

<b>1. Definities</b>	<b>2</b>
<b>2. Algemene bepalingen</b>	<b>3</b>
<b>3. Arbeidsovereenkomst</b>	<b>3</b>
<b>4. Loon en vergoedingen</b>	<b>4</b>
<b>5. Pensioen</b>	<b>5</b>
<b>6. Kleding</b>	<b>5</b>
<b>7. Dienstitijden</b>	<b>5</b>
<b>8. Onregelmatige diensten</b>	<b>5</b>
<b>9. Overwerk</b>	<b>6</b>
<b>10. Vakantie en verlof</b>	<b>7</b>
<b>11. Borstvoeding</b>	<b>9</b>
<b>12. Ziekteverzuim</b>	<b>9</b>
<b>13. Scholing</b>	<b>10</b>
<b>14. Functionerings- en beoordelingsgesprekken</b>	<b>10</b>
<b>15. Nevenwerkzaamheden</b>	<b>10</b>
<b>16. Aannemen van geschenken</b>	<b>10</b>
<b>17. Collectieve verzekeringen en vergoeding van schade</b>	<b>10</b>
<b>18. Einde arbeidsovereenkomst of ontslag</b>	<b>11</b>
<b>19. Non-actief stellen</b>	<b>11</b>
<b>20. Ordemaatregel</b>	<b>12</b>
<b>21. Disciplinaire maatregelen</b>	<b>12</b>
<b>22. Geschil</b>	<b>12</b>
<b>23. Beroepsprocedure</b>	<b>13</b>
<b>24. Samenstelling beroepscommissie</b>	<b>13</b>
<b>25. Overige bepalingen</b>	<b>13</b>
<b>26. Slotbepalingen</b>	<b>14</b>

---

## 1. Definities

---

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
  - a. Werkgever:  
De organisatie waar de toezichthouders in dienst zijn;
  - b. Bestuur:  
Bestuur of Raad van Toezicht van de werkgever die deze CAO heeft onderschreven;
  - c. Directeur:  
De directeur aangesteld door de werkgever;
  - d. Werknemer:  
Degene, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan volgens artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
  - e. Arbeidsduur:  
De vooraf gestelde omvang van het aantal uren in een bepaalde periode gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
  - f. Volledige dienstbetrekking:  
Een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 36 uur per week;
  - g. Deeltijd dienstbetrekking:  
Een arbeidsovereenkomst van gemiddeld minder dan 36 uur, met een minimum van 16 uur;
  - h. Werktijd:  
De periode tussen vastgestelde tijdstippen gedurende welke door de werknemer arbeid moet worden verricht;
  - i. Ondernemingsraad:  
De ondernemingsraad zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
  - j. Personeelsvertegenwoordiging:  
De werkgever die minder dan 50 werknemers in dienst heeft kan een personeelsvertegenwoordiging instellen. Bij meer dan 10 werknemers is de werkgever daartoe verplicht indien de meerderheid van de werknemers dit wil. De bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging zijn beperkter dan van de OR. Wel heeft de personeelsvertegenwoordiging instemmingsrecht bij het wijzigen van regelingen die de werktijden en arbeidsomstandigheden betreffen;
  - k. Loon:  
Het bedrag van de schaal hetwelk de werknemer is toegekend;
  - l. WML:  
Het wettelijk minimum (jeugd)loon. Deze wordt elk half jaar, op 1 januari en op 1 juli, opnieuw vastgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;
  - m. Rechtspositioneel besluit:  
Besluit tot het treffen van een maatregel in het kader van deze rechtspositieregeling zoals een disciplinaire maatregel of een ordemaatregel;
  - n. Feestdagen:  
De dagen die als feestdagen worden aangemerkt zijn de volgende:
    - Nieuwjaarsdag;
    - Eerste en Tweede Paasdag;
    - Hemelvaartsdag;
    - Eerste en Tweede Pinksterdag;
    - Eerste en Tweede Kerstdag;
    - De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;
    - Oudejaarsdag na 16.00 uur;
    - Eén keer per 5 jaar op 5 mei, vanaf 2000, 2005, 2010 etc.
2. De werknemer kan bij het opstellen van de dienstroosters verzoeken om op bepaalde dagen niet te worden ingeroosterd in verband met de viering van een feestdag die voor de werknemer belangrijk is, zoals bijvoorbeeld een Joodse, Islamitische of Hindoe feest- en gedenkdag. Een dergelijk verzoek dient in beginsel te worden gehonoreerd, tenzij dit met het oog op de bedrijfsvoering redelijkerwijs niet kan worden geveerd.

3. In deze CAO worden mede als gehuwd of als echtgenoot aangemerkt, personen die een door een notaris opgemaakt samenlevingscontract hebben, geregistreerd partnerschap en niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, (tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in eerste of tweede graad bestaat). Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.
4. Van een gezamenlijke huishouding, bedoeld in de vorige volzin, kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op ander wijze in elkaars verzorging voorzien en beschikken over een door een notaris opgemaakt samenlevingscontract.

