algemeen belang

1. Indien de jubileumdatum valt in een periode waarin de betrokkene lang buitengewoon verlof geniet dat, naar het oordeel van de werkgever, overwegend of mede in het algemeen belang is verleend, heeft hij eerst aanspraak op een jubileumgratificatie zodra hij na afloop van het verlof zijn werkzaamheden aan een instelling hervat.
2. Bij toepassing van het eerste lid wordt de jubileumgratificatie uitbetaald door de werkgever van de instelling waaraan de betrokkene na afloop van het verlof werkzaam is.
3. Daarbij geldt als bezoldiging de bezoldiging die werknemer gedurende de maand waarin de jubileumdatum valt zou hebben genoten indien hij in de functie en met het salarisnummer welke hij had op de dag voorafgaande aan het ingaan van het verlof, op de jubileumdatum in actieve dienst was geweest.

e. Uitbetaling jubileumgratificatie bij vertrek

1. Werknemers die voor het bereiken van de jubileumdatum gebruik maken van de FPU- regeling of waarmee door bijzondere gebeurtenissen binnen de instelling het dienstverband wordt beëindigd behouden recht op een jubileumgratificatie indien:
 - a. het vertrek 2½, 5 of 7½ jaar voor het bereiken van het resp. 25, 40 of 50 jarig dienstjubileum plaatsvindt
 - b. uitbetaling geschiedt naar rato.
2. Bij vrijwillig vertrek op eigen verzoek vervalt in principe het recht op een jubileumgratificatie. Onder bepaalde omstandigheden kan het bevoegd gezag afwijken van dit principe.

Bijlage 5

Afspraken over decentraal overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Artikel 1

Voor zover de CAO daartoe expliciet de mogelijkheid geeft, kan de werkgever met instemming van de OR afwijken van de bepalingen in de CAO en arbeidsvoorwaardelijke regelingen treffen, indien daarbij de navolgende voorschriften zijn gevolgd:

- a. Het totaal van de aldus totstandgekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals die op 31 maart 2001 binnen de instellingen golden.
- b. Het overleg tussen werkgever en OR over arbeidsvoorwaardelijke regelingen behoort te worden gevoerd met het oogmerk overeenstemming te bereiken. Indien geen overeenstemming wordt bereikt en de werkgever zijn voorstel wenst te handhaven, kunnen werkgever en OR gezamenlijk, dan wel een van hen zich wenden tot een bemiddelingscommissie, die tracht hen alsnog tot overeenstemming te brengen.
- c. Indien werkgever en OR alsdan niet tot overeenstemming geraken staan de procedures dienaangaande in de WOR open. De bemiddelingscommissie wordt door CAO- partijen ingesteld.
- d. Indien nodig wordt extra geïnvesteerd in de vergroting van deskundigheid van OR-leden door middel van extra scholing en in voldoende facilitering voor onder meer ondersteuning door vakorganisaties.

Artikel 2

De werkgever kan met instemming van de OR de volgende arbeidsvoorwaardelijke regelingen vaststellen:

- a. een beloningsdifferentiatieregeling
- b. een telewerkregeling
- c. een regeling verlofsparen
- d. een regeling kinderopvang

Artikel 3

De werkgever stelt met instemming van de OR de volgende arbeidsvoorwaardelijke regelingen vast:

- a. de hoofdlijnen van personeelsbeleid
- b. een personeelsevaluatieregeling
- c. een personeelsbeoordelingsregeling
- d. een regeling resultaatdeling
- e. een regeling beschrijving en waardering functies, inclusief een bezwarenregeling functiewaardering
- f. een deskundigheidsbevorderingsregeling
- g. een regeling doelgroepenbeleid
- h. een levensloopregeling
- i. een regeling verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer en dienstreizen

- j. een jubileumgratificatieregeling
- k. een regeling inzake buitengewoon verlof
- l. een regeling taakbeleid

Artikel 4

Onverminderd het initiatiefrecht bedoeld in artikel 23 van de WOR heeft de OR het recht aan de werkgever voorstellen te doen over de in artikel 2 en 3 van deze bijlage genoemde regelingen.

Artikel 5

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen, genoemd in artikel 2 en 3 van deze bijlage, die door de werkgever conform de voorschriften in deze bijlage tot stand zijn gekomen, zijn bindend en hebben doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Artikel 6

Waar de CAO het totstandkomen van een arbeidsvoorwaardelijke regeling als genoemd in artikel 3 van deze bijlage verplicht voorschrijft, zal, zolang de decentrale vaststelling niet heeft plaatsgehad, de regeling van kracht blijven, die op 31 maart 2001 ter zake binnen de instelling gold.

