

## **Collectieve arbeidsovereenkomst**

### **Arbo Unie**

1 januari 2015

**Datum:** 24 maart 2015

**Onderwerp:** Collectieve arbeidsovereenkomst Arbo Unie 1 januari 2015

© Arbo Unie B.V.

## Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>1 Definities</b>	<b>6</b>
<b>2 Verplichtingen van de werkgever</b>	<b>8</b>
<b>3 Verplichtingen van de werknemer</b>	<b>9</b>
<b>4 Begin en einde arbeidsovereenkomst</b>	<b>10</b>
<b>5 Arbeidsduur en werktijden</b>	<b>11</b>
<b>6 Ombuiging 55+ overgangs- en vitaliteitsregeling</b>	<b>12</b>
<b>7 Functiegroepen</b>	<b>14</b>
<b>8 Salarisschalen</b>	<b>15</b>
<b>9 Salarissen</b>	<b>16</b>
9.1 Vakantietoeslag	16
9.2 Eindejaarsuitkering	16
<b>10 Overwerk</b>	<b>18</b>
<b>11 Standby</b>	<b>19</b>
<b>12 Vakantie</b>	<b>20</b>
12.1 Duur van de vakantie	20
12.2 Berekening aantal vakantie-uren	20
12.3 Tijdstip van vakantie	21
<b>13 Vakbondsverlof</b>	<b>22</b>
<b>14 Arbeid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid</b>	<b>23</b>
14.1 Algemeen	23
14.2 Optimaal Werken beleid	23
14.3 Verlof	24
14.3.1 Bijzonder verlof	24

14.3.2	Bovenwettelijk kraamverlof	25
14.3.3	Bovenwettelijk adoptieverlof	25
14.3.4	Aanvullend onbetaald bevallings- en ouderschapsverlof	25
14.4	Demotie	26
<b>15</b>	<b>(bovenwettelijke afspraken bij) Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>27</b>
<b>16</b>	<b>Vergoeding reis- en verblijfkosten</b>	<b>29</b>
<b>17</b>	<b>Vergoeding beroepsvereniging</b>	<b>31</b>
<b>18</b>	<b>Vergoeding studiekosten</b>	<b>31</b>
<b>19</b>	<b>Jubileum uitkering</b>	<b>31</b>
<b>20</b>	<b>Zorgverzekeringswet</b>	<b>31</b>
<b>21</b>	<b>Overlijdensuitkering</b>	<b>32</b>
<b>22</b>	<b>Pensioen</b>	<b>33</b>
<b>23</b>	<b>Procesafpraak WW</b>	<b>33</b>
<b>24</b>	<b>Participatiewet</b>	<b>33</b>
<b>25</b>	<b>Geschillenregeling</b>	<b>34</b>
<b>26</b>	<b>Non-activiteit</b>	<b>34</b>
<b>27</b>	<b>Schorsing</b>	<b>35</b>
<b>28</b>	<b>Bijdrage vakvereniging</b>	<b>35</b>
<b>29</b>	<b>Bijdrage vakbondscontributie</b>	<b>35</b>
<b>30</b>	<b>Werkings sfeer en tussentijdse wijzigingen</b>	<b>35</b>
<b>31</b>	<b>Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst</b>	<b>36</b>
	<b>Aanvullende afspraken en toelichtingen</b>	<b>38</b>

<b>Bijlage I Salarisschalen</b>	<b>40</b>
<b>Bijlage II Reglement geschillencommissie</b>	<b>41</b>
<b>Bijlage III Functiegroepindeling</b>	<b>44</b>
<b>Bijlage IV Uitvoeringsregeling functiewaardering</b>	<b>45</b>
<b>Bijlage V Ombuiging 55+ overgangs- en vitaliteitsregeling CAO 2008-2011</b>	<b>47</b>
<b>Bijlage VI Reis- en verblijfkostenregeling CAO 2008-2011</b>	<b>50</b>

## Voorwoord

Tussen cao-partijen (later eveneens),

- 1 Arbo Unie BV, statutair gevestigd te Utrecht (de werkgever);
- 2 Landelijke Vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD), gevestigd te Utrecht;
- 3 FNV, gevestigd te Zoetermeer;
- 4 CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp;
- 5 De Unie, gevestigd te Culemborg,  
(de werknemersorganisaties)

Is de navolgende standaard collectieve arbeidsovereenkomst gesloten

Indien Arbo Unie het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor werknemers, stelt zij alle werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.

