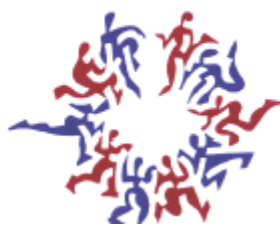


**Collectieve
arbeidsovereenkomst
voor de zorgverzekeraars**

CAO 2012 - 2013

Zorgverzekeraars Nederland



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



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



Multatulilaan 12
4103 NM Culemborg
Tel. 0345 - 851 851



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

INHOUDSOPGAVE

| | Bladzijde |
|---|-----------|
| Inleiding | 4 |
| Hoofdstuk I : Sociaal Beleid | 5 |
| Hoofdstuk II : Algemene bepalingen | 10 |
| Hoofdstuk III : Verplichtingen van de werkgever en de werknemer | 12 |
| Hoofdstuk IV : Aanvang, duur en einde van het dienstverband | 14 |
| Hoofdstuk V : Arbeidsduur en werktijden | 16 |
| Hoofdstuk VI : Vakantieregeling | 17 |
| Hoofdstuk VII : Verlof | 20 |
| Hoofdstuk VIII : Salariëring | 24 |
| Hoofdstuk IX : Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering | 29 |
| Hoofdstuk X : Toeslagregeling overwerk | 30 |
| Hoofdstuk XI : Inconveniëntenregeling | 31 |
| Hoofdstuk XII : Overige vergoedings- en uitkeringsregelingen | 32 |
| Hoofdstuk XIII : Arbeidsongeschiktheid | 34 |
| Hoofdstuk XIV : Pensioen | 37 |
| Hoofdstuk XV : Wachtgeldregeling | 39 |
| Hoofdstuk XVI : Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers geboren voor 1-1-1950 | 42 |
| Hoofdstuk XVII : Regeling vrijwillig vervroegd uittreden (VUT) voor medewerkers geboren op of na 1-1-1950 | 48 |
| Hoofdstuk XVIII : Permanente Commissie | 53 |
| Hoofdstuk XIX : Arbeidsvoorwaarden keuzesysteem | 55 |
| Slotbepalingen | 57 |
| Bijlage 1 : Protocol sociaal beleid | 58 |
| Bijlage 2 : Protocol werkgelegenheid | 60 |
| Bijlage 3 : Protocol faciliteiten werknemersorganisaties | 62 |
| Bijlage 4 : Protocol bezwarenprocedure functiewaardering | 64 |
| Bijlage 5 : Wettelijke regeling opbouw vakantierechten bij ziekte (Artikel 7: 634 en 635 BW) | 65 |
| Bijlage 6A : Bijlage VUT-regeling (Hoofdstuk XVI) | 66 |
| Bijlage 6B : Bijlage VUT-regeling (Hoofdstuk XVII) | 67 |
| Bijlage 7 : Toelichting op de positie van de ondernemingsraad bij roosteren | 68 |
| Bijlage 8 : Berekening jaarlijkse arbeidsduur | 69 |
| Bijlage 9 : Toelichting seniorenverlof | 70 |
| Bijlage 10 : Arbeidsongeschiktheidsregeling (voor 1-1- 2004) | 71 |
| Bijlage 11 : Salarisschalen per 1 februari 2011 | 74 |
| Trefwoordenregister | 75 |

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE ZORGVERZEKERAARS

De ondergetekenden:

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

FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,

De Unie, gevestigd te Culemborg,

Dienstenbond CNV, gevestigd te Hoofddorp;

zowel gezamenlijk als afzonderlijk vormende partij ter andere zijde,

hebben met inachtneming van de volgende overwegingen:

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

de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, aangegaan.

HOOFDSTUK I

SOCIAAL BELEID

Artikel 1

algemeen

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

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

Artikel 2

scholing en employability

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

2. Uitgangspunten

De verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers worden als volgt onderscheiden.

- a. ten aanzien van de werkgever: het voeren van een personeelsbeleid waarvan het opleidingsbeleid een integraal onderdeel uitmaakt. Dit komt tot uiting in het volgende: de werknemer wordt steeds in een zo vroeg mogelijk stadium geïnformeerd over ontwikkelingen in de organisatie, voor zover dat van belang is voor zijn positie op de (interne/externe) arbeidsmarkt,
- b. de werknemers wordt steeds zo vroeg mogelijk geïnformeerd over ontwikkelingen die zijn functie-inhoud direct of indirect beïnvloeden,
- c. de werkgever bevordert dat de werknemer regelmatig van functie wisselt, dan wel anderszins nieuwe ervaringen kan opdoen,
- d. de werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid opleidingen te volgen, die noodzakelijk zijn om aan huidige en toekomstige functie-eisen te kunnen blijven voldoen, dan wel aansluiting geven op de (toekomstige) vraag vanuit de arbeidsmarkt,
- e. de werkgever zal bij het te voeren loopbaanbeleid rekening houden met de belastbaarheid van de oudere werknemer.

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

3. Kaderregeling

- a. Jaarlijks wordt in een gesprek door de leidinggevende met de werknemer, naast het feitelijke functioneren, aandacht besteed aan toekomstige ontwikkelingen en eventuele daarmee verband houdende functiewijzigingen. Een vast onderdeel van het gesprek is de (na-, her- of bij)scholingsbehoefte van de werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen ten aanzien daarvan voorstellen doen. De daarover gemaakte afspraken worden vastgelegd in een individueel scholingsplan. De totstandkoming van dit plan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Onder scholing wordt zowel kennisverrijking door het volgen van cursussen en/of trainingen verstaan, als het opdoen van nieuwe werkervaring middels stages, detachering en dergelijke. De kosten hiervan worden vergoed door de werkgever.

- b. Voor zover bestaande studiekostenregelingen van zorgverzekeraars reeds aansluiten bij de in dit artikel geformuleerde uitgangspunten en passen binnen de kaderregeling blijven ze onverminderd van kracht. Afspraken over studietijd, het behalen van studieresultaten en voorwaarden met betrekking tot terugbetaling van studiekosten kunnen een onderdeel vormen van het scholingsplan.
- c. De werknemer heeft recht op bijzonder verlof met behoud van salaris:
- voor het afleggen van examens, verbandhoudende met de dienstbetrekking, welke de werknemer vervult. Het verlof wordt gegeven voor de benodigde tijd;
 - ter voorbereiding op een afsluitend examen van een studie, die naar het oordeel van de werkgever van rechtstreeks belang is voor de uitvoering van de werkzaamheden bij de werkgever. Het verlof wordt gegeven voor de benodigde tijd tot ten hoogste 3 dagen per studie.
 - bij oproep voor de mondelinge toelichting van een sollicitatie op verzoek van werkgever: de benodigde tijd;
- d. De werknemer heeft het recht eenmaal per 3 jaar een loopbaancheck uit te laten voeren. De werkgever zal daarbij extra aandacht hebben voor die werknemers, waarbij een dergelijke activiteit minder vanzelfsprekend is, zoals voor werknemers met functies in lagere salariscategorieën.

De werknemer kan ervoor kiezen de loopbaancheck door een extern bureau te laten uitvoeren, waarbij het bureau moet voldoen aan redelijke eisen op het gebied van deskundigheid, vertrouwelijkheid en prijsstelling.

- e. Werkgever en werknemer kunnen in overleg besluiten tot het inschakelen van een externe deskundige, indien behoefte bestaat aan loopbaanadvisering. De kosten daarvan komen voor rekening van de werkgever.

4. Bevordering employability

Partijen erkennen het belang van het onderwerp en zien het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

De daadwerkelijke formulering en uitvoering van employability-beleid vindt plaats op decentraal niveau.

Op sectoraal niveau wordt het onderwerp belegd in het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars. Dit fonds zal een faciliterende en enthousiasmerende rol vervullen. De initiatieven zoals deze decentraal tot stand komen zullen worden gevolgd en besproken binnen het Periodiek Overleg.

5. Arbeidsmarktbeleid zorgverzekeraars

Onder de noemer "Arbeidsmarktbeleid zorgverzekeraars" zal aandacht worden besteed worden aan thema's als:

- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Diversiteitsbeleid
- Het nieuwe werken
- Duurzame arbeidsverhoudingen

Project inzetbaarheid bij/na de zorgverzekeraars

CAO-partijen starten een project "Inzetbaarheid bij/na de zorgverzekeraars". In het project zal worden verkend welke competenties en scholing werknemers nodig hebben om aan de slag te kunnen in de zorgsector. Vanuit het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars is een budget van € 30.000 beschikbaar voor dit project.

Artikel 3

protocol Sociaal Beleid

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

Artikel 4

randvoorwaarden telewerken

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

1. telewerken is in principe mogelijk voor alle functies, waarbij telewerken kan worden ingezet als werkmethode;
2. werknemers nemen vrijwillig deel aan de telewerkregeling, tenzij men als "telewerker" is aangenomen.

werkgever kan per werknemer een individuele afweging maken of telewerken tot de mogelijkheden behoort;
3. de telewerkregeling wordt regelmatig geëvalueerd;
4. er moet voldoende aandacht worden besteed aan de organisatie van het werk en de balans tussen werk en privé;
5. bij het invoeren van telewerken zal er aandacht zijn voor de fiscale aspecten rond telewerken;
6. een met de ondernemingsraad overeengekomen telewerkregeling voldoet in ieder geval aan de volgende voorwaarden:
 - regeling inrichting werkplek op basis van ARBO-normen inclusief werkinstructie;
 - aantal dagen waarop thuis maximaal gewerkt gaat worden;
 - communicatievoorzieningen die werknemer van werkgever verstrekt krijgt;
 - eventuele vergoedingen die werknemer zal ontvangen;
 - bepalingen omtrent evaluatie en bijstelling van de regeling.

Artikel 5

arbeidsomstandigheden

CAO-partijen onderkennen het belang van goede arbeidsomstandigheden voor zowel werknemers als werkgevers.