Artikel 7

De OR dient zich er van te vergewissen dat er breed draagvlak onder de medewerkers is voor de met de werkgever overeen te komen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Artikel 8

De OR kan zich bij het overleg over arbeidsvoorwaardelijke regelingen laten adviseren of bijstaan door een of meer vertegenwoordigers van werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO. De werkgever zal de vakbonden in staat stellen bedoelde advies- en bijstandsfunctie uit te oefenen.

Artikel 9

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen hebben in beginsel dezelfde looptijd als de CAO, tenzij uit die regelingen zelf anders blijkt. Dit laat onverlet dat te allen tijde om redenen van doelmatige bedrijfsvoering of anderszins arbeidsvoorwaardelijke regelingen tussentijds door werkgever met instemming van de OR kunnen worden gewijzigd.

Indien bij wijziging van de CAO geen bepaling meer wordt opgenomen, waarop een arbeidsvoorwaardelijke regeling is gebaseerd, dan eindigt de rechtsgrond voor deze arbeidsvoorwaardelijke regeling op een termijn van één jaar na expiratie van de CAO. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bedoeld in artikel 27 van de WOR.

Indien in de CAO een belangrijke wijziging tot stand komt in een bepaling, waarop een arbeidsvoorwaardelijke regeling is gebaseerd, dan vervalt de rechtsgrond van deze regeling, tenzij binnen drie maanden na inwerkingtreding van bedoelde belangrijke wijziging een nieuwe of gewijzigde arbeidsvoorwaardelijke regeling in overleg tussen werkgever en OR tot stand

komt. Het bepaalde in de vorige volzin is niet van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke regelingen als bedoeld in artikel 27 van de WOR.

Artikel 10

Werkgevers en ondernemingsraden informeren de CAO-partijen over alle conform de afspraken in deze bijlage tot stand gekomen arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Bijlage 6

MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekende:

..... (naam instelling)
gevestigd te (vestigingsplaats
instelling) ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door
..... (voornamen en
achternaam)
.....
hierna te noemen 'de werkgever'

en

..... (voornamen en
achternaam) wonende te
..... (woonplaats) aan de
..... (adres)
geboren te
(geboorteplaats) op
..... (geboortedatum)
hierna te noemen 'de werknemer'

verklaren hierbij de volgende arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.

De werknemer is met ingang van (datum) werkzaam als
..... (functiebenaming)
bij (een of meer organisatorische
eenheden).

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de volgende
werkzaamheden van specifieke aard
en eindigt op (datum)

of

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, alsmede een
arbeidsovereenkomst voor 2 jaar of langer geldt voor zowel werkgever, als voor
werknemer een proeftijd van 2 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaar, alsmede een
arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij geen einddatum is

overeengekomen, geldt voor zowel werkgever, als voor werknemer een proeftijd van 1 maand.

Bij indiensttreding is het salaris gelijk aan schaal regelnummer....
De maximumschaal behorende bij de functie is (maximumschaal).
Als datum voor de eerste periodieke verhoging is (datum)
overeengekomen.

De betrekkingsovervang is vastgesteld op normbetrekking.
De standplaats van de werknemer is (standplaats).

Op deze arbeidsovereenkomst is van toepassing de Collectieve
Arbeidsovereenkomst voor de Landelijke Onderwijsverzorgingsinstellingen,
inclusief de wijzigingen die deze CAO ondergaat.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

op 20.. te

.....werkgever

..... werknemer

Bijlage 7

Regeling Ziekte en arbeidsongeschiktheid WVOI

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze Regeling wordt verstaan onder:

- a. instelling:
een instelling als bedoeld in artikel 1 van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen;
- b. betrokkene:
een werknemer als bedoeld in artikel 1 van de geldende collectieve arbeidsovereenkomst voor de landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen;
- d. werkgever:
het bevoegd gezag van de instelling;
- e. salariering: de som van het voor betrokkene geldende salaris en eventuele toelage(s);
- f. arbodienst: een arbodienst als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet;
- g. geneeskundig onderzoek: een onderzoek door of namens het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, dan wel een voor rekening van werkgever komend onderzoek door de arbodienst;
- h. geneeskundige verklaring: een verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;
- i. bedrijfsgezondheidskundige begeleiding: de begeleiding door of namens een arbodienst, gericht op het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het eindigen daarvan.
- j. pensioenreglement: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
- k. arbeidsongeschiktheid: arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 18, eerste lid, van de WAO;
- l. arbeidsongeschiktheidsuitkering: een uit enig dienstverband van de betrokkene voortvloeiende en aan hem periodiek uitbetaalde uitkering ter zake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende, dan wel gangbare arbeid te verrichten;
- m. passende arbeid: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;
- n. gangbare arbeid: alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is en waarmee hij kan verdienen, hetgeen gezonde personen met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan, met arbeid gewoonlijk verdienen. Niet daaronder wordt verstaan een dienstbetrekking in de zin van de Wet op de sociale werkvoorziening;
- o. deskundige persoon: een deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet die belast is met de taken, bedoeld in artikel 14, eerste lid, onderdelen b of c, van die wet;