Bij de uitvoering van deze cao laat de werkgever zich leiden door goed werkgeverschap waar redelijkheid, billijkheid en gelijke behandeling in gelijke gevallen als uitgangspunten gelden. De werkgever ontwikkelt een langetermijnbeleid waarin duurzame inzetbaarheid en een gezonde en prettige werkomgeving belangrijke speerpunten zijn.

Partijen komen de volgende afspraken overeen:

## 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a) Werkgever: Arbo Unie BV gevestigd te Utrecht;
- b) Werknemer: degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van het BW is aangegaan, met uitzondering van de Raad van Bestuur, direct reports en stagiaires;
- c) Direct reports: 11 functionarissen die direct rapporteren aan de RvB en zijn ingedeeld in de cao schaal 18 of hoger. Het betreft de functies van Manager Arbo Unie, Directeur MKBasics, Manager Business Development en Senior Sales Manager;
- d) Standaard cao: de afgesproken cao is een standaard cao. Dit betekent dat niet van de bepalingen in deze cao zowel in negatieve of positieve zin kan worden afgeweken, tenzij anders vermeld. De in het verleden schriftelijk vastgelegde individuele afspraken die afwijken van deze cao zullen worden gerespecteerd gedurende de looptijd van deze cao in afwachting van het nieuwe functiewaardering- en beloningsbeleid;
- e) Deeltijdarbeid: arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in deze CAO vermelde arbeidsduur bij een volledig dienstverband. Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, is deze CAO naar evenredigheid van toepassing op deeltijdarbeid;
- f) Raad van Bestuur: degene die als zodanig belast is met de beleidsvoorbereiding en het beheer van Arbo Unie en daarvoor rechtstreeks verantwoording schuldig is aan de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen bepaalt wie volgens deze begripsbepaling tot de Raad van Bestuur behoort.
- g) Partner:
  - i) de geregistreerde partner, de echtgenoot of echtgenote;
  - ii) degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.  
Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
- h) Salaris: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief de vergoedingen genoemd in de artikelen 10 en 11;
- i) Schaalsalaris: het voor de werknemer geldende salaris vermeld in de salarisschalen in bijlage I;
- j) Uurloon: 1/156e deel van het salaris;
- k) Werkdagen: werkzaamheden van maandag tot en met zaterdag, met uitzondering van feestdagen en gedenkdagen.
- l) Feestdagen en gedenkdagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag.

- m) Jaarsalaris: 12 maal het voor de werknemer in dat jaar geldende bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld en persoonlijke toeslagen, exclusief de vergoedingen genoemd in de artikelen 10 en 11;
- n) Meeruur: uur dat ontstaat bij deeltijdarbeid als in opdracht van de leidinggevende incidenteel meer uren gewerkt wordt ten opzichte van de contractueel overeengekomen arbeidsduur. Daarbij wordt het aantal uren dat bij een volledig dienstverband wordt uitbetaald (36 uur per week) niet overschreden.

## **2 Verplichtingen van de werkgever**

- 1 De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die strijdig zijn met deze CAO.
- 2 De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin wordt verwezen naar deze CAO en het eventueel geldende reglement.
- 3 De werkgever betaalt tijdig alle schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden uit.
- 4 De werkgever vrijwaart de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer voor schade toegebracht aan derden bij de uitoefening van zijn functie. Opzettelijke schade toegebracht door werknemer valt buiten de aansprakelijkheid van werkgever.
- 5 De werkgever zorgt voor rechtsbijstand aan de werknemer bij aansprakelijkstelling en/of rechtsvervolging naar aanleiding van handelen of nalaten bij de uitoefening van zijn functie. Hieronder valt ook bijstand bij tucht- en /of strafrechtzaken. De werkgever stelt dan een jurist ter beschikking. De rechtsbijstand geldt niet als er sprake is van opzet en/of grove schuld van de kant van de werknemer. Wanneer de kosten van rechtsbijstand kunnen worden verhaald op derden zal de werknemer alle medewerking verlenen aan de werkgever zodat deze de kosten kan verhalen.
- 6 Materiële schade die de werknemer heeft opgelopen bij het uitoefenen van zijn functie en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed. De vergoedingswijze is uitgewerkt in het reglement dat gepubliceerd is op Insite.
- 7 De werkgever zal zonder schriftelijke toestemming van de werknemer geen gegevens aan derden verstrekken van persoonlijke aard en/of over het functioneren van werknemer, tenzij dat voortvloeit uit wettelijke verplichtingen