## **2. Algemene bepalingen**

---

1. De arbeidsovereenkomst van de werknemer van één van werkgevers die deze CAO hebben onderschreven wordt beheerst door de bepalingen van boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek en deze CAO.
2. Deze CAO is van toepassing op de werknemer in dienst van één van de werkgevers die deze CAO hebben onderschreven. Deze CAO is niet van toepassing op bij de werkgever gedetacheerde mensen. Ten aanzien van detachering geldt het volgende:
  - a. De werkgever kan, in overeenstemming met de werknemer, de werknemer detacheren bij een andere werkgever. Tijdens deze detachering blijft de rechtspositie van de werknemer ongewijzigd.
  - b. Bijzondere afspraken tijdens de detachering worden vastgelegd in een overeenkomst, die de instemming moet hebben van zowel de werknemer als de werkgever. De werknemer ontvangt een kopie van deze overeenkomst.
3. Deze CAO heeft het karakter van een minimumregeling. Partijen dienen zich te houden aan de opgenomen voorwaarden in deze CAO.
4. De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en heeft een looptijd tot en met 31 december 2007. Met terugwerkende kracht wordt het percentage van de eindejaarsuitkering 2006 bepaald op 1,75%.
5. Voor het in dienst treden van de werknemer stelt de werkgever de werknemer schriftelijk in kennis van de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden.
6. De werkgever stelt een huishoudelijk reglement op waarin wordt vastgelegd welke algemene verplichtingen de werknemer heeft, welke huis- en gedragsregels gelden en hoe de werknemer dient te handelen bij wijzigingen in zijn of haar privé-situatie die voor de arbeidsrelatie van belang zijn.
7. Cao-partijen zullen werken aan een Arbo-convenant. De werkgevers en de bonden zullen ervoor zorgdragen dat de benodigde informatie is verzameld.

## **3. Arbeidsovereenkomst**

---

In de arbeidsovereenkomst wordt in elk geval opgenomen:

1. naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever alsmede de naam en functie van degene die de werkgever ten deze vertegenwoordigt;
2. naam, voornamen en het adres van de werknemer;
3. datum van indiensttreding;
4. de plaats (of plaatsen) waar de werknemer werkzaam zal zijn;
5. de functie van de werknemer;
6. de duur van de proeftijd;

7. de vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde tijd is aangegaan;
8. bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt de duur vermeld waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
9. het aantal verlofuren waarop de werknemer per kalenderjaar recht heeft;
10. arbeidsduur per week;
11. de bepaling dat deze CAO en mogelijke toekomstige wijzigingen en aanvullingen met de overeenkomst een geheel vormen;
12. in het contract kunnen eventuele afwijkingen opgenomen zijn met betrekking tot deze arbeidsvoorwaardenregeling;
13. het overeengekomen salaris bij aanvang van de arbeidsovereenkomst en de termijn van uitbetaling;
14. vakantiedagen;
15. wijze van beëindiging waarbij verwezen kan worden naar hoofdstuk 18 in deze CAO.

#### **4. Loon en vergoedingen**

---

1. Loon

Voor hoogten van het salaris en de salarisschalen, zie bijlage I salarismodel.

  - a. De werknemer ontvangt voor het verrichten van de bedongen arbeid loon van de werkgever.
  - b. Een werknemer kan na een jaar dienstverband bevorderd worden in overeenstemming met het salarismodel van de bijlage I.
  - c. Het loon, de toeslagen en de vergoedingen worden maandelijks betaald. Uitbetaling vindt plaats aan het einde van de maand.
  - d. Indien het loon, de toeslagen, de vergoedingen of uitkeringen over een deel van een maand dienen te worden berekend, geschiedt dit naar evenredigheid aan het aantal dagen van de desbetreffende maand.
  - e. De werknemer ontvangt over de tijd dat hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat dienst te verrichten, geen loon.
  - f. Het loon van de werknemer met een andere dan een volledige dienstbetrekking wordt naar evenredigheid vastgesteld.
2. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die 8% van het genoten brutoloon bedraagt. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald.
3. Loon op feestdagen

Aan de werknemer wordt in onderstaande gevallen verlof met behoud van loon verleend, voor zover hij op feestdagen en op door de werkgever aangewezen erkende feest- of gedenkdagen werkt, tenzij het een zaterdag of zondag betreft:

  - a. werkelijke dienst heeft verricht;
  - b. een roostervrije dag heeft genoten;
  - c. wegens ziekte of vakantie geen werkelijke dienst heeft verricht of anderszins verlof heeft genoten.
4. Bijzondere beloningen

Bij bijzondere prestaties of inspanningen kan door de werkgever een bijzondere beloning worden toegekend. Een bijzondere beloning kan van toepassing zijn in bijvoorbeeld een van de volgende gevallen: het langdurig vervangen van een collega met een andere en/ of zwaardere functie, bij buitengewone prestaties, bij het uitvoeren van taken die buiten het normale takenpakket liggen (zoals het begeleiden en opleiden), of feestdagenuitkering.
5. Vergoedingen
  - a. Vergoeding van een maaltijd

De werknemer ontvangt een vergoeding voor noodzakelijk gemaakte maaltijdkosten tegen overlegging

van bewijsstukken (nota's) indien hij in verband met extra diensten niet in de gelegenheid is geweest op de gebruikelijke wijze een maaltijd te nuttigen. Ook is het mogelijk om in andere uitzonderlijke situaties een vergoeding voor een maaltijd toe te kennen. Voor de afhandeling en de hoogte van de vergoeding stelt werkgever een regeling vast.