Artikel 2. Bedrijfsgezondheidszorg

1. De betrokkene geniet bedrijfsgezondheidskundige begeleiding overeenkomstig het bepaalde in deze regeling.
2. De bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de betrokkene geschiedt door of vanwege de deskundige persoon of de arbodienst in samenwerking met de werkgever.
3. De betrokkene is gehouden mee te werken aan geneeskundig onderzoek en bedrijfsgezondheidskundige begeleiding van de deskundige persoon of de arbodienst, welke voortvloeien uit de bepalingen van deze regeling.
4. Onverminderd de mogelijkheid de bedrijfsgezondheidsdienst rechtstreeks te consulteren ter zake van met zijn arbeidssituatie samenhangende gezondheidsproblemen kan de betrokkene het bevoegd gezag verzoeken hem in verband hiermee aan een onderzoek vanwege de deskundige persoon of de arbodienst te onderwerpen.

Artikel 3. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens het geheel of gedeeltelijk verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt de betrekking van de betrokkene geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd:
 - a. artikel 13 en artikel 13a;
 - b. de mogelijkheid om de dienstbetrekking, dan wel de betrekkingsomvang, op verzoek van betrokkene geheel of gedeeltelijk te beëindigen, onderscheidenlijk te verminderen;
 - c. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking, dan wel vermindering van de betrekkingsomvang, wanneer de dienstbetrekking voor bepaalde tijd, onderscheidenlijk de uitbreiding van de betrekkingsomvang voor bepaalde tijd is overeengekomen;
 - d. de mogelijkheid van een ontslag op staande voet wegens dringende redenen;
 - e. de mogelijkheid van beëindiging van de dienstbetrekking op grond van gewichtige redenen, waaronder de mogelijkheid om het dienstverband te doen beëindigen in verband met de opheffing van de betrekking.

Artikel 4. Verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De betrokkene die geheel of gedeeltelijk wegens ziekte verhinderd is zijn dienstbetrekking te vervullen, behoudt gedurende een termijn van 12 maanden zijn volledige salariering. Vervolgens geniet de betrokkene over de verlofuren wegens ziekte 70% van zijn salariering tot het einde van zijn dienstverband. Indien het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA een tijdvak vast stelt, gedurende hetwelk de betrokkene jegens werkgever aanspraak op salariering heeft, geniet de betrokkene over dat tijdvak 80% van zijn salariering over de verlofuren wegens ziekte.
2. Gedurende het zwangerschap- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 9, wordt de termijn van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, alsmede de termijn die aanvangt na afloop van deze termijn van 12 maanden en duurt tot het einde van het dienstverband, bedoeld in het eerste lid, opgeschort.
3. Indien de betrokkene een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde salariering recht heeft. Ingeval betrokkene recht heeft op een ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking, waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald, naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

4. Indien, als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door betrokkene, de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering geheel of gedeeltelijk geweigerd wordt, dan wel blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn genoten.
5. Ten aanzien van de betrokkene, die zijn arbeid aan meer dan één instelling verricht, worden voor de toepassing van dit artikel zijn werkzaamheden overeenkomstig zijn verzoek al dan niet als één geheel beschouwd, tenzij hier tegen op grond van een geneeskundige verklaring bezwaren bestaan.
6. Indien de betrokkene geen machtiging afgeeft om de ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering dan wel een WAO- of WIA-uitkering te doen uitbetalen aan zijn werkgever, geeft hij daarvan onverwijld kennis aan het betrokken werkgever.
7. Ter bepaling van de periode van 12 maanden, bedoeld in het eerste lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld indien zij elkaar met een periode van minder dan 4 weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van 4 weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten buiten beschouwing.

Artikel 5. Voortgezet verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid binnen vier weken

Ter bepaling van de in artikel 4, eerste lid, genoemde termijn wordt een opnieuw ingegaan verlof wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid als een voortzetting van het vorige verlof beschouwd, tenzij het nieuwe verlof zich voordoet nadat de betrokkene gedurende ten minste vier weken zijn dienst daadwerkelijk volledig had hervat.