### **3 Verplichtingen van de werknemer**

- 1 De werknemer verricht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd. Hij gedraagt zich daarbij naar de aanwijzingen van de werkgever en zal al datgene doen en/of nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en/of na te laten.
- 2 De werknemer neemt de bepalingen van de met de OR overeengekomen dienst- en rusttijden in acht.
- 3 De werknemer verricht ook buiten de aangegeven uren arbeid, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
- 4 De werkgever draagt zorg voor adequate, aanvullende opleiding en bijscholing aan werknemers. De werkgever kan de werknemer in overleg verplichten hieraan deel te nemen voor zover dat noodzakelijk is voor het vervullen van de overeengekomen functie .
- 5
  - a De werknemer is, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, verplicht tot geheimhouding van de kennis die hij uit hoofde van zijn functie heeft opgedaan, voor zover de verplichting uit de aard van de zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
  - b De onder a. bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer en ook niet tegenover hen, van wie medewerking tot die vervulling noodzakelijk is, indien en voor zover zij zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim
- 6 Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen en/of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie, dan wel met de belangen of het aanzien van Arbo Unie. De werknemer is verplicht de werkgever voorafgaande aan het vervullen van nevenfuncties en/of verrichten van nevenwerkzaamheden schriftelijk op de hoogte te stellen.
- 7 Het is de werknemer verboden:
  - a Direct of indirect materieel belang te hebben bij aannemingen en leveringen aan de werkgever.
  - b Direct of indirect geschenken (met een waarde van meer dan € 50), beloningen of provisie te accepteren anders dan met instemming van de werkgever.
- 8
  - a De werknemer is verplicht de goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
  - b De werknemer kan worden verplicht tot vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid.

## **4 Begin en einde arbeidsovereenkomst**

- 1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan, inclusief een (elektronisch) exemplaar van deze CAO en een eventueel reglement.
- 2 Als de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht is het de werkgever toegestaan de werknemer tijdelijk in een andere standplaats/ander bedrijfsonderdeel van Arbo Unie te laten werken. Dit in overeenstemming met de werknemer. Hierbij houdt de werkgever in redelijkheid rekening met de omstandigheden van de werknemer. Een maximale enkele reistijd (van woonplaats naar plaats van tewerkstelling) van 1,5 uur is acceptabel.
- 3 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de wettelijke proeftijd worden overeengekomen.
- 4 De arbeidsovereenkomst wordt als regel:
  - a het eerste jaar aangegaan voor bepaalde tijd;
  - b na dit jaar bij goed functioneren omgezet in onbepaalde tijd.
- 5 De arbeidsovereenkomst eindigt:
  - a met wederzijds goedvinden;
  - b op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt;
  - c door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;
  - d door opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd met inachtneming van lid 6;
  - e door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 679 BW;
  - f door ontbinding door de kantonrechter overeenkomstig artikel 7:685 BW;
  - g tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen wanneer de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;
  - h bij overlijden van de werknemer.
- 6 In geval van opzegging, als bedoeld in lid 5, sub d of wanneer in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een bepaling over tussentijdse opzegging is opgenomen, zijn de wettelijke bepalingen over opzegtermijnen van toepassing, tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen. Als de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, moet dit schriftelijk gebeuren tegen het einde van de kalendermaand.  
Wanneer in de individuele arbeidsovereenkomst voor de werknemer een langere opzegtermijn is overeengekomen, geldt – in afwijking van artikel 672 lid 6 BW – voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.
- 7 De ingangsdatum van het ontslag is de eerste van een kalendermaand.