b. Reiskostenvergoeding

1. De werknemer ontvangt een vergoeding voor noodzakelijk gemaakte reiskosten voor een dienstreis op basis van openbaar vervoer op basis van de goedkoopste mogelijkheid. Indien openbaar vervoer niet mogelijk of wenselijk is, zulks ter beoordeling van de werkgever, kan bij gebruik van particulier vervoer een vergoeding van € 0,19 per kilometer worden betaald. Waar nodig kan de werkgever gefundeerd afwijken en € 0,28 per kilometer vergoeden.
2. De werknemer ontvangt een maandelijkse vergoeding voor reiskosten van woon-werkverkeer op basis van een OV-trajectkaart (2<sup>e</sup> klasse) waarbij rekening wordt gehouden met het reiskostenforfait.

c. Verblijfskostenvergoeding

De werknemer kan een vergoeding worden toegekend voor verblijfskosten in verband met de functie-  
vervulling, voor zover deze vergoeding naar het oordeel van de werkgever redelijk is te achten.

6. Eindejaarsuitkering

De werknemer ontvangt in de maand december een eindejaarsuitkering van 1,75% van het bruto jaarsalaris. Werknemers die later in het jaar instromen ontvangen de eindejaarsuitkering naar rato van de tijd die men in dienst is.

## 5. Pensioen

---

Partijen zullen met ingang van 1 januari 2007 – indien nog niet gerealiseerd – een pensioenvoorziening tot stand brengen. Binnen de contractperiode zullen partijen werken naar gezamenlijke uitgangspunten voor een pensioenvoorziening.

## 6. Kleding

---

De werkgever verstrekt de werknemer kosteloos uniformkleding, voor zover de werknemer is belast met andere dan administratieve werkzaamheden. De werkgever stelt een kledingreglement op.

## 7. Dienstitijden

---

1. De werkgever kan in een regeling, met in achtneming van de arbeidstitijdenwet afspraken maken inzake rust-tijd en pauze, de arbeidstitijd, arbeid op zondag en arbeid in nachtdienst.
2. De werkgever deelt het vastgestelde rooster uiterlijk een week voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft, aan de werknemer mee.
3. Uiterlijk op de vierde dag, voorafgaande aan die waarop dienst moet worden gedaan, wordt een dagrooster vastgesteld en aan de werknemer kenbaar gemaakt, waarin is aangegeven welke de tijdstippen zijn van aanvang en einde van de dienst.
4. De werknemer heeft in een kalenderjaar recht op tenminste 26 vrije zondagen waarvan 22 aaneensluitend aan een vrije dag, dan wel op tenminste 22 periodes van twee aaneengesloten vrije dagen waarbij de aaneengesloten periode een zaterdag of een zondag omvat.

## 8. Onregelmatige diensten

---

1. Er is sprake van het verrichten van werk op onregelmatige uren indien de werktijden worden vastgesteld op maandag tot en met vrijdag voor 07.00 uur en na 22.00 uur, alsmede op zater-, zon- en feestdagen.

2. Voor het verrichten van werk op onregelmatige uren wordt een vergoeding in geld of in tijd verstrekt. De werkgever stelt, alvorens de wijze van de vergoeding vast te stellen, de werknemer in de gelegenheid om zijn voorkeur kenbaar te maken. De keuze voor de vergoeding moet worden gemaakt bij het ingaan van deze CAO en blijft gelden gedurende de looptijd van de CAO.
3. De vergoeding in geld vindt plaats volgens het navolgende:

Maandag t/m vrijdag	voor 07.00 uur en na 22:00 uur	25% extra loon
Zaterdag	00.00 tot 24.00 uur	25% extra loon
Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag	00.00 tot 24.00 uur	100% extra loon
Oudejaarsdag na 18.00 uur	Na 18.00 uur	100% extra loon
Zon- en overige feestdagen	00.00 tot 24.00 uur	40% extra loon

4. De vergoeding in tijd voor tijd vindt plaats volgens het navolgende:

Maandag t/m vrijdag	voor 07.00 uur en na 22:00 uur	25% extra vt
Zaterdag	00.00 tot 24.00 uur	25% extra vt
Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag	00.00 tot 24.00 uur	100% extra vt
Oudejaarsdag na 18.00 uur	Na 18.00 uur	100% extra vt
Zon- en overige feestdagen	00.00 tot 24.00 uur	40% extra vt

5. Voor alle compensatie geldt dat er daadwerkelijk gewerkt moet zijn om deze compensatie te ontvangen. Of er moet sprake zijn van een onmiddellijke verwerking van de compensatie in de betreffende onregelmatige dienst.
6. Uitgezonderd van nachtdienst zijn:
  - a. werknemers die op medische gronden, door de bedrijfsarts vastgesteld, geen nachtdienst kunnen/ mogen draaien;
  - b. werknemers die van de werkgever ontheffing hebben gekregen op basis van bijzondere omstandigheden;
  - c. werknemers van 55 jaar en ouder.