Artikel 6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. Indien aan de vrouwelijke betrokkene een uitkering op grond van Hoofdstuk 3, afdeling 2 van de Wet Arbeid en Zorg is toegekend, wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag, waarop zij ingevolge het tweede lid recht heeft.
2. Indien de vrouwelijke betrokkene recht heeft op een uitkering als bedoeld in het eerste lid, maar deze uitkering als gevolg van het achterwege laten van een aanvraag daartoe door de vrouwelijke betrokkene niet wordt toegekend, wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht toch te zijn genoten.
3. De betrokkene doet ten minste vier weken voor de dag waarop de bevalling over zes weken te verwachten is aan het werkgever mededeling van de datum van ingang van het zwangerschapsverlof.

Artikel 7. Regels voor de werkgever met betrekking tot de reïntegratie van de zieke betrokkene

1. De werkgever spant zich in om de betrokkene, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, te reïntegreren in diens eigen functie, waarbij zonodig technische aanpassingen van de werkplek, een andere groepering van taken of aanpassing van de werkomgeving wordt toegepast. Als reïntegratie in de eigen functie niet mogelijk is, spant werkgever zich in om de werknemer te reïntegreren in een andere functie bij de werkgever. Bij de toepassing van de tweede volzin geldt als uitgangspunt dat de nieuwe functie zoveel mogelijk aansluit bij opleiding en ervaring van de betrokkene. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat geen andere functie voor de betrokkene in aanmerking komt of geen geschikte functie kan worden gecreëerd door een andere groepering van taken of een aanpassing van de werkomgeving, bevordert de werkgever de plaatsing van de betrokkene in een voor hem passende functie bij een andere werkgever.
2. Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de betrokkene een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a,

tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 25, tweede, van de Wet WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de betrokkene regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. Indien voor reïntegratie in een andere functie bij de werkgever her-, om- of bijscholing noodzakelijk is, stelt de werkgever in overleg met de betrokkene een scholingsplan op. Scholing op grond van het scholingsplan vindt plaats op kosten van de werkgever en in werktijd van de betrokkene.

3. De werkgever bevestigt een aanbod aan de betrokkene tot plaatsing in een voor hem passende functie bij een andere werkgever schriftelijk. In de schriftelijke bevestiging wordt gewezen op de mogelijkheid tot het vragen van een deskundigenoordeel, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel f, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
4. De in het eerste lid bedoelde plaatsing geschiedt door middel van detachering. De detachering duurt totdat de betrokkene is ontslagen op grond van artikel 20. Van de detachering wordt melding gemaakt in de schriftelijke bevestiging als bedoeld in het derde lid.

Artikel 7a. Regels voor de zieke betrokkene met betrekking tot reïntegratie

De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, is gehouden:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 7, eerste lid;
- b. zijn medewerking te verlenen aan eigen reïntegratie, het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 11, tweede lid;
- c. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Artikel 8. Onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering

1. Ter zake van het onderzoek naar het recht op een WAO- of WIA-uitkering is de betrokkene gehouden te voldoen aan alle voorschriften en verplichtingen, die onmiddellijk dan wel middellijk uit de bepalingen van de WAO of de Wet WIA voortvloeien. Hieronder worden tevens verstaan voorschriften en verplichtingen, van welke aard dan ook, hem opgelegd door of vanwege het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar te achten in zijn eigen betrekking, zij het onder andere voorwaarden, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectivering van die andere voorwaarden.
3. Indien bij het onderzoek naar de beoordeling van het recht op een uitkering, als bedoeld in het eerste lid, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen van oordeel is dat de betrokkene arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar in één of meer andere functies bij de werkgever, draagt de werkgever zorg dat de betrokkene binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies.

Artikel 9. Inkomsten uit wenselijk geachte arbeid

1. Indien de betrokkene in het belang van zijn reïntegratie op advies van de deskundige persoon, de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf wenselijk geachte arbeid voor de werkgever of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid hierop geheel in mindering gebracht zolang hij aanspraak kan maken op zijn volle salariering. Onder in het belang van zijn reïntegratie wenselijk geachte arbeid wordt niet verstaan arbeid op therapeutische basis. Er is sprake van arbeid op therapeutische basis, indien de arbeid van de betrokkene aan de volgende eisen voldoet:

- a. de activiteiten moeten binnen een van tevoren aangegeven periode uitgevoerd worden
 - b. de periode mag niet langer dan 6 weken zijn
 - c. de werkzaamheden moeten deel uitmaken van een opbouwend reïntegratietraject
 - d. het mag géén bestaande functie zijn die in de CAO staat omschreven
 - e. het moet een gecreëerde functie zijn
 - f. er moet te allen tijde begeleiding aanwezig zijn
 - g. de persoon moet op elk moment weg kunnen gaan.
2. Indien de betrokkene na 12 maanden ziekte in het belang van zijn reïntegratie op advies van de deskundige persoon, de ARBO-dienst of het reïntegratiebedrijf voor de werkgever of voor derden wenselijk geachte arbeid verricht, behoudt hij voor de uren dat bedoelde arbeid wordt verricht de salariering per uur in de eigen functie en over de resterende verlofuren wegens ziekte 70% van de salariering in de eigen functie. Artikel 4, derde tot en met zevende lid, is van toepassing.
3. Scholing ten behoeve van reïntegratie geldt als ziekteverlof, tenzij het op advies van de deskundige persoon, de Arbo-dienst of het reïntegratiebedrijf met de werkgever overeengekomen voor reïntegratie noodzakelijke scholing betreft. Deze voor reïntegratie noodzakelijke scholing dient gevolgd te worden binnen het kader van het verrichten van de in het eerste en tweede lid bedoelde wenselijk geachte arbeid.

Artikel 10. Geen aanspraak op salariering

Geen aanspraak op salariering bestaat, indien blijkt een geneeskundige verklaring:

- a. de ziekte is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld, dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;
- b. de betrokkene de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;
- c. de verhindering wegens ziekte zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die ter zake van zijn benoeming heeft plaatsgevonden, en alsdan blijkt dat de betrokkene hierbij kennelijk opzettelijk onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand heeft verstrekt of gegevens heeft verzwegen, tengevolge waarvan hij toen ten onrechte geschikt is verklaard.

Artikel 11. Staken van salariering

1. De aanspraak op salariering kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard, indien en zolang de betrokkene:
- a. weigert zich te onderwerpen aan een krachtens deze regeling opgedragen geneeskundig onderzoek, dan wel, na voor zulk een onderzoek behoorlijk te zijn opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt;
 - b. weigert of verzuimt tijdig een een WAO- of WIA-uitkering bij het UWV aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in te dienen;
 - c. weigert de volledige medewerking te verlenen aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een een WAO- of WIA-uitkering;
 - d. de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;
 - e. het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;
 - f. ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, dan wel zich niet houdt aan de hem door de deskundige persoon, de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt, dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande, dat te dezen voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;
 - g. tijdens de verhindering om zijn dienst te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkt een geneeskundige verklaring door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, in het belang van zijn genezing, reïntegratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

- h. in gebreke blijft op het door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen bepaalde tijdstip en in de door hen bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid, dan wel, na afloop van een periode van 52 weken onafgebroken arbeidsongeschiktheid, gangbare arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de arbodienst of het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen als geldig erkende reden heeft opgegeven;
 - i. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die er op gericht zijn om de betrokkene in staat te stellen passende arbeid te verrichten;
 - j. zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7, tweede lid.
2. Het geheel of gedeeltelijk vervallen van aanspraken, bedoeld in het eerste lid, gaat in op een tijdstip, bij de beslissing van de werkgever vermeld. Dit tijdstip ligt niet voor de dag van die beslissing.
 3. De door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA vastgestelde en opgelegde voorschriften en verplichtingen gelden voor de betrokkene als waren deze vastgesteld en opgelegd door de werkgever.
 4. Indien betrokkene door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen één of meer sancties zijn opgelegd overeenkomstig hoofdstuk II van de WAO dan wel hoofdstuk 10 van de Wet WIA, gelden deze sancties voor betrokkene als waren zij hem opgelegd door de werkgever met dienovereenkomstige uitwerking op de salariering.
 5. De ingevolge artikel 10 of dit artikel geheel of gedeeltelijk geweigerde of vervallen verklaarde bezoldiging, wordt alsnog aan de betrokkene uitbetaald, wanneer door het desbetreffende deskundigenoordeel van het UW te zijnen gunste is beslist.

Artikel 12. Kosten hernieuwd onderzoek

De kosten van het hernieuwd onderzoek alsmede de kosten, verbonden aan het onderzoek, bedoeld in artikel 30, eerste lid, onderdeel e, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, komen voor rekening van het bevoegd gezag. De eventuele reis- en verblijfskosten van de betrokkene worden hem door het bevoegd gezag vergoed op basis van de binnen de instelling geldende regeling vergoeding van reis- en verblijfskosten bij dienstreizen.

Artikel 13. Ontslag op grond van arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid

1. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van de werknemer van twee jaar, waarbij het UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van 35 % of minder:
 - a. de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, zoveel mogelijk in dezelfde functie, voor dat deel waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is verklaard.
 - b. het inkomensverlies in geval van ontslag en herbenoeming compenseren gedurende vijf jaar, waarbij in het eerste jaar 90% van het inkomensverlies wordt gecompenseerd en vervolgens in het tweede jaar 85%; het derde jaar 75%, het vierde jaar 70% en het vijfde jaar 65%.
 - c. de reïntegratie-inspanningen in samenwerking met de werknemer voor 12 maanden na ingangsdatum ontslag voortzetten, gericht op een zo hoog mogelijke arbeidsparticipatie.
 - d. de werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat bij herkeuring en mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.