Een goed arbeidsomstandighedenbeleid (arbobeleid) is van belang om ziekteverzuim te voorkomen. In 2011 zal er extra aandacht zijn voor de implementatie en de communicatie over de oplossingen voor arbeidsomstandighedenbeleid zoals beschreven in de arbocatalogus www.gezondverbond.nl, alsmede de ontwikkeling daarvan. De met de implementatie en communicatie gemoeide kosten zijn voor rekening van werkgever. Het Sectorfonds voor de Zorgverzekeraars speelt geen rol in de financiering.

Werkgevers doen op organisatieniveau een handreiking om de groep VUT-gerechtigden, die tot de hieronder beschreven doelgroep behoren, een zo goed mogelijke toegang tot de arbeidsmarkt te laten verkrijgen. Hierbij kan gedacht worden aan het bemiddelen naar werk. De doelgroep bestaat uit VUT-gerechtigden die het AOW-gat niet hebben kunnen voorzien.

HOOFDSTUK II

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

begripsbepalingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

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

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

De CAO is niet van toepassing op:

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

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

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

onder jaarsalaris wordt verstaan 12 maal het (maand)salaris.
- f. uurloon:
 - 1/147,33 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. gemiddeld 34 uur per week).
 - 1/156 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. gemiddeld 36 uur per week).
 - 1/173 deel van het (maand)salaris uitgaande van een normale arbeidsduur bij volledig dienstverband (o.b.v. 40 uur per week)
- g. algemeen erkende feest- en gedenkdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Paasmaandag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en Eerste en Tweede Kerstdag.

Artikel 2

werkingsfeer

1. Behoudens het bepaalde in artikel 3, lid 3 tot en met 5 van dit hoofdstuk, is de CAO van toepassing op werkgever en werknemer als omschreven in artikel 1 van dit hoofdstuk.
2. De zorgverzekeraars die deel uitmaken van het Achmea concern zijn uitgezonderd van de werkingsfeer van deze CAO. Werknemers van Agis Zorgverzekeringen vallen per 1 januari 2010 onder de Achmea Personeel B.V. en zijn per deze datum uitgezonderd van de werkingsfeer van de CAO voor de Zorgverzekeraars.

Artikel 3

bijzondere bepalingen

1. Het is de werkgever geoorloofd van deze arbeidsvoorwaarden in voor de werknemer gunstige zin af te wijken, zulks met inachtneming van de van overheidswege gegeven voorschriften. Met één of meer werknemers getroffen uitzonderingsbepalingen worden, behoudens het in vorige volzin bepaalde, door partij ter andere zijde niet erkend en zijn derhalve niet van kracht, tenzij de uitzonderingsbepalingen tevoren met partij ter andere zijde zijn overeengekomen.
2. Een ten behoeve van de interne werkwijze door werkgever vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten welke in strijd zijn met de CAO.
3. Werknemers die een zodanige functie uitoefenen, dat het onderbrengen in één van de functiegroepen 1 tot en met 10 niet mogelijk is, vallen niet onder de CAO op voorwaarde dat:
 - a. met deze werknemers een individuele overeenkomst is aangegaan;
 - b. deze individuele overeenkomst tenminste voldoet aan de bepalingen van de CAO, met dien verstande dat het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 6 en in hoofdstuk X artikel 4 niet van toepassing is.

Vakorganisaties ontvangen inzage in de salarisschalen vanaf schaal 11 zoals deze op bedrijfstakniveau zijn vastgesteld.
4. Voor leden van de Raad van Bestuur en statutair eindverantwoordelijk directeuren kan van deze CAO worden afgeweken, op voorwaarde dat:
 - a. de uitsluiting expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd;
 - b. de maximering neveninkomsten tijdens VUT niet wordt uitgesloten.
5. Partijen bij de CAO kunnen in bijzondere gevallen aan een werkgever desgevraagd dispensatie verlenen om één of meerdere CAO-artikelen buiten werking te stellen. Een verzoek tot dispensatie wordt niet eerder in behandeling genomen, dan dat daar met vakorganisaties op decentraal niveau overeenstemming over is bereikt.

HOOFDSTUK III

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER

Artikel 1

verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 2

verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de hem opgedragen werkzaamheden zorgvuldig en accuraat te verrichten en zijn medewerking te verlenen aan maatregelen, welke een goede gang van zaken beogen.
2. De werknemer is verplicht zich jegens de overige werknemers alsmede jegens derden op behoorlijke wijze te gedragen.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekend worden gemaakt.
4. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit in bijzondere gevallen nodig acht, tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten, voor zover deze verband houden met werkzaamheden, die geacht kunnen worden te behoren tot het terrein van de werkgever.
5. Het is de werknemer verboden:
 - a. invloed uit te oefenen op de vrijheid van verzekerden om medewerkers of leveranciers te kiezen die aan de zorgverzekeraar verbonden zijn;
 - b. geschenken in welke vorm ook aan te nemen van een ieder, die met de zorgverzekeraar in relatie staat of tracht te komen.
6. De werknemer is verplicht geheimhouding te betrachten ten aanzien van zaken die, al dan niet uit hoofde van zijn functie te zijner kennis komen en waarvan de openbaarmaking in strijd zou zijn met de zorgvuldigheid en het fatsoen, welke in het maatschappelijk leven betamen.
7. De werknemer is verplicht zich op kosten van de werkgever, te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht geneeskundig onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in de organisatie.

8. Het is de werknemer, die in volledige dienst van de werkgever is, niet toegestaan arbeid voor derden tegen beloning te verrichten, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven.
9. De werknemer die in deeltijd werkt heeft een meldingsplicht met betrekking tot het verrichten van arbeid voor derden tegen beloning.

HOOFDSTUK IV

AANVANG, DUUR EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 1

aanvang dienstverband

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

Artikel 2

duur en wijziging dienstverband

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

Artikel 3

oorzaken einde dienstverband

1. Het dienstverband eindigt:
 - a. door opzegging door de werknemer of door de werkgever;
 - b. door opzegging door de werkgever bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer in verband met het verstrijken van de termijnen genoemd in hoofdstuk XIII artikel 3 onder 5 en 6; wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd als bedoeld in het pensioenreglement heeft bereikt;
 - c. ingeval van overlijden van de werknemer;
 - d. door het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan, tenzij het dienstverband voor bepaalde tijd wordt omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - e. tussentijdse opzegging is alleen mogelijk indien een mogelijkheid hiertoe in de individuele arbeidsovereenkomst expliciet is opgenomen;
 - f. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
 - g. door beëindiging van het dienstverband met onmiddellijke ingang wegens een dringende reden door de werkgever of door de werknemer;
 - h. door beëindiging van het dienstverband tijdens proeftijd;
 - i. door opzegging door de werknemer indien gebruik wordt gemaakt van de overgangsregeling in verband met de afschaffing van de VUT-regeling.
2. In geval van inkrimping van het aantal personeelsleden, van reorganisatie of van ongeschiktheid anders dan wegens ziekte of ongeval, zal ontslag plaatsvinden met inachtneming van de daarvoor door de overheid gegeven voorschriften en van de in artikel 5 van dit hoofdstuk voorgeschreven opzeggingstermijn. In deze gevallen zal geen beslissing tot ontslag worden genomen dan na overleg met partijen ter andere zijde.

Artikel 4

tijdstip einde dienstverband

Het dienstverband wordt geacht een einde te nemen:

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

Artikel 5

opzeggingstermijn

Op de arbeidsovereenkomsten zijn de wettelijke opzegtermijnen van toepassing.

Artikel 6

schorsing

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

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

Artikel 7

Wet Flexibiliteit en Zekerheid en uitzendwerk

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

HOOFDSTUK V

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 1

arbeidsduur en werktijden

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

Artikel 2

deeltijd

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

HOOFDSTUK VI

VAKANTIEREGELING

Artikel 1

vakantiejaar

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

Artikel 2

opbouw vakantierechten

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

Artikel 2a

overgangsregeling

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

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

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

Artikel 3

in- en uitdiensttreding

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

Artikel 4

recht op vakantie

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

- f. wat een werknemer van 16, 17, 18 of 19 jaar betreft, omdat hij onderricht volgt waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

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

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

Artikel 4a

recht op vakantie (nieuwe regeling)

In de Wet van 26 mei 2011 (stb. 2011, 318) is de nieuwe regeling inzake het afschaffen van de beperkte opbouw van minimum vakantierechten tijdens ziekte en de invoering van een vervalt termijn voor de minimum vakantiedagen opgenomen. De vermoedelijke datum van inwerkingtreding van deze wet is 1 januari 2012.

Op het moment dat bovenbedoelde wet in werking treedt, komen de laatste alinea van artikel 4 van dit hoofdstuk en bijlage 5 te vervallen en wordt de wettelijke regeling van toepassing. Dit houdt in dat voor wettelijke vakantiedagen een vervalt termijn van 6 maanden na afloop van het opbouwjaar geldt. Voor bovenwettelijke vakantiedagen wordt de verjaringstermijn van 5 jaar gehandhaafd. De maximale termijn om wettelijke vakantiedagen op te nemen, geldt niet voor werknemers die als gevolg van ziekte redelijkerwijs niet in staat zijn geweest vakantie op te nemen. In afwijking van artikel 5 lid 4 worden werknemers die reïntegratie-activiteiten verrichten, redelijkerwijze in staat geacht vakantie op te nemen.

Het opnemen van vakantiedagen is een wederzijdse verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit wordt werknemer door de werkgever in de gelegenheid gesteld het vakantietegoed op te nemen of op een andere voor werknemer gunstige wijze aan te wenden.

Partijen bij deze CAO spreken de intentie uit dat verval of verjaring van verlofdagen niet aan de orde zal zijn. Dit geldt eveneens voor op het moment van inwerkingtreding van de nieuwe wet aanwezige "stuwmeren". Werkgever zorgt er, in overleg met de vakorganisaties, voor dat er voldoende mogelijkheden voor werknemer zijn om deze dagen binnen de wettelijke termijn van 5 jaar een passende besteding te geven.