## 9. Overwerk

---

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van extra werkzaamheden door de werknemer in opdracht van de werkgever, buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden indien en voor zover de arbeidsduur per dag overschreden wordt.
2. Het verrichten van overwerk dient in beginsel te worden voorkomen. De uren die de werknemer als overwerk heeft gewerkt, worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd op basis van de tabel als hieronder is aangegeven.
3. Voor elk gewerkt uur buiten de vastgestelde werktijd geldt:

Maandag t/m vrijdag	Van 06.00 tot 19.00 uur	1 uur en 15 minuten vt
Maandag t/m vrijdag	Van 19.00 tot 06.00 uur	1 uur en 30 minuten vt
Zaterdag	00.00 tot 24.00 uur	1 uur en 45 minuten vt
Zon- en feestdagen	00.00 tot 24.00 uur	2 uur vt

## 10. Vakantie en verlof

---

1. Verlofuren  
Minimum aantal verlofuren:  
Iedere werknemer heeft recht op 165,6 (23 verlofdagen) op basis van een 36-urige werkweek Een verlofdag is op basis van een 36-urige werkweek, 7,2 uren.
2. Ouderendagen  
Het aantal dagen vakantie wordt in het desbetreffende jaar verhoogd met een dag, bij het bereiken van de leeftijd van 40, 45, 50 en 55 jaar.
3. Na een half jaar ziekte stopt de verdere opbouw van verlofdagen.
4. Bij aanvang of einde van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de aanspraak op vakantie naar evenredigheid toegekend.
5. Bij een andere dan volledige dienstbetrekking wordt de aanspraak op vakantie naar evenredigheid toegekend.
6. Het opnemen van verlof
  - a. Algemeen
    1. Vakantiedagen worden zoveel mogelijk opgenomen gedurende het kalenderjaar waarin ze zijn toegekend met een maximum van vier weken aaneengesloten. In overleg met de werkgever kan hiervan afgeweken worden mits het dienstbelang hieronder niet lijdt. De werknemer moet minimaal twee weken per jaar aaneengesloten vakantie genieten.
    2. Vakantiedagen worden per maand opgebouwd. De opgebouwde vakantierechten verjaren echter vijf kalenderjaren na de kalendermaand waarin het verlof is opgebouwd.
    3. Wettelijk ligt vast dat de werkgever begin en eind van de vakantie vaststelt in overleg met de werknemer. Er dienen voldoende vakantiedagen te zijn. Het is niet geoorloofd reeds vakantiedagen van een volgend jaar te gebruiken.
    4. Wanneer men in de loop van het jaar uit dienst gaat en de beschikbare vakantiedagen voor dat jaar reeds zijn opgenomen zullen deze worden verrekend met het loon.
  - b. Bij gepland verlof van maximaal 5 dagen kan de werkgever, om redenen van dringend dienstbelang, aan de werknemer toegekende vakantie of verlof intrekken. Indien de werknemer ten gevolge van de intrekking van vakantie of verlof geldelijke schade lijdt, wordt deze aan de werknemer vergoed.
7. Buitengewoon verlof
  - a. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon in de volgende gevallen:
    1. Voor het uitoefenen van het kiesrecht, voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en een omzetting van de dienst niet mogelijk is.
    2. Voor het voldoen van een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en een omzetting van de dienst niet mogelijk is.
    3. Voor het deelnemen aan examens, die in enig verband staan met de werkzaamheden van de werknemer of die arbeidsmarktgerelateerde uitstroom bevorderen, voor de duur van het examen zelf, inclusief de eventuele reistijd.
    4. Bij verhuizing éénmaal per jaar twee dagen.
    5. Bij huwelijk, inclusief ondertrouw, dan wel de dag van de registratie als bedoeld in hoofdstuk 1 Definities, vier dagen.
    6. Bij huwelijk van bloed- en aanverwanten van de eerste en de tweede graad voor de dag waarop het huwelijk gesloten wordt.
    7. Bij overlijden van echtgenoot of echtgenote, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, pleegkinderen of aangehuwde kinderen vier dagen; van bloed- en aanverwanten in de tweede graad twee dagen, van overige bloed- en aanverwanten tot de vierde graad ten hoogste één dag. Indien de werknemer is belast met de regeling van de lijkbezorging of van de nalatenschap dan wel beide: ten hoogste vier dagen.
    8. Bij bevalling van echtgenote ten hoogste twee dagen.
    9. Bij het 25- en 40-jarig huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, of schoonouders: één dag.
    10. Voor adoptie van een kind door de werknemer één maand.