2. De werkgever zal, na een arbeidsongeschiktheid van de werknemer van twee jaar, waarbij het UWV, als gevolg van een keuring in het kader van de WIA, heeft bepaald dat er sprake is van een loonverlies van 35 tot 80%;
 - a. de werknemer ontslaan wegens arbeidsongeschiktheid en verplicht herbenoemen, zoveel mogelijk in dezelfde of een vergelijkbare functie, voor zijn resterende verdien capaciteit.
 - b. de werknemer uitbreiding van het dienstverband aanbieden op het moment dat bij herkeuring en mede op basis van een advies van de bedrijfsarts, de arbeidsgeschiktheid toeneemt.
3. Met betrekking tot werknemers die in hun eerste of tweede ziektejaar een vervroegde geneeskundige keuring aanvragen en binnen genoemde periode door UWV duurzaam arbeidsongeschikt worden verklaard, zal de werkgever de eerste twee ziektejaren 100% van het loon doorbetalen.
4. Bij het bepalen van de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden niet in aanmerking genomen perioden van afwezigheid van een vrouwelijke betrokkene wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door de zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode van het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof.
5. Ter bepaling van de periode van twee jaar, bedoeld in het eerste en tweede lid, worden perioden van ongeschiktheid voor zijn betrekking samengeteld:
 - a. indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen;
 - b. indien zij worden onderbroken door afwezigheid wegens zwangerschaps- of bevallingsverlof of wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof;
 - c. indien een onder b bedoelde afwezigheid wordt voorafgegaan of wordt gevolgd door een periode van arbeidsgeschiktheid, die in totaal minder dan vier weken bedraagt.
6. De termijn van twee jaren, bedoeld in het tweede lid, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de WAO, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 24, eerste lid van de Wet WIA; en
 - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen heeft vastgesteld op grond van artikel 71a, negende lid, van de WAO dan wel artikel 25, negende lid, van de Wet WIA.

Artikel 13a. Ontslag in verband met niet meewerken aan reïntegratie

1. De betrokkene die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan worden ontslagen, indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 7, tweede lid.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de

werkgever een hierop betrekking hebbend advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 14. Aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na ontslag of beëindiging van de dienstbetrekking

1. De gewezen betrokkene die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, ontstaan voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, niet zijnde een ontslag op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop een tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd niet zijnde een beëindiging op grond van ziekte of arbeidsongeschiktheid, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, nadien nog ongeschikt is hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te verrichten, een en ander voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, behoudt gedurende zijn ongeschiktheid een uitkering ter hoogte van zijn laatstgenoten salariëring. Het in de vorige volzin bepaalde geldt slechts voor zover de termijn van 12 maanden, genoemd in artikel 4, eerste lid, nog niet is verstreken, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Na afloop van de termijn van 12 maanden ontvangt hij gedurende 6 maanden, doch uiterlijk tot de eerste dag van de maand volgende op die waarin de gewezen betrokkene de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, 70% van de laatstgenoten salariëring.
2. De gewezen betrokkene die binnen vier weken na het tijdstip waarop hij is ontslagen, dan wel zijn tijdelijke taakuitbreiding is beëindigd dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende arbeid te verrichten, ontvangt een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariëring, mits hij gedurende tenminste acht weken onmiddellijk aan dat tijdstip voorafgaand in dienst is geweest. De uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariëring wordt uitbetaald zolang de ongeschiktheid van de betrokkene duurt en voor zover hij niet als herplaatsbaar verklaarde is herplaatst in een betrekking, doch uiterlijk tot en met 52 weken na de aanvang daarvan, dan wel indien dit eerder is tot uiterlijk de eerste dag van de maand volgende op die waarin hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
3. De gewezen betrokkene met recht op een uitkering krachtens de ZW heeft aanspraak op een uitkering als bedoeld in artikel 14, eerste en tweede lid, verminderd met de uitkering krachtens de ZW.
4. Voor de gewezen betrokkene bedoeld in het eerste en tweede lid die voor het tijdstip waarop hem ontslag is verleend, dan wel waarop zijn benoeming in tijdelijke dienst is afgelopen, gedeeltelijk onbezoldigd buitengewoon verlof geniet, wordt onder laatstgenoten salariëring verstaan de laatstgenoten salariëring die hij genoot voor aanvang van de periode van buitengewoon verlof.
5. Het eerste tot en met het derde lid vinden geen toepassing ten aanzien van de betrokkene, die in verband met de aanvaarding van werkzaamheden van ten minste gelijke omvang als die van de beëindigde dienstbetrekking, aanspraak kan maken op honorering, loon of salariëring, dan wel op een uitkering wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid uit hoofde van die werkzaamheden.
6. Indien de gewezen betrokkene binnen een tijdvak van vier weken nadat de volgens het eerste tot en met het derde lid geregelde doorbetaling van een uitkering ter hoogte van zijn laatstelijk genoten salariëring dan wel 70% daarvan, in verband met zijn herstel is gestaakt, wederom wegens ziekte ongeschikt wordt hem passende, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, wordt de nieuw opgetreden