Artikel 5

opnemen van vakantie

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

Artikel 6

vaststelling in overleg

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

Artikel 7

collectieve snipperdagen

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

Artikel 8

bijzondere regelingen

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

HOOFDSTUK VII

VERLOF

Artikel 1

bijzonder verlof

1. Waar in dit artikel sprake is van een echtgeno(o)t(e) moet hieronder tevens worden verstaan de enige levensgezel met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Tevens wordt het geregistreerd partnerschap met de huwelijkse staat gelijkgesteld.
2. Ongeacht of de desbetreffende gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt, wordt bijzonder verlof met behoud van salaris verleend in de navolgende gevallen:
 - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
 - b. bij bevalling van de echtgenote: 4 dagen;
 - c. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of inwonende kinderen: 5 dagen;
 - d. bij overlijden van niet-inwonende kinderen, ouders, schoonouders, stief- of pleegouders : 4 dagen;
 - e. bij overlijden van aangehuwd-, stief- of pleegkinderen, voor zover niet inwonend: 2 dagen;
 - f. bij adoptie wordt - in aanvulling op de Wet Arbeid en Zorg - de opbouw van vakantiegeld, vakantie-dagen en pensioen gedurende de verlofperiode voortgezet.
3. Voor zover niet reeds uit hoofde van het bepaalde in lid 2 recht op bijzonder verlof bestaat, wordt bijzonder verlof met behoud van salaris verleend in de navolgende gevallen, indien en voor zover verzuim noodzakelijk is omdat de desbetreffende gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:
 - a. bij verhuizing van de werknemer op verzoek van de werkgever: de benodigde tijd tot ten hoogste 2 dagen per kalenderjaar;
 - b. bij ernstige ziekte van een van de familieleden van de werknemer voor wie hij/zij de feitelijke verzorging heeft: in overleg met de werkgever ten hoogste 5 dagen per kalenderjaar;
 - c. voor het bijwonen van de begrafenis, dan wel crematie van, grootouders, kleinkinderen, (stief)broeders, zwagers, (stief)zusters, schoonzusters: de benodigde tijd met een minimum van 1 dag;
 - d. bij calamiteiten en zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg);
 - e. bij de noodzakelijke verzorging van zieke familieleden (art. 5:1 e.v. Wet Arbeid en Zorg; kortdurend zorgverlof). De wettelijke uitkering bedraagt 70%. Op verzoek van werknemer kan een aanvulling van het kortdurend zorgverlof tot 100% verrekend worden met het tegoed aan vakantie-uren.

4. Werknemers jonger dan 19 jaar die daartoe de wens te kennen hebben gegeven, zullen in het kader van hun normale dagtaak gedurende maximaal 4 jaren met behoud van salaris kunnen deelnemen aan vormingscursussen welke overdag worden gegeven.
5. Werknemers jonger dan 23 jaar die avondopleiding volgen voor de vakbekwaamheid in de werkzaamheden die in het zorgverzekeraarwezen plegen te worden verricht, zullen voor de normale duur van de opleiding en mits deze opleiding zonder onderbreking wordt gevolgd in de gelegenheid worden gesteld de dagelijkse werkzaamheden eerder te beëindigen. De mate van verkorting van de arbeidsduur zal door de werkgever na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
6. Bijzonder verlof wordt slechts geweigerd, indien gewichtige redenen aan de zijde van de werkgever zich hiertegen verzetten.

Artikel 2

aanvraagtermijn

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

Artikel 3

ouderschapsverlof

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

Artikel 4

mantelzorg

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

Artikel 5

zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Artikel 6

seniorenverlof

1. a. Van toepassing op werknemers die vóór 1 januari 2000 reeds gebruik maken van de seniorenregeling: Voor werknemers van 55 jaar en ouder die aan de werkgever de wens kenbaar hebben gemaakt gebruik te willen maken van de seniorenregeling, bedraagt de jaarlijkse arbeidsduur bij een voltijd dienstverband 1632 uur, per week verdeeld over 4 dagen. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt het seniorenverlof als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub a, bepaald naar rato van het seniorenverlof bij een voltijd dienstverband.

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

Artikel 7

spaarverlof

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

Artikel 8

levensloopregeling

1. Werkgever stelt werknemer in staat deel te nemen aan een levensloopregeling.
2. Tot 1 januari 2012 stelt werkgever 1,2% van het salaris beschikbaar als werkgeversbijdrage in de levensloop. Vanaf 1 januari 2012 bedraagt de levensloopbijdrage 2,1% van het salaris. De vaststelling van de levensloopbijdrage vindt jaarlijks plaats op 1 januari of bij indiensttreding na 1 januari, op het latere tijdstip van indiensttreding. Als salaris waarover de levensloopbijdrage wordt berekend geldt in deze regeling het vaste bruto salaris per jaar inclusief de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en andere pensioengevende vaste toeslagen.
3. De levensloopbijdrage behoort niet tot het pensioengevend salaris.

4. Indien werknemer aangeeft niet aan een levensloopregeling deel te nemen, wordt de in lid 2 van dit artikel bedoelde bijdrage bruto uitbetaald.
5. De in lid 2 en lid 4 van dit artikel bedoelde bijdrage wordt in principe maandelijks betaalbaar gesteld. In overleg met de ondernemingsraad kan tot een jaarlijkse betaalbaarstelling van de levensloopbijdrage worden besloten.
6. Bij de opname van levensloopverlof wordt de pensioenopbouw voor een periode van 3 maanden ongewijzigd voortgezet. Zowel werkgever als werknemer blijven pensioenpremie betalen. Na deze drie maanden blijven de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid gedekt. Deze risicodekking is voor rekening van werkgever.
7. Het recht op drie maanden pensioenopbouw bestaat niet als het levensloopverlof direct voorafgaat aan pensionering. Het recht bestaat wel als het levensloopverlof direct voorafgaat aan toetreding tot de VUT-overgangsregeling.
8. De werkgeversbijdrage aangemerkt als bijdrage levensloop blijft ongewijzigd in stand, ook als de levensloopregeling door de overheid wordt beëindigd.

HOOFDSTUK VIII

SALARIËRING

Artikel 1

salarisvaststelling

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

Artikel 2

functie-indeling

De zwaarte van de organieke functie wordt bepaald met behulp van het overeengekomen systeem van functiewaardering. Tot 1 januari 2012 is dit de FWF-methode voor functiewaardering en vanaf 1 januari 2012 de Bakkenismethode voor functiewaardering (zie ook hoofdstuk VIII, artikel 11).

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

| functiegroepen | functiegroepgrenzen | |
|----------------|----------------------------|----------------------------------|
| | FWF-methode (tot 1-1-2012) | Bakkenismethode (vanaf 1-1-2012) |
| 1 | .. - 16 punten | .. - 32 punten |
| 2 | 16½ - 20½ punten | 33 - 41 punten |
| 3 | 21 - 26 punten | 42 - 52 punten |
| 4 | 26½ - 33½ punten | 53 - 67 punten |
| 5 | 34 - 43 punten | 68 - 86 punten |
| 6 | 43½ - 55 punten | 87 - 110 punten |
| 7 | 55½ - 70½ punten | 111 - 141 punten |
| 8 | 71 - 90 punten | 142 - 180 punten |
| 9 | 90½ - 115½ punten | 181 - 231 punten |
| 10 | 116 - 147½ punten | 232 - 295 punten |

1. Bij iedere functiegroep behoort een salarisschaal. Elke salarisschaal is gedefinieerd door een beginsalaris, een eindsalaris, een groeisom en een normgroei. Onder groeisom wordt hier verstaan het totale bedrag waarmee het beginsalaris kan groeien tot het eindsalaris. Onder normgroei wordt hier verstaan het tempo waarmee het beginsalaris van een werknemer groeit naar het eindsalaris indien de ontwikkeling van de werknemer verloopt overeenkomstig de voor de betreffende organieke functie gewenste ontwikkeling. Per organisatie worden hiervoor criteria ontwikkeld (hoofdstuk VIII artikel 8 lid 1 sub a).
2. Een werknemer die nog niet over de minimaal voor de functie vereiste kennis en ervaring beschikt, kan in de naast-lagere salarisschaal worden ingedeeld. Voor werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 1 t/m 5, bedraagt deze periode ten hoogste 6 maanden en voor werknemers ingedeeld vanaf groep 6, ten hoogste 12 maanden. Genoemde periode kan bij het volgen van een opleiding worden verdubbeld tot ten hoogste 12 maanden, respectievelijk 24 maanden.
3. Een werknemer kan in een hogere salarisschaal worden ingedeeld op basis van per organisatie ontwikkelde criteria.

Artikel 3**bezwarenprocedure**

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

Artikel 4**salarisverhoging**

De op 31 december 2012 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2013 structureel verhoogd met 0,4%. De op 31 maart 2013 geldende salarissen en salarisschalen worden per 1 april 2013 structureel verhoogd met 0,8%.

Bij de salarisverwerking van maart 2013 wordt een eenmalige uitkering betaald ter hoogte van 6% van het salaris over de maand maart 2013.