11. Voor een bezoek aan de huisarts of een specialist zal verlof worden verleend mits het bezoek niet op een ander tijdstip kan plaatsvinden dan onder werktijd.
  12. Voor een sollicitatiegesprek zal verlof worden verleend mits het bezoek niet op een ander tijdstip kan plaatsvinden dan onder werktijd. De uitnodiging voor dit sollicitatiegesprek dient overhandigd te worden aan de werkgever.
  13. Bij het sluiten van een notariële samenlevingsovereenkomst één dag.
  14. In bijzondere gevallen in overleg met de werkgever.
  15. Buitengewoon verlof wordt toegekend door of namens de directeur.
- b. Voor de toekenning van buitengewoon verlof wordt onder huwelijk mede begrepen het partnerschap, als bedoeld in het hoofdstuk Definities.
  - c. Voor de toekenning van buitengewoon verlof in verband met aanverwantschap, welke is ontstaan met bloedverwanten van de echtgenoot of echtgenote van de werknemer, wordt op gelijke wijze verleend aan de ongehuwde werknemer die samenleeft met een partner, als bedoeld in het hoofdstuk Definities.
  - d. Aan de werknemer wordt verlof met behoud van loon verleend:
    1. voor het voorbereiden en deelnemen aan vergaderingen van de ondernemingsraad: een door het bestuur van de werkgevers die deze CAO hebben onderschreven vast te stellen aantal dagen;
    2. voor scholing voor leden van de ondernemingsraad met een maximum van 6 dagen per 2 jaar;
    3. voor het bijwonen van een ledenvergadering van een vakbond;
    4. werknemers die kaderlid zijn van een vakorganisatie, hebben op uitnodiging van de vakbond voor het bijwonen van vergaderingen en deelname aan commissies, recht op maximaal 12 dagen vakbondsverlof per kalenderjaar met behoud van salaris. Hierbij zijn scholingsdagen inbegrepen;
    5. voor scholing van vakbondskaderleden met een maximum van 5 dagen per 2 jaar.
8. **Zorgverlof**  
 Zorgverlof kan, bij ernstige ziekte van echtgenoot/echtgenote of partner, ouders, schoonouder of ouders van partner, (adoptie)kinderen, of aangehuwde kinderen of een verwant met wie de werknemer samenwoont, waarvoor thuisverpleging en/ of verzorging noodzakelijk is, alleen worden genoten in overleg met de werkgever. Een verklaring van een arts of behandelaar moet altijd overlegd worden. Voorwaarde voor toekenning van zorgverlof is dat hieraan voorafgaand eerst overuren of verlofuren worden opgenomen (van de totale aanspraak op verlof op dat moment, incl. vakantie), met een hoeveelheid van eenmaal het aantal contractuele arbeidsuren per week. Na toestemming van de werkgever is verlenging van zorgverlof met behoud van salaris mogelijk met maximaal een maand.
9. **Calamiteitenverlof**  
 Calamiteitenverlof kan, behalve bij ernstige ziekte van echtgenoot/echtgenote of partner, ouders, schoonouders of ouders van partner, (adoptie)kinderen, of aangehuwde kinderen, ook genoten worden wanneer er sprake is van een onverwachte gebeurtenis waardoor een noodsituatie ontstaat. Het opnemen van dit verlof gaat altijd in overleg met de werkgever waarbij er achteraf door de werknemer aan de werkgever aannemelijk moet worden gemaakt dat er sprake was van een noodsituatie. Dit verlof heeft een maximum van 15 uur.
10. **Onbetaald verlof**  
 In bijzondere gevallen kan aan de werknemer onbetaald buitengewoon verlof worden verleend. Omstandigheden en voorwaarden worden daarbij tussen werkgever en werknemer schriftelijk vastgelegd.
11. **Ouderschapsverlof**
- a. Mannen en vrouwen die tenminste één jaar bij de werkgever in dienst zijn en ouder of verzorger zijn van één of meerdere kinderen onder de 8 jaar kunnen één maal per kind ouderschapsverlof opnemen. Bij elk nieuw kind in het gezin bestaat er recht op ouderschapsverlof.
  - b. De duur en de vorm van het ouderschapsverlof kan in overleg met de werkgever flexibel ingevuld worden. Dat wil zeggen: 6 maanden verlof waarbij het aantal verlofuren maximaal 13 maal het aantal contractuele uren per week is, gedurende 3 maanden fulltime verlof of gedurende 12 maanden naar rato op te nemen verlof.
  - c. Beide ouders kunnen afzonderlijk gebruik maken van het ouderschapsverlof.
  - d. Bij ouderschapsverlof wordt 75% van het loon over de niet gewerkte contracturen uitbetaald.
  - e. Na afloop van het verlof dient weer het oude aantal uren te worden gewerkt, tenzij de werknemer en de werkgever anders overeenkomen.



- f. De afspraak tussen de werknemer en de werkgever ten aanzien van ouderschapsverlof is bindend. Er zijn echter twee uitzonderingen:
1. De werknemer wil door onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld door sterfte van het kind vlak voor de geboorte) het verlof niet opnemen of voortzetten. De werkgever zal dan instemmen met het verzoek tot afwijking van de afspraak.
  2. De werkgever kan de voorgestelde spreiding van de uren wijzigen na afweging van wederzijdse belangen en na overleg met de werknemer. De werknemer wordt hiervan uiterlijk vier weken voor de aanvangsdatum van het verlof op de hoogte gesteld.
12. Zwangerschap- en bevallingverlof
- a. Vrouwelijke werknemers hebben recht op tenminste 16 weken zwangerschapsverlof. Het zwangerschapsverlof moet uiterlijk vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ingaan.
  - b. De uitgerekende bevallingsdatum moet blijken uit een verklaring van geneeskundige of verloskundige.
  - c. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt het salaris 100% doorbetaald.

## **11. Borstvoeding**

---

1. Gedurende de eerste negen maanden na de geboorte mag de vrouw het werk onderbreken voor het geven van borstvoeding of om te kolven.
2. De werkgever zal hiervoor een geschikte ruimte ter beschikking stellen waar de vrouw borstvoeding kan geven. Het kind mag alleen tijdens de borstvoeding op de locatie verblijven (de vrouw kan ook naar het kind toe gaan).
3. Het recht op het geven van borstvoeding of om te kolven beslaat maximaal een kwart van de werktijd.
4. De werkgever is verplicht deze tijd door te betalen.