## **5 Arbeidsduur en werktijden**

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt 36 uur per week. Dat betekent dat er in principe wordt gewerkt met een vijfdaagse werkweek, waarbij de werknemer de keuze kan maken om iedere week één dagdeel niet te werken of iedere twee weken één hele dag. De werkgever kan in overleg met de werknemer de arbeidsduur uitbreiden tot een maximum van 40 uur per week.
2. Per werkdag is de arbeidsduur 8 uur.
3. Als het werkaanbod op een te hoog niveau ligt, kan werkgever aanbieden om, regionaal, in onderling overleg met medewerkers in de functiegroepen directen de arbeidsovereenkomsten aan te passen naar een 40-urige werkweek. Alle arbeidsvoorwaarden zullen hier dan op aangepast worden. Een alternatieve mogelijkheid is dat werkgever in onderling overleg met de werknemer overeenkomt om tijdelijk uitbreiding van het aantal contracturen af te spreken voor een bepaalde tijd. Deze tijdelijke uitbreiding kan niet meer bedragen dan 4 uur per week. De aanpassing van de arbeidsduur geldt voor het boekjaar waarin de afspraak wordt gemaakt en eindigt automatisch op 31 december van elk jaar. Voor het nieuwe boekjaar maken Arbo Unie en werknemer in onderling overleg eventueel een nieuwe gelijklopende afspraak. Er is sprake van een te hoog werkaanbod als er binnen een bedrijfsvestiging een groep directen, gedurende drie maanden, cumulatief meer dan 110% van hun target heeft gewerkt. De aanpassing van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week kan alleen worden aangeboden aan directen waarbij de laatste beoordeling tenminste “goed” was en die de laatste drie maanden hun target hebben gerealiseerd.
4. De werktijden liggen tussen 07.00 en 19.00 uur op de in onderling overleg vastgestelde werkdagen. Op overige uren worden alleen werkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever strikt noodzakelijk zijn.
5. Wanneer feestdagen en gedenkdagen vallen op een voor de werknemer vastgestelde werkdag, heeft de werknemer een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt, ontvangt de werknemer een vervangende vrije dag.
6. Zowel de reistijd voor woon-werkverkeer als de tijd die nodig is voor het gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten.
7. De werkgever zorgt dat bij inroosting zoveel mogelijk aansluitende werktijden worden ingepland. Bij wijziging van inroosting wordt de werknemer binnen een redelijke termijn hierover geïnformeerd.

## **6 Ombuiging 55+ overgangs- en vitaliteitsregeling**

1. Arbo Unie kent een groep deelnemers van de 55+ regeling, zoals beschreven in artikel 10 lid 7 van de “CAO 2008-2011” van d.d. 24 juni 2011. Deze groep werknemers heeft een individuele bevestiging van het gebruik.
2. Met ingang van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015, blijven voor deze deelnemers van de 55+ regeling en vitaliteitsregeling, zoals genoemd in de artikelen 10 lid 7, 18 lid 2 en artikel 35 uit de CAO van 1 juli 2008 – 2011 d.d. 24 juni 2011 de in artikel 6 lid 1 genoemde regelingen van toepassing, met uitzondering van de werknemers die vallen onder de werkingssfeer van artikel 6 lid 6.
3. De voor deze periode geldende artikelen uit de CAO van 2008-2011 staan in bijlage V.
4. Met ingang van 1 januari 2016 komen deze regelingen te vervallen voor deze deelnemers van de 55+ regeling en vitaliteitsregeling, zoals genoemd in de artikelen 10 lid 7, 18 lid 2 en artikel 35 uit de “CAO van 1 juli 2008 – 2011” d.d. 24 juni 2011. Dit betekent dat met ingang van die datum 36 uur werken per week de basis vormt voor de feitelijke werkweek en inzet van werknemer.
5. Voor de bovengenoemde deelnemers en andere werknemers geldt de navolgende voorziening om minder uren per week te gaan werken in het kader van Optimaal Werken:
  - a) Uiterlijk op peildatum 31 december 2019 dient de werknemer 60 jaar of ouder te zijn. Daarnaast kunnen werknemers deelnemen, die vallen onder de zogenaamde overgangsregeling, zoals beschreven in artikel 10 lid 7b van de “cao 2008-2011” van d.d. 24 juni 2011.
  - b) Deze werknemers kunnen vanaf 1 januari 2016 van de gelegenheid gebruik maken om met financiële ondersteuning van de werkgever minder te gaan werken.
  - c) Deze financiële ondersteuning is als volgt: bij de leeftijd van 60 jaar tot en met 62 jaar kan een werknemer bij inlevering van 1 uur salaris per week (2,8%), 2 uur per week (5,6 %) minder werken. Bij 63 jaar en ouder kan een werknemer met inlevering van 2 uur salaris per week (5,6 %), 4 uur per week (11%) minder werken. Deze financiële regeling blijft van toepassing tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
  - d) Deze voorziening geldt ook voor werknemers met een parttime dienstverband naar rato
  - e) Alle arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd, met dien verstande:
    - i. dat de opbouw van verlof, grondslag voor vakantiegeld en eventueel target (IUP) pro rato worden aangepast in lijn met het verminderde aantal uren werken per week.
    - ii. dat de opbouw en de grondslag van het pensioen gehandhaafd blijven op het oorspronkelijke contractueel vastgelegde aantal uren per week (voor fulltimers 36 uur). De premiekosten blijven gehandhaafd conform de bestaande verdeelsleutel tussen werkgever en werknemer.
  - f) Inroostering en opname van de uren (resp. 2 en 4) geschiedt op vaste dagdelen binnen een periode van twee weken in overleg met de leidinggevende.