Artikel 5**salarisschalen**

1. Op basis van het gestelde in het toepassingsreglement (art. 8) gelden per 1 januari 2013 de navolgende salarisschalen met het daarbij behorende aantal stappen bij normgroei.

| Funcctie groep | Begin salarissen € | Eindsalarissen € | Normgroei (stappen) |
|----------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| 1 | 1649 | 1739 | 3 |
| 2 | 1662 | 1787 | 4 |
| 3 | 1672 | 1849 | 5 |
| 4 | 1686 | 1935 | 6 |
| 5 | 1703 | 2072 | 7 |
| 6 | 1725 | 2240 | 8 |
| 7 | 1792 | 2496 | 8 |
| 8 | 2037 | 2836 | 8 |
| 9 | 2214 | 3257 | 8 |
| 10 | 2438 | 3809 | 8 |

2. Indien en voor zover geen beoordelingssysteem conform het toepassingsreglement van kracht is, gelden per 1 januari 2013 de salarisschalen met het daarbij behorende periodiekensysteem.

| BEDRAGEN IN EURO'S | | | | | |
|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Funcctie jaren | Funcctie- groep 1 | Funcctie- groep 2 | Funcctie- groep 3 | Funcctie- groep 4 | Funcctie- groep 5 |
| 0 | 1.649 | 1.662 | 1.672 | 1.686 | 1.703 |
| 1 | 1.677 | 1.690 | 1.707 | 1.727 | 1.753 |
| 2 | 1.708 | 1.725 | 1.739 | 1.763 | 1.803 |
| 3 | 1.739 | 1.754 | 1.774 | 1.804 | 1.857 |
| 4 | | 1.787 | 1.811 | 1.848 | 1.912 |
| 5 | | | 1.849 | 1.890 | 1.965 |
| 6 | | | | 1.935 | 2.021 |
| 7 | | | | | 2.072 |
| 8 | | | | | |

| Functie jaren | Functie- groep 6 | Functie- groep 7 | Functie- groep 8 | Functie- groep 9 | Functie- groep 10 |
|---------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| 0 | 1.725 | 1.792 | 2.037 | 2.214 | 2.438 |
| 1 | 1.780 | 1.881 | 2.135 | 2.344 | 2.613 |
| 2 | 1.847 | 1.969 | 2.233 | 2.476 | 2.781 |
| 3 | 1.912 | 2.056 | 2.335 | 2.607 | 2.953 |
| 4 | 1.977 | 2.142 | 2.434 | 2.735 | 3.123 |
| 5 | 2.042 | 2.231 | 2.536 | 2.865 | 3.294 |
| 6 | 2.108 | 2.322 | 2.637 | 2.996 | 3.465 |
| 7 | 2.177 | 2.406 | 2.733 | 3.129 | 3.638 |
| 8 | 2.240 | 2.496 | 2.836 | 3.257 | 3.809 |

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

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

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

Artikel 7 **tijdstip van salarisbetaling**

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

Artikel 8 **toepassingsreglement**

1. Per organisatie wordt met inachtneming van de volgende voorwaarden en artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) een toepassingsreglement voor het salarisgebouw ontwikkeld.
 - a. Per organieke functie wordt de inhoud van de normgroei als integraal onderdeel van het toepassingsreglement gedefinieerd op basis van de in dit lid sub b genoemde criteria.

- b. De ontwikkeling van de werknemer in de organieke functie wordt jaarlijks in relatie met de voor de betreffende functie gewenste ontwikkeling beoordeeld aan de hand van:
 - de feitelijk door de werknemer verrichte taken van de organieke functie, en
 - de wijze waarop de feitelijk verrichte taken zijn uitgeoefend, en
 - de voor de functie relevante kennis en ervaring, en
 - indien mogelijk vooraf geformuleerde doelstellingen.
- c. De uitkomst van de beoordeling bepaalt of en in welke mate de werknemer de groeisom doorloopt. Indien de beoordeling tweemaal achtereen resulteert in een nulgroei zal de werkgever in overleg met de werknemer passende maatregelen treffen.
- d. De werknemer dient aan het begin van de beoordelingsperiode op de hoogte te worden gesteld van de voor de organieke functie gewenste ontwikkeling en de verwachtingen van de organisatie.

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

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

Artikel 9

plaatsvervang

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

Artikel 10

tijdelijke werkzaamheden

Indien de werknemer, anders dan als plaatsvervanger als bedoeld in artikel 9 van dit hoofdstuk, langer dan een maand aaneengesloten werkzaamheden van tijdelijke aard verricht, die nieuw zijn voor de werkgever, zal de werkgever direct na ommekomst van deze maand bij de afdeling Werkgeverszaken

van Zorgverzekeraars Nederland een indicatie vragen omtrent de indeling van de tijdelijke functie van de werknemer.

Indien de indicatie een hogere functiegroep aangeeft dan waarin de functie van de werknemer is ingedeeld, ontvangt de werknemer vanaf de eerste dag van het verrichten van deze werkzaamheden een toeslag tot het salaris behorend bij de hogere functiegroep.

De werkgever en/of de werknemer kan indien onderhavige werkzaamheden langer dan 6 maanden zijn verricht bij de afdeling Werkgeverszaken van Zorgverzekeraars Nederland een gradering van een tijdelijke functie vragen. De uiteindelijke toekenning van een toeslag zal gebaseerd worden op de uitkomsten van deze gradering. De toeslag geldt slechts voor de duur van de tijdelijke werkzaamheden.

Artikel 11

overgang naar Bakkenistmethode

CAO-partijen onderkennen het belang van goede afspraken over de toepassing van functiewaardering. Tot nu toe werd voor functiewaardering gebruik gemaakt van de FWF-methode van functiewaardering. De FWF-methode is een afgeleide methode van de Bakkenistmethode voor functiewaardering en is destijds speciaal voor de zorgverzekeraars ontwikkeld. De afgelopen jaren zijn de verschillen tussen beide methoden steeds kleiner geworden, waardoor er niet langer noodzaak bestaat voor het onderhouden van een

“eigen” methode voor de zorgverzekeraars. CAO-partijen zijn daarom overeengekomen om per 1 januari 2012 de FWF-methode voor functiewaardering op te laten gaan in de Bakkenistmethode. Voordeel hiervan is dat continuïteit in de toepassing van functiewaardering nu geborgd is door de systeemhouder, de Human Capital Group (onderdeel van Conclusion).

De komende maanden zullen in een technisch overleg tussen vakorganisaties en werkgevers conversieafspraken uitgewerkt worden. Hierbij zal in ieder geval gelden dat:

- er geen negatieve financiële gevolgen voor medewerkers optreden;
- er geen grote verschuivingen in de indeling in functiegroepen zullen plaatsvinden.

HOOFDSTUK IX

VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING

Artikel 1

vakantietoeslag

1. Het jaar waarover de vakantietoeslag wordt berekend, loopt van 1 januari tot en met 31 december.

Gelijktijdig met het uitbetalen van het salaris over de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag gelijk aan 8% van het jaarsalaris (peildatum 1 mei).

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

Artikel 2

eindejaarsuitkering

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

HOOFDSTUK X

TOESLAGREGELING OVERWERK

Artikel 1

begripsbepalingen

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

Artikel 2

opdracht tot overwerk

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

Artikel 3

tijdige aankondiging

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

Artikel 4

overwerk vergoeding

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

HOOFDSTUK XI

INCONVENIËNTENREGELING

Artikel 1

toeslagen

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

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

2. De toeslag wordt als regel niet in geld maar in vrije tijd toegekend en vooraf ingeroosterd.
3. De inconveniëntenregeling wordt buiten werking gesteld:
 - a. als vrijwillig wordt gekozen voor het structureel werken in avonden of op zaterdag. Dit kan alleen bij nieuw in dienst getreden werknemers of werknemers die van functie veranderen. Deze uitsluiting moet expliciet in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen.
 - b. als werknemer er in het kader van tijd- en plaatsafhankelijk werken zelf voor kiest op tijdstippen te werken zoals aangegeven in lid 1.

HOOFDSTUK XII

OVERIGE VERGOEDINGS- EN UITKERINGSREGELINGEN

Artikel 1

ziektkostenverzekering

Zorgverzekeraars betalen vanaf 1 januari 2006 op basis van de Zorgverzekeringswet het wettelijk vastgestelde inkomensafhankelijke deel van de werknemersbijdrage.

De invoering van de ZVW zal per werkgever kostenneutraal plaatsvinden. De kostenneutrale omzetting heeft betrekking op actieve werknemers en niet-actieven waarvoor op grond van de tot 1 januari 2006 van toepassing zijnde CAO een bijdrage verschuldigd was en die vanaf 1 januari 2006 geen recht hebben op de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage.

In de nieuwe regeling zal werkgever aan actieve werknemers en niet-actieven een bijdrage leveren. Hierin worden – na overleg met de ondernemingsraad - ook de eventuele bij zorgverzekeraars boven-CAO gemaakte afspraken betrokken.

Artikel 2

uitkering bij overlijden

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

Artikel 3

militaire dienst

1. De voor onbepaalde tijd aangestelde gehuwde werknemer geniet wanneer hij onvrijwillig, anders dan voor eerste oefening, onder de wapenen wordt geroepen, dan wel wanneer hij in verband met oorlog, oorlogsgevaar of andere buitengewone omstandigheden verplicht in militaire dienst verblijft, gedurende ten hoogste drie jaar de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging onder aftrek van de inkomsten waarop hij wegens het verblijf in militaire dienst recht kan doen gelden. Gedurende de tijd, welke de werknemer als hier bedoeld, langer dan drie jaar onvrijwillig onder de wapenen verblijft, komt ook de bijdrage in de pensioenpremie bedoeld in hoofdstuk XIV, artikel 2 voor rekening van de werkgever. Het recht op vakantie ingevolge hoofdstuk VI blijft onverminderd voortbestaan.
2. De voor onbepaalde tijd aangestelde ongehuwde werknemer ontvangt in de omstandigheden als bedoeld in lid 1, gedurende ten hoogste een jaar de volle aan zijn functie verbonden bezoldiging onder aftrek van de inkomsten waarop hij wegens het verblijf in militaire dienst recht kan doen gelden. Gedurende de tijd, welke de werknemer als hierboven bedoeld langer dan een jaar onvrijwillig onder de wapenen verblijft, komt ook de bijdrage in de pensioenpremie bedoeld in hoofdstuk XIV, artikel 2 voor rekening van de werkgever. Het recht op vakantie ingevolge hoofdstuk VI blijft onverminderd voortbestaan.

Artikel 4

reiskostenregeling

1. De werknemer die naar het oordeel van de werkgever regelmatig in dienst van de werkgever van een eigen motorvoertuig gebruik moet maken, ontvangt een vergoeding per kilometer van € 0,19 (niveau januari 2011). De hoogte van deze vergoeding wordt aangepast aan het maximum van de fiscaal onbelaste kilometervergoeding.