## **12. Ziekteverzuim**

---

1. De werkgever kent een zogenaamde wachtdagenregeling bij ziekte. Deze regeling is niet van toepassing indien sprake is van een chronische ziekte. Chronisch zieken zijn mensen die lijden aan een onomkeerbare aandoening, zonder uitzicht op volledig herstel, met een variabel ziekteverloop, die het dagelijks leven van patiënt beïnvloedt, zulks ter beoordeling van Arbodienst of bedrijfsarts. De wachtdagenregeling is ook niet van toepassing indien sprake is van ziekte ten gevolge van een dienstongeval.
2. De eerste vier ziekmeldingen op jaarbasis blijven zonder financiële consequenties voor de werknemer.
3. Een vijfde ziekmelding op jaarbasis gaat gepaard met één wachtdag. Dit betekent dat over de eerste dag van het ziekteverzuim geen loon wordt uitbetaald.
4. Vanaf de zesde ziekmelding op jaarbasis is er sprake van twee wachtdagen. Dit betekent dat over de eerste twee dagen van het ziekteverzuim geen loon wordt uitbetaald.
5. Eén of geen ziekmelding op jaarbasis wordt in het volgende jaar beloond met twee extra verlofdagen die zowel in geld als in vrije tijd uitgekeerd kunnen worden.
6. Verdere gegevens en voorwaarden omtrent ziekte zijn beschreven in het door iedere werkgever op te stellen ziekteverzuimreglement.
7. De wachtdagenregeling zal in 2007 geëvalueerd worden. Indien de evaluatie van de wachtdagenregeling negatief uitvalt of nauwelijks bijdraagt in het terugdringen van het ziekteverzuim, dan kan de wachtdagenregeling verwijderd worden. De werkgevers en de bonden zullen nadere afspraken maken omtrent de voortzetting van de evaluatie.

### **13. Scholing**

---

1. Vergoedingen
  - a. Werkgerelateerde opleidingen of cursussen, die op verzoek van werkgever worden gevolgd, worden volledig vergoed in tijd en geld. Testen, die op verzoek van de werkgever worden afgenomen van de werknemer, worden ook volledig vergoed in tijd en geld.
  - b. Vergoedingen voor opleidingen of cursussen op verzoek van de werknemer zullen door de werkgever per geval worden beoordeeld.
2. Voorwaarden

Het toekennen van studiefaciliteiten is ter beoordeling van de werkgever. Elke aanvraag voor studiefaciliteiten wordt afzonderlijk beoordeeld. Een toekenning of een weigering zal door de werkgever inhoudelijk worden onderbouwd. De werkgever is bevoegd om – met instemming van de OR – een aanvullende regeling op te stellen inzake het toekennen van studiefaciliteiten.
3. Scholingsovereenkomst en betalingsregeling

Alle afspraken worden vastgelegd in een scholingsovereenkomst en betalingsregeling. Deze scholingsovereenkomst is geldig gedurende de duur van de cursus of opleiding of tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Indien een werknemer een opleiding volgt die langer duurt dan een jaar, zal er na het verstrijken van het eerste jaar opnieuw een scholingsovereenkomst moeten worden vastgesteld.
4. Voor werknemers die kiezen voor de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) geldt dat de school-dag/schooldagen niet als bedongen arbeid wordt/worden aangemerkt.

### **14. Functionerings- en beoordelingsgesprekken**

---

1. Door of namens de werkgever wordt periodiek met de werknemer een gesprek gehouden over de vervulling van de functie en daarmee samenhangende onderwerpen.
2. De werknemer wordt periodiek beoordeeld conform een vast te stellen reglement beoordelings- en functioneringsgesprekken. De OR of PVT moet instemmen met dit reglement.
3. In geval van detachering is de werkgever verantwoordelijk voor het houden van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De werkgever die belast is met de dagelijkse aansturing dient als informant wel betrokken te worden bij de beoordeling.

### **15. Nevenwerkzaamheden**

---

Werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen werkzaamheden voor derden verrichten gelijk of naar aard gelijk aan de voor werkgever te verrichten werkzaamheden en zich onthouden van het doen van zaken voor eigen rekening.

### **16. Aannemen van geschenken**

---

Het is de werknemer verboden, anders dan met toestemming van de werkgever, geld, geschenken, diensten of kortingen aan te nemen of te bedingen in verband met zijn functie/hoedanigheid.

### **17. Collectieve verzekeringen en vergoeding van schade**

---

1. De werkgever sluit voor de werknemers een tweetal collectieve verzekeringen, te weten:
  - a. een ongevallenverzekering;
  - b. een aansprakelijkheidsverzekering.De bonden zullen nagaan of molest en opzet meeverzekerd kunnen worden. Uitspraak hierin volgt in de eerste helft van 2007.

2. Aan de werknemer wordt de schade aan goederen vergoed die hij buiten zijn schuld lijdt ten gevolge van de uitoefening van zijn functie, voor zover die schade niet bestaat uit de normale slijtage van die goederen.
3. De werknemer heeft geen aanspraak op schadevergoeding, als bedoeld in het vorige punt, indien hij ter zake van schade rechten tegenover derden kan doen gelden.
4. Indien de werknemer zijn rechten tegenover derden aan de werkgever overdraagt, wordt hij in het genot gesteld van het in geld uitgedrukte bedrag van de schade.
5. Indien de werkgever een civiele vordering instelt ter zake van de voornoemde overdracht, als bedoeld in lid 4 verkregen rechten, worden de kosten die hieruit voor de werkgever voortvloeien niet op de werknemer verhaald.