ongeschiktheid als een voortzetting van de vorige ongeschiktheid beschouwd en wordt de doorbetaling hervat. Voor het bepalen van het tijdstip, waarop de in het eerste tot en met het derde lid bedoelde termijnen zijn verstreken, worden even bedoelde perioden van ongeschiktheid, welke elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken zijn opgevolgd, samengeteld.

7. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof van de gewezen vrouwelijke betrokkene wordt haar uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg aangevuld tot 100% van de laatst genoten salariering. Artikel 6, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing. Zolang zij na de beëindiging van de in de eerste volzin bedoelde uitkering nog wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid ongeschikt is om haar passende arbeid te verrichten, dan wel, na onafgebroken arbeidsongeschiktheid gedurende het in artikel 19, eerste en tweede lid, van de WAO, dan wel artikel 23, van de Wet WIA bedoelde tijdvak, al dan niet verlengd op grond van artikel 19, zevende lid van de WAO, dan wel artikel 24 van de Wet WIA of artikel XV, veertiende lid, onder a en c, van de Wet terugdringing ziekteverzuim, gangbare arbeid te kunnen verrichten, dan wel binnen vier weken na deze beëindiging in die zin arbeidsongeschikt wordt, is het tweede, vijfde en zesde lid van overeenkomstige toepassing. De in het tweede lid bedoelde termijn van 52 weken wordt in dat geval geacht aan te vangen op de dag volgende op die der bevalling. De gewezen vrouwelijke betrokkene bedoeld in dit lid is de vrouwelijke betrokkene wier bevalling waarschijnlijk is onderscheidenlijk plaatsvindt, binnen een periode van tien weken na het tijdstip van haar ontslag.
8. Het bedrag van de een uitkering ter hoogte van de laatstelijk genoten salariering, bedoeld in dit artikel dan wel 70% daarvan wordt verminderd dan wel, voor zover het reeds is uitbetaald, verrekend met:
 - a. een de betrokkene toegekende ZW-uitkering, een WW-uitkering, een bovenwettelijke WW-uitkering danwel WAO- of WIA-uitkering of anderszins een uitkering uit hoofde van ziekte en arbeidsongeschiktheid of werkloosheid;
 - b. een de betrokkene toegekend invaliditeitspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP, alsmede een eventuele aanvulling op dat pensioen, als bedoeld in artikel 41, derde lid;
 - c. inkomsten welke de gewezen betrokkene inmiddels mocht zijn gaan genieten uit of in verband met arbeid of bedrijf, daaronder mede begrepen uitkeringen terzake van ziekte en arbeidsongeschiktheid, voor zover niet afkomstig uit verzekeringen, waarvoor de premie uitsluitend voor eigen rekening van betrokkene is betaald.
9. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, vindt artikel 10, waar mogelijk, overeenkomstige toepassing.
10. In de gevallen, bedoeld in dit artikel, wordt de uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de Wet WIA of de Wet arbeid en zorg geacht onverminderd te zijn ontvangen, indien deze op grond van enige wettelijke bepaling geheel of gedeeltelijk is geweigerd, dan wel niet of niet geheel is betaald.

Artikel 15. Voorwaarden en verplichtingen bij het verkrijgen van aanspraken wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid na beëindiging van de dienstbetrekking

1. Ter verkrijging van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde en zesde lid bedoelde aanspraken richt de gewezen betrokkene binnen 7 dagen na het ontstaan van de voor die aanspraken vereiste omstandigheden een aanvraag tot de werkgever. Bij overschrijding van deze termijn vervalt de aanspraak gedurende het aantal dagen van deze overschrijding, tenzij de gewezen betrokkene aantoont, dat hij redelijkerwijs niet in staat is geweest die termijn in acht te nemen.
2. De vaststelling en wijziging van de in dit artikel bedoelde aanspraken geschiedt door de werkgever. De uitbetaling vindt maandelijks plaats, tenzij deze met toestemming van de gewezen betrokkene in langere termijnen geschiedt. De werkgever kan, vooruitlopende op de vaststelling van de aanspraken, uitbetalingen aan de betrokkene verrichten bij wijze van voorschot.