Artikel 5

reiskosten woon/werkverkeer

1. a. Aan de werknemer die structureel met het openbaar vervoer reist wordt een bijdrage in de reiskosten van het woon/werkverkeer verleend gelijk aan het bedrag van een jaartrajectkaart 2e klasse van de Nederlandse Spoorwegen over een maximale afstand van 50 kilometer.
b. In alle overige gevallen wordt een bijdrage in de reiskosten van het woon/werkverkeer verleend gelijk aan het bedrag van een maandabonnement 2e klasse van de Nederlandse Spoorwegen over een maximale afstand van 30 kilometer, met dien verstande dat over de eerste 10 kilometer geen vergoeding wordt verleend.
2. De deeltijdwerker die dagelijks heen en weer reist ontvangt een bijdrage in de reiskosten welke gelijk is aan de bijdrage aan de werknemer met een volledig dienstverband. Is het werkpatroon van een deeltijdwerker zodanig dat niet dagelijks heen en weer wordt gereisd dan wordt de bijdrage in de reiskosten naar rato verminderd.
3. Bij afwezigheid gedurende een tijdvak langer dan een maand in verband met arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval wordt per de eerste van de daaropvolgende kalendermaand de vergoeding geblokkeerd. De duur van de blokkering is gelijk aan het aantal volle maanden dat de arbeidsongeschiktheid heeft geduurd.
4. Geen aanspraak of vergoeding bestaat over vakantiedagen, tenzij kan worden aangetoond dat de kosten zijn c.q. moeten worden gemaakt.
5. Op bedrijfsniveau kan in overeenstemming met de Ondernemingsraad gekozen worden voor een van artikel 5, lid 1 tot en met 4 afwijkende regeling. Ex artikel 32 eerste lid van de WOR wordt aan de ondernemingsraad voor bovengenoemde situatie instemmingsrecht toegekend.

Artikel 6

uitkering bij dienstjubilea

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

Artikel 7

inventarisatie werkkostenregeling

Gedurende de looptijd van de cao worden zowel de op centraal niveau als op decentraal niveau vastgestelde arbeidsvoorwaarden die onder de regels van de werkkostenregeling gaan vallen geïnventariseerd. De gevolgen van de toekomstige invoering van de werkkostenregeling worden inzichtelijk gemaakt en ter beschikking gesteld aan de vakorganisaties.

HOOFDSTUK XIII

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De in dit hoofdstuk opgenomen regeling geldt bij ziekte ontstaan op of na 1 januari 2004. De voorheen geldende regeling is te vinden in bijlage 10.

Artikel 1

ziekte

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

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

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

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

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

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

Artikel 2

aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Voor werknemers geldt een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regeling dient tenminste te voldoen aan de bepalingen vastgelegd in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars.
2.
 - a. Indien werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering op basis van volledige arbeidsongeschiktheid ter hoogte van 75%, is vanaf het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd tot 85% van het dan geldende salaris.
 - b. Indien werknemer in aanmerking komt voor een WIA-uitkering op basis van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, is vanaf het derde tot en met het zesde ziektejaar een uitkering verzekerd tot 80% van het dan geldende salaris.
 - c. De in dit artikel bedoelde regeling dient tenminste te voldoen aan artikel 6 van het SBZ-pensioenreglement 2006. Bij een verlengde wachttijd voor de WIA dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het eerste WIA-jaar" te worden gelezen.

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

Artikel 3

overige bepalingen

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

- c. bij detachering van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte eindigt de detachering uiterlijk 2 jaar na de eerste detacheringsdag.

HOOFDSTUK XIV

PENSIOEN

Artikel 1

pensioenregeling

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

Artikel 2

bijdrage werknemer

1. De werkgever is bevoegd met ingang van de datum, waarop een pensioenregeling welke voldoet aan het bepaalde in het voorgaande artikel in overleg met partij ter andere zijde tot stand komt, een bijdrage in de pensioenpremie voor het ouderdoms-, weduwe- en wezenpensioen van de werknemer te vorderen.

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

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

Werknemer draagt 1/3 van de totale premielast (na aftrek van de door het bestuur van SBZ vastgestelde premiekorting) bij. De werknemersbijdrage wordt naar beneden afgerond op een (veelvoud van) een half procent en bedraagt maximaal 8% van de pensioengrondslag.

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

Voor werknemers vanaf functiegroep 11 geldt de voor de werknemers in de functiegroepen tot en met 10 vastgestelde premie minus 5%. Op het moment dat de werknemersbijdrage in de pensioenpremie voor de werknemers tot en met functiegroep 10 onder de 5% komt, zal er compensatie plaatsvinden voor de werknemers vanaf schaal 11. Uitgangspunt hierbij is dat deze werknemers materieel hetzelfde zullen worden behandeld als de werknemers tot en met functiegroep 10. CAO-partijen zullen nader overleg plegen over de invulling van de compensatie.

Artikel 3

overgangsregeling

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

Artikel 4

ANW-hiaat

Met ingang van 1 januari 2011 wordt de korting in de Algemene Nabestaanden Wet (ANW) wegens eigen inkomsten voor nabestaanden gecompenseerd binnen de pensioenregeling. De premie die gemoeid is met de uitbreiding van de dekking van het tijdelijk nabestaandenpensioen is voor rekening van werkgever.

Artikel 5

pensioenstudie

Op 23 januari 2013 starten partijen met het overleg over een nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2014.. In het overleg worden de effecten van de gewijzigde wet- en regelgeving op de SBZ-regeling in kaart gebracht. Partijen hebben als doel voorstellen te formuleren richting CAO-partijen voor aanpassing van de SBZ-pensioenregeling, zodanig dat deze toekomstbestendig wordt. De per 1 april

2013 overeengekomen salarisaanpassing zal per 1 januari 2014 in de pensioenindexatie worden meegenomen. Deze indexatie vormt geen onderdeel van een mogelijk premieplafond in de nieuwe pensioenregeling.

Ook de VUT-overgangsregeling zal in het overleg worden betrokken. In elk geval zal aandacht worden besteed aan individuele afkoopmogelijkheden.

HOOFDSTUK XV

WACHTGELDREGELING

Artikel 1

werkingsfeer en definities

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

Artikel 2

wachtgeld en (fictieve) WW-uitkering

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

Artikel 3

duur wachtgeld

1. De periode waarover het wachtgeld wordt uitgekeerd, bedraagt 3 maanden vermeerderd met:
 - a. voor de werknemer die op de ingangsdatum van het ontslag de leeftijd van 26 jaar nog niet heeft bereikt: een duur gelijk aan 19,5% van het aantal dienstjaren;
 - b. voor de werknemer die op de ingangsdatum van het ontslag tenminste 26 jaar oud is: een duur gelijk aan 21% van het aantal dienstjaren, opklimmend met 1,5% hiervan per leeftijdsjaar boven de 26.
2. De totale duur van de periode waarover wachtgeld zal worden verstrekt, bedraagt echter met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid drie maanden, vermeerderd met een tijdvak, in duur overeenkomend met ten hoogste 78% van de diensttijd in het zorgverzekeringsstelsel, met dien verstande dat bedoelde totale duur nimmer meer dan 7,5 jaar zal bedragen.
3. De wachtgeldregeling wordt beëindigd op de eerste dag van de maand, dat werknemer de 62-jarige leeftijd bereikt.

4. Onder dienstjaren worden in dit artikel verstaan het aantal dienstjaren in het zorgverzekerbaarwezen.

Artikel 4

hoogte van de aanvulling

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

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

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

Artikel 5

verrekening sociale uitkeringen

1. In de gevallen waarin de betrokkene ter zake van een ontslag verleend op grond van artikel 1 van dit hoofdstuk, aanspraak heeft op een uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, welke hem is toegekend op grond van de arbeidsverhouding, waaruit hem het hierboven bedoelde ontslag is verleend, wordt het bedrag van die uitkering - voor zover hij deze niet naast zijn bezoldiging genoot - over de periode waarover zij wordt verstrekt aangevuld tot het bedrag van het wachtgeld overeenkomstig de artikelen 1 tot en met 4 van dit hoofdstuk.
2. Wanneer de betrokkene inkomsten geniet, is het bedrag van het wachtgeld zoals bedoeld in lid 1 en artikel 2, het bedrag vastgesteld met toepassing van artikel 6 van dit hoofdstuk.
3. Op verzoek van werknemer kan een aanvulling op de fictieve WW-uitkering anders in de tijd worden aangewend. De door werkgever verschuldigde aanvulling over de gehele wachtgeldperiode wijzigt hierdoor niet. De in artikel 4 van dit hoofdstuk genoemde percentages worden hierbij niet overschreden.
4. De in dit artikel bedoelde aanvulling op de (fictieve) uitkering ingevolge de Werkloosheidswet vindt slechts plaats indien het bestuur van de betrokken Uitvoeringsinstelling, respectievelijk de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op een daartoe strekkend verzoek van partijen heeft bepaald, dat de betaling van de aanvulling niet in mindering zal worden gebracht op de uitkering waarop de werknemer aanspraak heeft ingevolge genoemde wetten.

Artikel 6

verrekening van overige inkomsten

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

Artikel 7

pensioenopbouw

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

Artikel 8

voorschriften

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

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

HOOFDSTUK XVI

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

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

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

Artikel 1

begripsbepaling

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

Artikel 2

deelname

1. Aan de regeling kan deelnemen de werknemer die:
 - a. 60 jaar of ouder is en direct voorafgaande aan de datum van uittreding een ononderbroken diensttijd in het zorgverzekeraarwezen heeft van tenminste 10 jaar, met dien verstande dat de werknemer bij het bereiken van de 60-jarige leeftijd kan deelnemen vanaf de eerste van de maand waarin hij 60 wordt. Bij de bepaling van de diensttijd blijft een onderbreking van niet meer dan 31 dagen buiten beschouwing;
 - b. jonger is dan 60 jaar en 40 jaar in dienstverband werkzaam is geweest, waarvan tenminste 25 jaar in het zorgverzekeraarwezen, met dien verstande dat de werknemer kan uittreden vanaf de eerste van de maand waarin de 40 dienstjaren zouden zijn bereikt.
2. De werknemer mag op het moment van uittreding niet in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet (ZW), de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) of de Werkloosheidswet (WW).
3. Tenzij bijzondere omstandigheden dit verhinderen, moet de werknemer de werkgever 6 maanden voor de gewenste datum van uittreding schriftelijk verzoeken om voor de regeling in aanmerking te komen.
4. Op het tijdstip dat de werknemer aan de regeling gaat deelnemen, eindigt de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
5. In gevallen waarin de strikte toepassing van dit artikel tot onbillijkheden leidt, kan de Permanente Commissie om advies worden gevraagd.