## **18. Einde arbeidsovereenkomst of ontslag**

---

1. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd:
  - a. Op verzoek van de werknemer, op de eerste dag van de maand, waarbij een opzegtermijn van ten minste één maand in acht is genomen;
  - b. Wanneer de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens de proeftijd;
  - c. Wanneer zowel de werkgever als de werknemer hierin toestemmen (het wederzijds goedvinden);
  - d. Bij het aflopen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien deze niet wordt verlengd;
  - e. Wegens dringende, aan de werknemer onverwijld medegedeelde, redenen, volgens artikel 7:677 lid 1 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
  - f. Bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. In dit geval eindigt de overeenkomst met ingang van de eerste dag van de kalendermaand volgende op die waarin de in dit lid genoemde gebeurtenis heeft plaatsgevonden;
  - g. Ter uitvoering van straf;
  - h. Wanneer de functie komt te vervallen bij reorganisatie of inkrimping;
  - i. Bij tenminste twee jaar arbeidsongeschiktheid;
  - j. Wegens een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de werknemer tot een vrijheidsstraf is veroordeeld of is veroordeeld voor het plegen van een misdrijf;
  - k. Wegens ongeschiktheid als gevolg van medische omstandigheden;
  - l. Onbekwaamheid of ongeschiktheid, anders dan door medische geconstateerde gebreken;
  - m. Op gronden van andere dan hiervoor genoemde gronden, welke het functioneren binnen de functie kunnen belemmeren en waarvan de werknemer vooraf schriftelijk in kennis is gesteld.
2. Bij voorgenomen ontslag op grond van lid 1 onderdeel h, k, l en m van dit artikel, heeft de werkgever een inspanningsverplichting. Er wordt gekeken of de werknemer herplaatsbaar is op een andere bij werkgever aanwezige functie.
3. De werknemer is van rechtswege geschorst, indien hij rechtsmatig van zijn vrijheid is benomen.
4. Bij ontslagprocedures worden de van rechtswege geldende regelingen gehanteerd.

## **19. Non-actief stellen**

---

1. De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen met behoud van loon, teneinde onderzoek en/of beraad mogelijk te maken, indien het vermoeden dan wel de zekerheid bestaat dat hij zich aan zodanige laakbare daden of gedragingen heeft schuldig gemaakt dat ontslag op staande voet ex artikel 7:677 BW wordt overwogen. Deze periode van non-activiteit kan niet langer duren dan redelijkerwijs noodzakelijk is om het onderzoek dan wel het beraad op een adequate wijze te laten plaatsvinden.
2. Het besluit tot non-actief stelling wordt door de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

3. Indien er sprake is van non-activiteitstelling kan de werkgever de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen, dienstterreinen danwel het verblijf binnen de dienst aan de werknemer ontzeggen.

## **20. Ordemaatregel**

---

1. Bij wijze van ordemaatregel kan de toegang tot de dienstlokalen, dienstgebouwen, dienstterreinen, dan wel het verblijf aldaar, door of namens de werkgever worden ontzegd.
2. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de maatregelen van orde die ten aanzien van het verblijf op voornoemde plaatsen zijn vastgesteld.

## **21. Disciplinaire maatregelen**

---

1. De werknemer, die opgedragen verplichtingen niet nakomt of zich schuldig maakt aan plichtsverzuim, kan een straf op worden gelegd.
2. Onder plichtsverzuim wordt verstaan het overtreden van een voorschrift alsmede gedragingen of feitelijkeheden welke een goede werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. De maatregelen, die al dan niet voorwaardelijk, opgelegd kunnen worden, zijn:
  - a. een schriftelijke berisping;
  - b. gedwongen overplaatsing;
  - c. het verrichten van andere dan de gebruikelijke werkzaamheden;
  - d. het verrichten van een extra dienst, met een maximum van 8 uren;
  - e. intrekken van aanspraak op vakantie met een maximum van drie dagen;
  - f. inhouding loon, met een maximum van de laatste twee periodieke verhogingen, waarbij men altijd op minimaal het niveau van het minimumloon blijft;
  - g. niet toekennen periodiek;
  - h. schorsing gedurende maximaal één maand al dan niet met gehele of gedeeltelijke inhouding van het loon, met ontzegging van toegang tot gebouwen en vertrekken en het inleveren van het uniform;
  - i. ontslag.
4. Indien de werkgever een voornemen heeft een werknemer een straf op te leggen, zal de werknemer hiervan mondeling of schriftelijk op de hoogte worden gesteld. Wanneer de werkgever de dienstbetrekking beëindigt wegens dringende redenen, die aan de betreffende werknemer onverwijld wordt medegedeeld, kan worden volstaan met een mondelinge kennisgeving.
5. Van het besluit tot opleggen van de straf of maatregel wordt de werknemer schriftelijk op de hoogte gesteld.
6. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld zich na de kennisgeving binnen één week of zoveel eerder als mogelijk is te verantwoorden;
7. Deze verantwoording zal worden meegenomen in de overwegingen tot het nemen van een straf of maatregel.