6. Voor de werknemers die vallen onder de zogenaamde overgangsregeling, zoals beschreven in artikel 10 lid 7b van de "CAO 2008-2011" van d.d. 24 juni 2011, vervalt per 1 juni 2015 de mogelijkheid om in te stromen in de 55+ regeling (artikel 10 lid 7a).
7. De werknemers die gebruik maken van de hierboven genoemde overgangsregeling, ontvangen in 2015 een eenmalige compensatie voor gemiste vitaliteitsuren in de vorm van 1 week extra verlof naar rato van het dienstverband te gebruiken in 2015.

## **7**      **Functiegroepen**

- 1 Op alle functies die onder deze CAO vallen is een erkende functiewaarderingsmethode van toepassing. De werknemer is aan de hand van een functietypering ingedeeld in een van de relevante functiefamilies. Dit niveau correspondeert met de salarisschalen 2 tot en met 22. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I.
- 2 De functietyperingen zijn vastgelegd in het functieboek. De toepassing van het functieboek maakt onderdeel uit van deze CAO. Het functieboek is inzichtelijk voor de werknemer op Insite.

## **8 Salarisschalen**

- 1 De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband, zoals bedoeld in artikel 5 lid 1.
- 2 De werknemer wordt ingedeeld in de bij de functietypering behorende functieschaal. Een hogere indeling dan het aanvangssalaris is mogelijk op basis van inschatting van competenties.
- 3 De werknemer wordt jaarlijks aan de hand van het beoordelingssysteem beoordeeld.
  - a Bij het beoordelingsresultaat “goed of zeer goed functioneren” heeft de werknemer recht op een jaarlijkse periodieke verhoging tot het maximum van de voor hem geldende schaal is bereikt.
  - b Bij het beoordelingsresultaat “uitstekend functioneren” heeft de werknemer recht op een verhoging van minimaal twee periodieken.
- 4 Een toegekende periodieke verhoging gaat in op 1 januari van elk jaar. Als de werknemer na 30 september in dienst treedt, komt hij niet in aanmerking voor een periodieke verhoging van het daarop volgende jaar.
- 5 Bij het beoordelingsresultaat “onvoldoende of matig functioneren” kan de werknemer de periodieke verhoging worden onthouden. Dit moet blijken uit 2 opeenvolgende beoordelingen die minimaal 6 maanden uiteen liggen.
- 6 De werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt ingeschaald in de daaraan gekoppelde lagere functionele salarisschaal. Dit gebeurt met ingang van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer zijn werkzaamheden in de lager ingedeelde functie is begonnen. Inschaling vindt plaats op dezelfde trede van de bij de lagere functie behorende functionele salarisschaal.
- 7
  - a Als een werknemer door promotie in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, vindt de indeling in de hogere salarisschaal plaats op het naast hogere bedrag plus minimaal twee periodieken.
  - b Bij promotie vervalt de (mogelijk van toepassing zijnde) persoonlijke toeslag met dien verstande dat het nieuwe salaris niet minder bedraagt dan het oude salaris inclusief de persoonlijke toeslag. Als het nieuwe salaris minder bedraagt, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude salaris. Deze toeslag wordt ingelopen bij toekomstige salarisverhogingen.
- 8 De werknemer die op verzoek van werkgever minimaal een periode van 4 weken de functie van een andere werknemer in een hogere salarisschaal waarneemt, ontvangt tijdens de periode van waarneming een waarnemingstoelage. Deze toeslag bedraagt 10% van trede nul van de functionele salarisschaal behorende bij de hogere waar te nemen functie. De waarneming vindt plaats voor een periode van maximaal 2 jaar.
- 9 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever een arbeidsmarkttoelage verstrekken aan de werknemer.