1. De grondslag voor de aan de deelnemer te verlenen uitkering wordt gevormd door het loon vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. Als loon geldt het op het tijdstip van deelneming genoten vaste bruto jaarsalaris, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering zoals vastgelegd in de CAO en eventueel andere toeslagen welke pensioendragend zijn. Als deeltijdfactor geldt de gemiddelde omvang van het dienstverband in de 5 jaren voorafgaand aan uittreding.
2. De uitkering wordt eenmalig vastgesteld conform onderstaande regels:
 - a. van het totaal van het wettelijk vastgestelde minimumloon verhoogd met de percentages van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering ingevolge de CAO: 100%;
 - b. van het verschil tussen het totaal als bedoeld onder a en de uitkeringsgrondslag als genoemd in lid 1: 70%;
 - c. de netto-uitkering blijft beperkt tot ten hoogste 90% van het netto- bedrag voortvloeiend uit de grondslag genoemd in lid 1, met dien verstande dat het nettobedrag van de uitkering niet minder kan zijn dan een bedrag overeenkomend met het bedrag van het nettominimumloon verhoogd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering.
3. Vervallen.
4. Voor die deelnemer waarvoor een grondslag geldt als bedoeld in lid 1 van dit artikel uitgaande boven € 57.985 (niveau per 1 april 2013), zal de uitkering als bedoeld in de vorige leden van dit artikel slechts van toepassing zijn, voor zover die deelnemer kan aantonen gedurende de laatste 25 jaar direct voorafgaande aan het moment van deelneming ononderbroken in een arbeidsverhouding werkzaam te zijn geweest, behoudens:
 - a. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. andere onderbrekingen van maximaal 31 dagen ter beoordeling van de werkgever.

Voor ieder vol jaar dat de bovengenoemde periode van 25 jaar korter heeft geduurd, zal de hoogte van de uitkering met 4% worden verminderd, met dien verstande dat de grondslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, als gevolg van deze korting nooit minder zal bedragen dan € 57.985 (niveau per 1 april 2013). Dit grensbedrag wordt aangepast aan de algemene salarisaanpassingen, met daarin begrepen de maximum aanpassingen zoals geldend in het kader van de CAO.
5. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.
6. De uitkering wordt aangepast conform het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 4.
7.
 - a. Indien de deelnemer nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf verwerft worden deze in mindering gebracht op de uitkering voor zover deze inkomsten tezamen met de VUT-uitkering meer bedragen dan 130% van het laatstgenoten bruto jaarsalaris voordat tot de VUT-regeling werd toetreden. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer aan kan tonen dat hij voor 1 juni 2003 al meer inkomsten had.
 - b. Indien de deelnemer in het genot is van een ouderdomspensioen dat ontleend is aan een arbeidsverhouding in het zorgverzekeringsstelsel, wordt dit pensioen in mindering gebracht op de uitkering.
8. Een (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of AAW/WAO/WIA wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze regeling, voor zover de uitkering krachtens de ZW of AAW/WAO/WIA niet

meer bedraagt dan de uitkering krachtens deze regeling. De deelnemer is op straffe van beëindiging van de laatstgenoemde uitkering verplicht een wijziging in de ZW of AAW/WAOWIA-uitkering direct aan de werkgever te melden. Indien de ingangsdatum van de VUT-regeling ligt ná de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd (zie artikel 4) wordt op de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd de (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of AAW/WAOWIA op VUT-uitkering (fictief) in mindering gebracht, waarna de resterende VUT-uitkering wordt verhoogd conform het bepaalde in artikel 4.

9. Indien de deelnemer binnen een maand na aanvang van de deelneming op grond van artikel 46 ZW, aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de ZW is hij op straffe van beëindiging van de uitkering verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever.

Artikel 4 vaststelling hoogte VUT-uitkering bij een latere ingangsdatum

1. Indien de ingangsdatum van de VUT-regeling ligt ná de voor de werknemer geldende uittredingsleeftijd, wordt de VUT-uitkering verhoogd op basis van de in bijlage 6A genoemde percentages. Hierbij geldt dat in het geval de uittredingsleeftijd reeds op 1 januari 2006 is bereikt, voor de verhoging (in verband met het uitstel) wordt uitgegaan van de leeftijd op 1 januari 2006.
2. Indien en voor zover op de uitgestelde ingangsdatum van de VUT-uitkering de som van:
 - a. de VUT-uitkering; en
 - b. het ouderdomspensioen dat ingaat vóór de 65-jarige leeftijd; en
 - c. het tijdelijk ouderdomspensioen dat ingaat vóór de 65-jarige leeftijd

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

3. Ingeval de ingangsdatum van de VUT-uitkering wordt uitgesteld tot de 65-jarige leeftijd, wordt de waarde van de conform lid 1 verhoogde VUT-uitkering aangewend voor extra ouderdomspensioen, tenzij de werknemer hier bezwaar tegen maakt. Deze aanwending vindt plaats voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Het eventuele meerdere wordt onder inhouding van belastingen en heffingen uitgekeerd aan de werknemer. Indien de werknemer bezwaar maakt tegen een omzetting in extra ouderdomspensioen zal deze waarde, onder inhouding van belastingen en heffingen, worden uitgekeerd aan de werknemer.
4. Met ingang van 1 april 2010 zal de actuariële herrekening ingevolge dit artikel – vanaf het moment waarop de VUT-uitkering gelijk is aan 100% van het laatstverdiende jaarinkomen – slechts voor 50% van toepassing zijn. Indien een actuariële herrekening vóór 1 april 2010 al een niveau heeft bereikt van 100% of meer van het laatstverdiende jaarinkomen, wordt de beperkte actuariële herrekening toegepast vanaf 1 april 2010.

Artikel 5

pensioenregeling

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

Artikel 6

uitkering bij overlijden

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

Artikel 7

inhoudingen

De werkgever houdt op de uitkering in:

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

Artikel 8

overhevelingstoeslag

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

Artikel 9

tijdstip van uitkering

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

Artikel 10

beëindiging uitkering

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

Artikel 11

uitvoering

1. De werkgever is met de uitvoering van deze regeling belast.
2. a. In het kader van de centrale VUT-verevening vindt sinds 1 januari 1986 jaarlijks tussen werkgevers een verplichte verevening plaats van gelden ter financiering van VUT-verplichtingen aangegaan op basis van de betreffende bepalingen uit de CAO.

b. De werkgever zal aan de instantie die belast is met de uitvoering van de verevening alle informatie daartoe verstrekken.

c. De verplichting tot deelneming aan de verevening bestaat vanaf de datum dat de werkgever de status van werkgever in de zin van de CAO heeft verkregen.
3. De werkgever zal van de werknemer met een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een bijdrage in de kosten van de VUT-regeling inhouden van 1% van het salaris met inbegrip van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en persoonlijke toeslag.
4. Partij ter ene zijde zal jaarlijks aan partij ter andere zijde cijfers op bedrijfstakniveau ter beschikking stellen over de kosten van de VUT-regeling en het uitredingspercentage.

5. Het kalenderjaar 2005 is het laatste jaar waarop de centrale VUT-verevening van toepassing is. De lasten over de jaren 2006-2010 worden in de verevening over de jaren 2004 en 2005 betrokken.

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

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

1. Afbouw huidige VUT

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

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

2. Garantie 40-dienstjaren

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

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

3. Kortingsbepaling

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

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

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

A/B = de maandelijkse korting op de uitkering

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

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

4. Overige bepalingen

1. De uitkering eindigt bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Vanaf 62 jaar wordt de uitkering verlaagd met de som van:
 - a. het niveau van het op 31 december 2005 opgebouwde ouderdoms- en tijdelijk ouderdomspensioen dat ingaat op 62 jaar, inclusief de hierover nadien verleende indexatie;
 - b. een fictieve uitkering in de periode tussen 62 jaar en 65 jaar van een tijdelijk ouderdomspensioen dat zou worden verkregen bij het – op collectief actuariael gelijkwaardige wijze – omzetten van het extra ouderdomspensioen (ingaaend op de 65-jarige leeftijd) dat vanaf 1 januari 2006 wordt verworven als gevolg van de verhoging van het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de verlaging van de franchise per 1 januari 2006.
2. Werknemers die op 1 januari 2000 reeds gebruik maken van de VUT-regeling zijn uitgezonderd van deze overgangsregeling, zij behouden het recht op de VUT-regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. Cumulatie van andere uitkeringen met de in dit hoofdstuk bedoelde uitkeringen ingevolge de overgangsregeling is uitgesloten.
4. De pensioenopbouw van werknemers die gebruik maken van de overgangsregeling wordt gecontinueerd tot de leeftijd van 62 jaar.
5. Voorzover in dit artikel hier niet expliciet van wordt afgeweken, blijft het bepaalde in de voorgaande artikelen van dit hoofdstuk van overeenkomstige toepassing.
5. De werkgever stelt werknemer in staat om de levensloopregeling voorafgaand aan de uittreding op basis van dit hoofdstuk op te nemen, zodanig dat een gelijkmatig uitkeringsverloop ontstaat.
6. Indien in dit artikel een aanvangsleeftijd wordt genoemd, gaat de uitkering in op de eerste dag van de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt. Indien in dit hoofdstuk een beëindigingsleeftijd wordt genoemd, wordt de uitkering beëindigd op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin deze leeftijd wordt bereikt.