## **22. Geschil**

---

1. Indien er een geschil is tussen een werknemer en de werkgever zal er eerst in overleg tussen de werknemer en werkgever gezocht worden naar een oplossing.
2. Kan het geschil niet worden opgelost middels overleg, dan kunnen zowel de werkgever als de werknemer hun geschil voorleggen aan een beroepscommissie.

## **23. Beroepsprocedure**

---

1. De werknemer kan - tenzij er de voorkeur aan wordt gegeven de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen - ter zake van iedere door hem onjuist geachte beslissing in beroep of bezwaar komen bij de beroepscommissie.
2. Het schriftelijk bezwaar moet binnen 6 weken na de dag van de bekendmaking van het besluit waartegen het bezwaar is gericht bij de commissie zijn ingediend.
3. Het schriftelijk bezwaar dient in elk geval in te houden: de personalia van de werknemer, een duidelijke omschrijving van de beslissing danwel het geschil waartegen bezwaar is ingediend, de gronden waarop het bezwaar rust en een bepaalde vordering.
4. Na ontvangst van het schriftelijk bezwaar wordt zowel de werknemer als de werkgever binnen 6 weken door de commissie gehoord, waarbij de werknemer zich door een raadsman kan doen bijstaan.
5. De werknemer en de werkgever zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de beroepscommissie te verlenen.
6. Binnen zes weken nadat betrokken partijen zijn gehoord dient de commissie een met redenen omklede uitspraak te hebben gedaan.
7. De bindende uitspraak van de commissie wordt aan alle betrokken partijen toegezonden.

## **24. Samenstelling beroepscommissie**

---

1. De beroepscommissie bestaat uit drie of vijf leden en drie of vijf plaatsvervangende leden. Zowel van de leden als van de plaatsvervangende leden wordt er een benoemd door de werkgever en een door de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. De twee leden kiezen tezamen het derde of vijfde lid van de commissie en ook het derde of vijfde lid van de plaatsvervangende commissie.
2. De beroepscommissie stelt de werkwijze van de commissie samen.

## **25. Overige bepalingen**

---

1. Het loon van de werknemer wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de maand van het overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer wordt aan de weduwe of weduwnaar van de werknemer, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde een bedrag uitgekeerd, gelijk aan driemaal het loon over een tijdvak van een maand, die de werknemer op de dag van zijn overlijden genoot. De uitkering wordt vermeerderd met een bedrag van driemaal de vakantietoeslag over een maand waarop de werknemer in de maand van zijn overlijden recht zou hebben.
3. Bij het ontbreken van een weduwe of weduwnaar van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering, als bedoeld in lid 2 ten behoeve van de minderjarige kinderen van de werknemer, waaronder mede wordt verstaan de minderjarige stief-, adoptief- en pleegkinderen, of meerderjarige kinderen waarbij uit enig document blijkt dat er een zorgplicht ten aanzien van het kind geldt.
4. Indien de werknemer geen betrekkingen als bedoeld in lid 2 of 3 nalaat kan door de werkgever het daartoe bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
5. Indien lid 4 van toepassing is en er is nog een bedrag beschikbaar dan zal dit bedrag in een daarvoor opgesteld sociaal voorzieningsfonds gestort worden.
6. Indien de werknemer ingevolge de Ziektewet een overlijdensuitkering wordt toegekend, zal deze in mindering worden gebracht op de overlijdensuitkering als bedoeld in lid 2.

## 26. Slotbepalingen

---

1. Voor de werknemer welke een dienstverband is aangegaan met een van de bij deze CAO betrokken werkgevers en is ingeschaald overeenkomstig de bij die werkgever geldende regeling en volgens die regeling inmiddels het maximum van de schaal heeft bereikt geldt de hier volgende aanvullende bepaling:
  - a. de eerstvolgende periodiekstap wordt gemaakt op het moment dat de werknemer volgens de in deze CAO overeengekomen salarissystematiek zou doorgroeien;
  - b. de werknemer loopt vervolgens de salarisschaal door overeenkomstig de nieuwe regeling;
  - c. het salaris van de werknemer als bedoeld in dit lid wordt wel halfjaarlijks aangepast aan de verhoging van het Minimumloon.
  
2. Voor de werknemer welke een dienstverband is aangegaan met een van de bij deze CAO betrokken werkgevers en is ingeschaald overeenkomstig de bij die werkgever geldende regeling en volgens die regeling nog niet het maximum van de schaal heeft bereikt geldt de hier volgende aanvullende bepaling:
  - a. voor de werknemer blijft de bestaande schaal van toepassing tot het moment dat betrokkene het maximum van de schaal heeft bereikt;
  - b. de daarop volgende eerste periodiekstap volgens de nu overeengekomen salarissystematiek wordt gemaakt op het moment dat betrokken volgens de nieuwe systematiek zou doorgroeien;
  - c. de werknemer loopt vervolgens de salarisschaal door overeenkomstig de nieuwe regeling.
  
3. In gevallen waarin de toepassing van deze maatregel leidt tot een voor de werknemer onbillijke situatie kan in positieve zin van de afspraak worden afgeweken.
  
4. Met betrekking tot overige artikelen als onregelmatige diensten en overwerk zal er een overgangsregeling getroffen worden die analoog is aan de hierboven beschreven overgangsregeling.