## **9 Salarissen**

- 1 De salarissen worden structureel verhoogd:
  - a per 1 oktober 2014 met 1%;
  - b per 1 juli 2015 met 1%.
- 2 Op 1 juni 2015 ontvangt iedere werknemer een eenmalige uitkering van € 150,- netto.
- 3 De in lid 1a genoemde verhoging wordt in twee eenmalige uitkeringen uitbetaald, te weten over de periode van 1 oktober 2014 tot en met 31 december 2014 en van 1 januari 2015 tot en met 31 maart 2015. De uitbetaling vindt plaats in april 2015. Deze eenmalige uitkeringen zijn van toepassing op alle werknemers die op het moment van de ondertekening van de CAO in dienst zijn.
- 4 Als door toegekende persoonlijke toeslagen het salaris hoger is dan de in de salarisschalen vermelde bedragen, wordt een zelfde procentuele verhoging toegepast op die toeslagen die pensioengevend zijn.

### **9.1 Vakantietoeslag**

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het jaar tot en met 31 mei van het daarop volgende jaar.
- 2 Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% van het feitelijk genoten salaris in het vakantietoeslagjaar met inachtneming van de Wet minimumloon en minimum- vakantiebijslag. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd onder aftrek van de vakantietoeslag die de werknemer ontvangt uit hoofde van de sociale verzekeringen.
- 3 De werknemer aan wie onbetaald verlof is toegekend, ontvangt over deze periode geen vakantietoeslag.

### **9.2 Eindejaarsuitkering**

- 1 De werknemer ontvangt in december een eindejaarsuitkering bestaande uit een structureel en een resultaatafhankelijk deel.
- 2 Het structurele deel bestaat uit een uitkering van 1,9% van het in het voorgaande jaar verdiende bruto jaarsalaris. Bij uitdiensttreding voor december ontvangt de werknemer deze uitkering naar rato bij de laatste salarisbetaling.



- 3 Het resultaatafhankelijke deel bestaat uit een uitkering van 1,3% van het in het voorgaande jaar verdiende jaarsalaris. Bij uitdiensttreding voor december ontvangt de werknemer deze uitkering niet.
- 4 De resultaatafhankelijke uitkering wordt uitbetaald indien en voor zover het geconsolideerde netto resultaat van Arbo Unie B.V. (inclusief dochters) positief is en tevens van een voldoende omvang om deze uitkering van 1,3% te dekken. Bij een onvoldoende positief saldo wordt het percentage van 1,3% verlaagd tot een percentage dat overeenkomt met het beschikbare bedrag. Bij verlies is de uitkering nihil.

## 10 Overwerk

- 1 Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever incidenteel opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur als gedefinieerd in artikel 5 lid 1 wordt overschreden.
- 2 Als de contractueel overeengekomen arbeidsduur wordt overschreden zonder dat sprake is van overwerk, zal over deze uren opbouw van vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioenrechten plaatsvinden.
- 3 De werkgever zal structureel overwerk voorkomen.
- 4 Niet als overwerk worden aangemerkt:
  - a Arbeid verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de vastgestelde werktijd.
  - b Arbeid verricht door werknemers in de functiegroepen 8 tot 14, voor zover het aantal overwerkuren niet meer dan 10 uur per maand bedraagt; indien werknemers tien of minder uren dan de in artikel 5 lid 1 gedefinieerde arbeidsduur werken, ontvangen zij het voor hen geldende uurloon exclusief overwerktoeslag.
  - c Arbeid verricht door werknemers in functiegroep 14 en hoger.
- 5 Als er langer dan een half uur wordt overgewerkt, wordt deze periode afgerond op een heel uur. Wordt er langer dan een uur overgewerkt, dan wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
- 6 De vergoeding voor overwerk wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld onder 7.
- 7 De onder 6 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
  - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag t/m vrijdag;
  - 50% voor overwerk verricht op maandag t/m vrijdag na 22.00 en voor 06.00 uur;
  - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur;
  - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon-, feest- en gedenkdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.
- 8 De geldelijke beloning als bedoeld onder 7 kan als bron aangewend worden voor langdurig verlof. De in lid 6 bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen de werkgever en de werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
- 9 In het geval het belang van de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit een evenredig deel van het salaris.
- 10 Een werknemer die aantoonbaar fysiek en/of psychisch teveel belast wordt door overwerk, wordt ontzien. Dit geldt ook voor zwangere werknemers.