3. De gewezen betrokkene wordt door het aanvaarden van de vastgestelde aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, geacht er in toe te stemmen dat allen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen verschaffen welke voor de uitvoering van even bedoelde aanspraken nodig zijn.
4. De gewezen betrokkene is verplicht, indien de werkgever daartoe aanleiding ziet, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek tot het verkrijgen van ieder mogelijke uitkering ingevolge arbeidsongeschiktheid, ter vervanging van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken.
5. De gewezen betrokkene is verplicht de werkgever uit eigen beweging onverwijld in kennis te stellen van alle omstandigheden, waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk is, dan wel moet zijn, dat die van invloed kunnen zijn op de vaststelling van de in artikel 14, eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid bedoelde aanspraken. Onder dergelijke omstandigheden vallen tevens te verwachten inkomsten, van welke aard dan ook, waarvan de hoogte en de duur nog niet of niet exact kunnen worden vastgesteld.
6. De werkgever kan bepalen, dat geen recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, bestaat indien de gewezen betrokkene de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van deze aanspraken niet, niet volledig of onjuist heeft verstrekt.
7. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, kan door de werkgever geheel of gedeeltelijk en al dan niet tijdelijk vervallen worden verklaard indien de gewezen betrokkene zonder geldige redenen niet of niet langer voldoet aan de hem opgelegde verplichtingen, bedoeld in het vijfde, zesde en zevende lid, alsmede indien de gewezen betrokkene niet, niet volledig of onjuiste gegevens heeft verstrekt met betrekking tot een wijziging van deze aanspraken.
8. Het recht op de aanspraken, bedoeld in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14, vervalt in ieder geval indien de gewezen betrokkene daartoe niet binnen 2 jaar na de beëindiging van zijn dienstbetrekking een verzoek heeft ingediend.
9. Uitkeringen ingevolge de in het eerste, tweede, vierde, zesde en achtste lid van artikel 14 bedoelde aanspraken, die niet in ontvangst zijn genomen of ingevorderd binnen drie maanden na de betaalbaarstelling, worden niet meer betaald. De werkgever, kan in bijzondere gevallen ten gunste van betrokkene afwijken van de eerste volzin.

Artikel 16. Kosten ziekte en arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door de werkzaamheden

In geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid die naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate veroorzaakt is door de aard van de aan de betrokkene opgedragen werkzaamheden, dan wel door de omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, worden hem vergoed de naar het oordeel van de werkgever te zijnen laste blijvende noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling.

Artikel 17. Terugbetaling en terugvordering

1. De werkgever kan al hetgeen op grond van deze regeling onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen salariering of uitkering op grond van deze regeling,
 - a. gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien de werkgever door toedoen van betrokkene onverschuldigd heeft betaald; en
 - b. gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de betrokkene redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat de werkgever onverschuldigd betaalde.

2. Een voorschot wordt door betrokkene op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen salariëring of uitkering op grond van deze regeling,

Artikel 18. Onvervreemdbaarheid van salariëring of uitkering

1. Iedere salariëring of uitkering op grond van deze regeling, alsmede aanvullingen daarop, is onvervreemdbaar en niet vatbaar voor verpanding of belening.
2. Een machtiging tot het in ontvangst nemen van de in het eerste lid bedoelde salariëring of uitkeringen, alsmede aanvullingen daarop, onder welke vorm of benaming ook verleend, is steeds herroepelijk.
3. Elk beding, strijdig met het eerste of tweede lid, is nietig.

Artikel 19. Tervisielegging

De werkgever draagt er zorg voor, dat een bijgewerkt exemplaar van deze regeling op een voor de betrokkene steeds toegankelijke plaats ter inzage beschikbaar is.

Artikel 20. Overgangsrecht

De betrokkene, die op de dag, voorafgaande aan de datum van inwerkingtreding van deze regeling, uit hoofde van ziekte of arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt op grond van het WVOI-BZA zoals dit op de datum van inwerkingtreding van deze regeling luidde heeft recht op een daarmee overeenkomende uitkering ingevolge deze regeling. De onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid welke reeds verlopen is op de dag van inwerkingtreding van deze regeling, telt mee voor de periode, genoemd in artikel 13, lid 1 en 2.

Artikel 21. Geen rechten voor datum van inwerkingtreding regeling

Tenzij in deze regeling uitdrukkelijk anders is bepaald, kunnen aan deze regeling geen rechten worden ontleend door de betrokkene, wiens ongeschiktheid voor het vervullen van zijn betrekking wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid is aangevangen voor de dag van inwerkingtreding van deze regeling.

Artikel 22. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als ZA-WVOI.