HOOFDSTUK XVII

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

Artikel 1

begripsbepaling

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

Artikel 2

deelneming

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

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

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

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

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

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

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

Vanaf geboortejaar 1961 is geen overgangsregeling van toepassing.

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

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

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

A/B = de maandelijkse korting op de uitkering

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

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

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

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

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

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

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

8. Voor die deelnemer waarvoor een grondslag geldt als bedoeld in lid 1 van dit artikel uitgaande boven € 57.985 (niveau per 1 april 2013), zal de uitkering als bedoeld in lid 2 van dit artikel slechts van toepassing zijn, voor zover die deelnemer kan aantonen gedurende de laatste 25 jaar direct voorafgaande aan het moment van deelneming ononderbroken in een arbeidsverhouding werkzaam te zijn geweest, behoudens:
 - a. een onderbreking wegens arbeidsongeschiktheid;
 - b. andere onderbrekingen van maximaal 31 dagen ter beoordeling van de werkgever.

Voor ieder vol jaar dat de bovengenoemde periode van 25 jaar korter heeft geduurd, zal de hoogte van de uitkering met 4% worden verminderd, met dien verstande dat de grondslag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, als gevolg van deze korting nooit minder zal bedragen dan € 57.985 (niveau per 1 april 2013). Dit grensbedrag moet worden aangepast aan de algemene salarisaanpassingen, met daarin begrepen de maximum aanpassingen zoals geldend in het kader van de CAO.

9. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.
10. De uitkering wordt aangepast conform het bepaalde in hoofdstuk VIII artikel 4.
11.
 - a. Indien de deelnemer nieuwe inkomsten uit arbeid of bedrijf verwerft worden deze in mindering gebracht op de uitkering voor zover deze inkomsten tezamen met de VUT-uitkering meer bedragen dan 130% van het laatstgenoten bruto jaarsalaris voordat tot de VUT-regeling werd toegetreden. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer aan kan tonen dat hij voor 1 juni 2003 al meer inkomsten had.
 - b. Indien de deelnemer in het genot is van een ouderdomspensioen dat ontleend is aan een arbeidsverhouding in het zorgverzekeringsstelsel, wordt dit pensioen in mindering gebracht op de uitkering.
12. Een (gedeeltelijke) uitkering krachtens de ZW of WAO dan wel WIA wordt in mindering gebracht op de uitkering krachtens deze regeling, voor zover de uitkering krachtens de ZW, WAO of WIA niet meer bedraagt dan de uitkering krachtens deze regeling. De deelnemer is op straffe van beëindiging van de laatstgenoemde uitkering verplicht een wijziging in de ZW of WAO-uitkering respectievelijk WIA-uitkering direct aan de werkgever te melden.
13. Indien de deelnemer binnen een maand na aanvang van de deelneming op grond van artikel 46 ZW, aanspraak kan maken op een uitkering krachtens de ZW is hij op straffe van beëindiging van de uitkering verplicht hiervan mededeling te doen aan de werkgever.
14. De werkgever stelt werknemer in staat om de levensloopregeling voorafgaand aan de uittreding op basis van dit hoofdstuk op te nemen, zodanig dat een gelijkmatig uitkeringsverloop ontstaat.

Artikel 4

uitkering bij overlijden

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

Artikel 5

tijdstip van uitkering

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

Artikel 6

inhoudingen

De werkgever houdt op de uitkering in:

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

Artikel 7

uitvoering

De werkgever is met de uitvoering van deze regeling belast.

HOOFDSTUK XVIII

PERMANENTE COMMISSIE

Artikel 1

algemene bepalingen

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

Artikel 2

samenstelling

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

Artikel 3

secretariaat

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

Artikel 4

procedure

1. De Commissie neemt alleen geschillen in behandeling waarvoor een interne (klachten)procedure geen uitkomst heeft geboden.
2. Indien een interne procedure ontbreekt dient, alvorens de Commissie het geschil in behandeling neemt, duidelijk uit het verzoek dat wordt ingediend te blijken in hoeverre partijen reeds in onderling overleg hebben gestreefd naar het vinden van een oplossing.
3. Een verzoek dat wordt ingediend zonder dat de wederpartij daarvan in kennis is gesteld wordt niet ontvankelijk verklaard.

4. De Commissie bevestigt de datum van ontvangst van het verzoek aan beide partijen en neemt het verzoek zo spoedig mogelijk na deze datum in behandeling.
5. De adviezen van de Permanente Commissie aan welker totstandkoming geen lid mag meewerken dat rechtstreeks bij het onderhavige geschil betrokken is, worden zo veel mogelijk met redenen omkleed en uiterlijk binnen één week nadat zij zijn genomen, aan alle belanghebbenden gezonden.
6. De Commissie kan de indiener van het verzoek en de wederpartij, alvorens uitspraak te doen, in de gelegenheid stellen een mondelinge toelichting te geven. Een mondelinge behandeling vindt in beginsel slechts plaats indien een der partijen daar vooraf uitdrukkelijk om verzoekt, dan wel de Commissie dat noodzakelijk acht voor de behandeling van het verzoek.
7. De Commissie is voor het overige bevoegd haar eigen werkwijze te bepalen voor zover dat noodzakelijk is voor een goede uitoefening van haar taak en het niet in strijd is met dit reglement.

Artikel 5

slotbepalingen

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

HOOFDSTUK XIX

ARBEIDSVOORWAARDEN KEUZESYSTEEM

Artikel 1

tijdpad

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

Artikel 2

uitgangspunten

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

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

Artikel 3

minimumvariant

Het systeem dient ten minste de volgende elementen te bevatten:

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

Artikel 4

aanvullende criteria

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

- Als de arbeidsduur als gevolg van de uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt verlengd c.q. verkort, worden de arbeidsduur gerelateerde CAO-arbeidsvoorwaarden (salaris, vakantietoeslag, jaarlijkse uitkering, pensioen en vakantie bij vermindering) evenredig aangepast.

Artikel 5

204 uur meer of minder werken

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

Artikel 6

aanbeveling

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

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

SLOTBEPALINGEN

De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 oktober 2012 tot en met 30 juni 2013 .

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

De partij ter ene zijde:

Zorgverzekeraars Nederland,
gevestigd te Zeist

A. Rouvoet
voorzitter

M.W.L. Hoppenbrouwers
Directeur Verzekeringen

De partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten,
gevestigd te Utrecht

A. Ossel-Bontjer
bestuurder

De Unie,
gevestigd te Culemborg

I. de Vries
bestuurder

Dienstenbond CNV,
gevestigd te Hoofddorp

D. Swagerman
voorzitter

G.F. van Linden
lid Dagelijks Bestuur

BIJLAGE 1

PROTOCOL SOCIAAL BELEID

Artikel 1

begripsbepaling

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

Artikel 2

algemeen

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

Artikel 3

sociaal beleid

1. Het sociaal beleid is een geïntegreerd en gelijkwaardig onderdeel van het totale beleid van de zorgverzekeraar.
2. De verantwoordelijkheid voor het vaststellen en uitvoeren van het sociaal beleid berust bij de directie van de zorgverzekeraar.
3. Het sociaal beleid richt zich op de mens binnen de onderneming zowel vanuit de normen en verwachtingen die bij de werknemers leven ten aanzien van hun welzijn en ontplooiingsmogelijkheden, als ook uit het oogpunt van een doelgericht functioneren van de zorgverzekeraar.
4. De plaats van het sociaal beleid binnen de zorgverzekeraar komt tot uitdrukking in alle fasen van het totale beleid, waaronder de fasen van vooronderzoek, planning beslissing, voorbereiding, invoering, bijsturing en uitvoering. Dit is onder meer noodzakelijk in verband met tijdig onderkennen van de gevolgen voor de werkgelegenheid, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht, en het treffen van adequate maatregelen.
5. Tegen de achtergrond van het bovenstaande wordt per zorgverzekeraar een voor de werknemer open en duidelijk sociaal beleid geformuleerd en uitgewerkt, waarbij rekening wordt gehouden met enerzijds het eigen karakter van iedere onderneming en anderzijds met de in artikel 4 van deze bijlage vermelde richtlijnen. Daarbij wordt onderkend dat het uitwerken en verwezenlijken van sociaal beleid per zorgverzekeraar een ontwikkeling is, die moet aansluiten bij ontwikkelingen binnen en buiten de zorgverzekeraar.

Artikel 4

richtlijnen

1. Bij bovenbedoelde uitwerking van het te voeren sociaal beleid per zorgverzekeraar zal aandacht besteed worden aan:
 - a. de bestaanszekerheid van de werknemers, voor zover deze afhankelijk is van de werkgelegenheid. Deze bestaanszekerheid zal worden bevorderd door het streven naar waarborging van de werkgelegenheid bij de zorgverzekeraar, zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht;
 - b. de erkenning van de werknemers als verantwoordelijke mensen;

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

Artikel 5

gezondheid en veiligheid

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

Artikel 6

regeling ongewenste omgangsvormen

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

BIJLAGE 2

PROTOCOL WERKGELEGENHEID

Artikel 1

begripsbepaling

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

Artikel 2

overleg procedures

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

Artikel 3

vacatures

1. Over te vervullen vacatures worden de werknemers binnen een zorgverzekeraar op een zodanig tijdstip geïnformeerd, dat zij in de gelegenheid zijn als eersten naar deze vacature te solliciteren.
2. Indien tot externe werving wordt overgegaan, zal de werkgever de vacatures kenbaar maken aan het Centrum voor Werk en Inkomen met vermelding van de nodige gegevens.

3. Indien er sprake is van:

- piekvorming in het werk;
- opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures;
- dan wel van een tijdelijke overgangsfase in de organisatie, kan de werkgever gebruik maken van uitzendkrachten, mits afkomstig van bureaus met een officiële vergunning.