## 11 Standby

- 1 De werknemer die zich in opdracht van de werkgever buiten zijn normale werktijden beschikbaar moet houden, ontvangt hiervoor een standby-vergoeding.
- 2 De vergoeding bedraagt het volgende percentage van het voor het desbetreffende werknemer geldende uurloon en de eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag per uur, vermenigvuldigd met door de klant gevraagde standby uren:
  - maandag t/m vrijdag: 0,51%;
  - zaterdag, zondag en feestdagen en gedenkdagen: 2,32%.
- 3 Van extra opkomst is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken. De vergoeding hiervoor bedraagt tenminste de volgende toeslag per keer van het bruto maandsalaris voor:
  - maandag tot en met vrijdag: 0,58%,
  - zaterdag, zondag en feest – en gedenkdagen: 1,16%
- 4 Als de werknemer tijdens de standby-dienst in opdracht van de werkgever werkzaamheden uitvoert, wordt dit extra werk aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 10, lid 7.

## 12 Vakantie

### 12.1 Duur van de vakantie

- 1 Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- 2 Iedere werknemer heeft met ingang van 1 januari 2015 per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 21,6 dagen van 8 uur ofwel 173 uur (waarvan 144 uur wettelijk en 29 uur bovenwettelijk) bij een volledig dienstverband.
- 3 Daarnaast gelden de extra vakantie uren, zoals vermeld in artikel 18 lid a en c en artikel 35 lid 1 van de "CAO 2008-2011" tot 31 december 2015.
- 4 De voor deze periode geldende artikelen uit de CAO van 2008-2011 staan in bijlage V.
- 5 Iedere werknemer heeft met ingang van 1 januari 2016 per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 24,5 dagen van 8 uur ofwel 196 uur (waarvan 144 uur wettelijk en 52 uur bovenwettelijk) bij een volledig dienstverband. Werknemers die in deeltijd zijn aangesteld hebben recht op vakantie naar rato van de omvang van het dienstverband. De werknemer heeft recht om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 3 weken op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.
- 6 Werknemers die in deeltijd zijn aangesteld hebben recht op vakantie naar rato van de omvang van het dienstverband.
- 7 De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 en 5 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.
- 8 Alle vakantiedagen die zijn opgebouwd in de periode tot 1 januari 2014 en die op 1 juli 2015 nog niet zijn opgenomen, worden geacht bovenwettelijke vakantiedagen te zijn.
- 9 De verlofuren die voorheen werden toegekend als "vitaliteitsuren" worden in deze CAO omgezet naar bovenwettelijke vakantiedagen. Ingangsdatum voor deze omzetting is 1 januari 2015.
- 10 Per 1 januari 2016 komt het gehele vitaliteitsbudget zoals beschreven in artikel 35 uit de "CAO 2008-2011" van d.d. 24 juni 2011 te vervallen inclusief de daarin genoemde fase 2.

### 12.2 Berekening aantal vakantie-uren

Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer, die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt c.q. Arbo Unie verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. Arbo Unie te hebben verlaten. De werknemer die na de 15e van een maand in dienst treedt c.q. Arbo Unie verlaat, wordt voor de berekening van het aantal vakantie-uren geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden c.q. Arbo Unie te hebben verlaten. Heeft het

dienstverband korter dan één maand geduurd, dan wordt het aantal vakantie-uren waar de werknemer evenredig recht op heeft naar boven afgerond op hele uren.

### **12.3 Tijdstip van vakantie**

- 1 De vakantie wordt overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend, tenzij de belangen van de afdeling of van Arbo Unie zich hiertegen verzetten.
- 2 De werkgever kan, als daar gewichtige redenen voor zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer daardoor lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie gebeurt in overleg met de werknemer.
- 3 De werkgever kan per jaar 2 collectieve vakantiedagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt plaats voor 1 februari van het betreffende vakantiejaar en na overleg met de OR.
- 4 Vakantie-uren dienen bij voorkeur te worden opgenomen in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Arbo Unie volgt de wet voor de verval- en verjaringstermijnen van het verlof.
- 5 Vakantiedagen kunnen tot een maximum van 10 dagen meegenomen worden naar het jaar volgend op het jaar waarop het recht op deze vakantiedagen is ontstaan. In de HR cyclus gesprekken worden afspraken gemaakt over de opname en benutting van de meerdere vakantiedagen boven het maximum van 10 vakantiedagen over de voor 1 januari 2015 opgebouwde verlofdagen.
- 6 Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens een bepaald arbeidspatroon een bepaald aantal uren wordt gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

## **13 Vakbondsverlof**

- 1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de vakverenigingen waarvan hij lid is, mits de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- 2 De kaderleden krijgen daarvoor betaald verlof tot totaal 15 dagen per jaar en de overige leden tot totaal 5 dagen per jaar, wanneer deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
- 3 Onder activiteiten van de vakverenigingen worden verstaan:
  - a statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen waarbij de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
  - b conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen waarvoor de werknemer door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
  - c cursussen voor zover de werknemer daaraan deelneemt op verzoek van de vakvereniging.
- 4 Onder vakvereniging wordt verstaan:
  - a een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO;
  - b een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder a, is aangesloten.