Artikel 4

arbeidsmarktbeleid

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

Artikel 5

fusie

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

BIJLAGE 3

PROTOCOL FACILITEITEN WERKNEMERSORGANISATIES

Artikel 1

begripsbepaling

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

Artikel 2

algemeen

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

Artikel 3

faciliteiten

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

- voor het deelnemen als vertegenwoordiger van zijn organisatie aan besprekingen met instellingen of instituten in het leven geroepen door partijen bij de CAO: de benodigde tijd;
- het bijwonen van vakbondsbijsessies. Indien werknemer vakbondslid is: tot ten hoogste 10 dagen per kalenderjaar. Indien werknemer kaderlid is, voor met het kaderlidmaatschap samenhangende activiteiten: tot ten hoogste 16 dagen per kalenderjaar, een en ander mits op verzoek van werkgever tijdig een schriftelijke uitnodiging van de vakbond wordt overlegd;
- het ter beschikking stellen van vergaderruimten binnen de zorgverzekeraar ten behoeve van vergaderingen van de organen van de werknemersorganisaties, binnen de betrokken zorgverzekeraars als bedoeld in artikel 2 lid 2 van deze bijlage en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties werkzaam bij de betrokken zorgverzekeraars. Het gebruik van deze vergaderruimten geschiedt op basis van tijdig ingediende aanvragen bij de directies van de betrokken zorgverzekeraars;
- het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdiensten van de zorgverzekeraars voor de verspreiding van aan vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties geadresseerde stukken;
- het ter beschikking stellen van (elektronische) publicatieborden voor:
- het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de betrokken zorgverzekeraar of de bedrijfstak;
- het bekend maken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisaties;

- het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisaties. Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen wordt vooraf ter kennis van de directies van de betrokken zorgverzekeraars gebracht.

Artikel 4

bijzondere omstandigheden

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

Artikel 5

bescherming van vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties

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

BIJLAGE 4

PROTOCOL BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

Artikel 1

bezwaarschriftprocedure functiewaardering

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

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

Artikel 2

ontbreken interne procedure

Indien binnen een organisatie geen interne procedure overeenkomstig het in artikel 1 van deze bijlage gestelde van toepassing is, is het reglement bezwaar schriftprocedure functiewaardering zorgverzekeraars van toepassing.

Dit reglement is verkrijgbaar bij Werkgeverszaken van Zorgverzekeraars Nederland, Postbus 520, 3700 AM te Zeist.

BIJLAGE 5

INZAKE OPBOUW VAKANTIERECHTEN BIJ ZIEKTE

Artikel 7: 634 BW

sub 1.

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

sub 2.

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

sub 3.

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

Artikel 7: 635 BW

sub 4.

In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

sub 5.

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

sub 6.

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

BIJLAGE 6A

BIJLAGE VUT-REGELING (HOOFDSTUK XVI)

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

| | Uittreedleeftijd conform Hoofdstuk XVI, artikel 12, lid 1 of lid 2 | | | | | | | | | |
|---------------------------|--|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Gewenste uittreedleeftijd | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 |
| 55 | 100% | | | | | | | | | |
| 56 | 114% | 100% | | | | | | | | |
| 57 | 131% | 115% | 100% | | | | | | | |
| 58 | 153% | 135% | 117% | 100% | | | | | | |
| 59 | 183% | 161% | 140% | 120% | 100% | | | | | |
| 60 | 225% | 198% | 172% | 147% | 123% | 100% | | | | |
| 61 | 288% | 253% | 220% | 188% | 157% | 128% | 100% | | | |
| 62 | 393% | 345% | 300% | 256% | 215% | 175% | 137% | 100% | | |
| 63 | 603% | 530% | 461% | 394% | 330% | 268% | 210% | 154% | 100% | |
| 64 | 1234% | 1086% | 943% | 806% | 675% | 550% | 429% | 315% | 205% | 100% |

Vanaf 1 april 2010 wordt bovenstaande tabel toegepast met inachtnaam van artikel 4 lid 4 van hoofdstuk XVI.

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

| Gewenste uittreedleeftijd | Aanpassing kortingsbedrag in artikel 12, lid 4. |
|---------------------------|---|
| 62 | 100% |
| 63 | 154% |
| 64 | 315% |

BIJLAGE 6B

BIJLAGE VUT-REGELING (HOOFDSTUK XVII)

Wettelijke disclaimer (hoofdstuk XVII artikel 3 lid 7)

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

BIJLAGE 7

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

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

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

BIJLAGE 8

BEREKENING JAARLIJKSE ARBEIDSDUUR

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

* Feestdagen

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

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

BIJLAGE 9

TOELICHTING SENIORENVERLOF (Hoofdstuk VII artikel 6)

Voorbeeld toepassing seniorenregeling bij een fulltime dienstverband van 34 uur.

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

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

BIJLAGE 10

ARBEIDSONGESCHIKTHEID ONTSTAAN VOOR 1 JANUARI 2004

Artikel 1

ziekte ontstaan voor 1 januari 2004

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

Artikel 2

eerste WAO-jaar

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

Artikel 3

aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

1. Voor werknemers geldt een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regeling dient tenminste te voldoen aan de bepalingen vastgelegd in het reglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Zorgverzekeraars.
2.
 - a. Van het derde tot en met het zesde ziektejaar is voor een werknemer die in aanmerking komt voor een WAO-uitkering op basis van volledige arbeidsongeschiktheid ter hoogte van 75%, een uitkering verzekerd tot 85% van het dan geldende salaris. Na het zesde ziektejaar blijft de WAO-gatverzekering van kracht. Bij een verlengde wachttijd voor de WAO dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het tweede WAO-jaar" te worden gelezen.
 - b. Van het derde tot en met het zesde ziektejaar is voor een werknemer die in aanmerking komt voor een WAO-uitkering op basis van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een uitkering verzekerd tot 80% van het dan geldende salaris. Na het zesde ziektejaar blijft de WAO-gatverzekering van kracht. Bij een verlengde wachttijd voor de WAO dient in plaats van "het derde ziektejaar" "het tweede WAO-jaar" te worden gelezen.

In het geval dat een werknemer binnen 2,5 jaar

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

of

- nadat hij de wachttijd als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de WAO of artikel 23 lid 1 van de WIA heeft doorgemaakt maar aansluitend geen recht had op toekenning van een WAO- dan wel een WIA-uitkering omdat hij niet arbeidsongeschikt was,

opnieuw arbeidsongeschikt wordt en deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak, dan zal de aanvullingsperiode als bedoeld in artikel 1 en 1a van dit hoofdstuk in duur beperkt worden tot 4 weken.

Artikel 5

overige bepalingen

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

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

BIJLAGE 11

SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2013

CAO Salarisschalen per 1 april 2013

| | fg 1 | fg 2 | fg 3 | fg 4 | fg 5 | fg 6 | fg 7 | fg 8 | fg 9 | fg 10 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 0 | 1.662 | 1.675 | 1.685 | 1.699 | 1.717 | 1.739 | 1.806 | 2.053 | 2.232 | 2.458 |
| 1 | 1.690 | 1.704 | 1.721 | 1.741 | 1.767 | 1.794 | 1.896 | 2.152 | 2.363 | 2.634 |
| 2 | 1.722 | 1.739 | 1.753 | 1.777 | 1.817 | 1.862 | 1.985 | 2.251 | 2.496 | 2.803 |
| 3 | 1.753 | 1.768 | 1.788 | 1.818 | 1.872 | 1.927 | 2.072 | 2.354 | 2.628 | 2.977 |
| 4 | | 1.801 | 1.825 | 1.863 | 1.927 | 1.993 | 2.159 | 2.453 | 2.757 | 3.148 |
| 5 | | | 1.864 | 1.905 | 1.981 | 2.058 | 2.249 | 2.556 | 2.888 | 3.320 |
| 6 | | | | 1.950 | 2.037 | 2.125 | 2.341 | 2.658 | 3.020 | 3.493 |
| 7 | | | | | 2.089 | 2.194 | 2.425 | 2.755 | 3.154 | 3.667 |
| 8 | | | | | | 2.258 | 2.516 | 2.859 | 3.283 | 3.839 |

Trefwoordenregister

A

Aanvang dienstbetrekking 14
Arbeidsduur 16
Arbeidsomstandigheden 9
Arbeidsongeschiktheid 34+71
Arbeidsvoorwaardenkeuzesysteem 55
Arboconvenant 9

B

Belastbaarheid oudere werknemer 7
Bevallingsverlof 23
Bezwarenprocedure functiewaardering 64
Bijzonder verlof 20

D

Deeltijd 16

E

Eindejaarsuitkering 29
Employability 7
Einde dienstverband 14

F

Feestdagen 10
Functie-indeling 24

I

Inconveniëntenregeling 31

J

Jaarsalaris 10
Jubileumuitkering 33

K

Keuzesysteem arbeidsvoorwaarden 55

L

Levensloopregeling 22
Looptijd CAO 57

M

Mantelzorg 21
Militaire dienst 32

N

Nabestaandenpensioen 37

O

Opzegging, tussentijds 14
Opzeggingstermijn 15
Ouderschapsverlof 21
Overlijdensuitkering 32
Overwerk 30

Ouderdomspensioen 37
Ongewenste omgangsvormen 59
Overgangsregeling VUT 42,48

P

Pensioen 37
Permanente commissie 53
Persoonlijke toeslag 26
Plaatsvervangende 27
Proeftijd 14
Protocol werkgelegenheid 60
Protocol sociaal beleid 58
Protocol faciliteiten werknemersorganisaties 62

R

Reiskostenregeling 33
Reiskosten woon/werkverkeer 33

S

Salarisschalen 25
Scholing 7
Schorsing 15
Sociaal beleid 5
Seniorenverlof 22
Slotbepalingen 57
Spaarverlof 22

T

Tijdelijke werkzaamheden 27
Telewerken 9

V

Vakantie opbouw bij ziekte 19
Vakantieregeling 17
Vakantietoeslag 29
Verplichtingen werkgever 12
Verplichtingen werknemer 12
VUT-regeling 42, 48

W

Wachtgeldregeling 39
Werkgever 10
Werkings sfeer 11
Werknemer 10
Werktijden 16

Z

Ziekte 34, 71
Ziektekostenvergoeding 32
Zorgverlof 21
Zwangerschapsverlof 21