## **14 Arbeid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid**

### **14.1 Algemeen**

Werkgever streeft naar een volwassen arbeidsrelatie met zijn medewerkers. Dit past bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen van werkgever. Uitgangspunt bij die arbeidsrelatie is dat de medewerker mede verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid en loopbaan. De verantwoordelijkheid van de werkgever is om medewerkers te stimuleren en te faciliteren bij het doorlopen van hun loopbaan. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en medewerker, ongeacht functie of leeftijd van de medewerker, staat daarin centraal. Dit wordt ondersteund door “een leven lang optimaal werken” beleid. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid en de loopbaan wordt tenminste een keer per jaar besproken tussen werknemer en leidinggevende en vastgelegd in een verslag.

### **14.2 Optimaal Werken beleid**

De werkgever ontwikkelt in overleg met de OR voor 1 september 2015 beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid (in het kader van “een leven lang optimaal werken”) en legt dit beleid ter advisering voor aan de OR conform artikel 25 WOR. Zowel de ontwikkeling van het beleid als de implementatie daarvan zullen eveneens in overleg met de cao-partijen plaatsvinden. Hiertoe zal het komende half jaar tussen de Directeur HR van Arbo Unie en vertegenwoordiger(s) van de cao-partijen frequent overleg zijn. De kernelementen van het te ontwikkelen beleid zijn:

- gezonde werkomgeving; voorkomen over- en onderbelasting, versterken belastbaarheid;
- betrokkenheid; innerlijke drive en basis voor werkplezier;
- ontwikkeling; ontplooiingsmogelijkheden bieden, afwisseling en uitdaging en waardering laten blijken;
- goede balans werk-privé;
- goede fysieke en mentale gezondheid.

Voor de uitvoering van dit beleid voor duurzame inzetbaarheid stelt de werkgever een budget beschikbaar dat bestaat uit:

- Een financieel budget dat oploopt van € 100,- (2016), € 200,- (2017), € 300,- (2018) tot € 400,- (2019 en daarna) per formatieplaats bij Arbo Unie.
- 20 uur per jaar voor iedere voltijds werknemer dat besteed kan worden voor activiteiten die verband houden met duurzame inzetbaarheid. De invulling hiervan wordt jaarlijks afgesproken

tussen werknemer en zijn leidinggevende. Deze uren worden beschikbaar gesteld met ingang van 1 januari 2016.

Het thema Optimaal Werken is een van de onderwerpen tijdens de gesprekken die de leidinggevende met de medewerker voert in het kader van de HR-cyclus. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling van de medewerker en de balans tussen werk en privé. Leidinggevende en medewerker bespreken samen op welke wijze de medewerker inzetbaar kan blijven in deze en volgende levensfasen.

### **14.3 Verlof**

#### **14.3.1 Bijzonder verlof**

1 Conform de Wet Arbeid en Zorg worden de volgende bijzondere verlofvormen verleend:

- calamiteitenverlof
- kortdurend zorgverlof
- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof
- loopbaanonderbreking

Deze regelingen staan beschreven op Insite.

2 Bovenop wat bepaald is in de wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op de volgende buitengewone verloven:

- a bij huwelijksaangifte van de werknemer: de daarvoor benodigde tijd, tot ten hoogste een halve dag;
- b bij huwelijk van de werknemer: in totaal 2 dagen;
- c bij huwelijk van een van de leden van het gezin van de werknemer of van zijn bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag;
- d bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
- e bij verhuizing: 1 dag, ten hoogste eenmaal per jaar;
- f bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of pleegouders: 1 dag.

3 Daar waar aan een werknemer betaald verlof wordt toegekend in verband met gebeurtenissen die betrekking hebben op de echtgenoot of schoonfamilie worden (geregistreerde) partners en hun familie hiermee gelijk gesteld.

4 Bij ernstige ziekte, van echtgenoot/geregistreerd partner, (pleeg-)ouder, (pleeg-)kind of een verwant waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, krijgt de werknemer, die de verzorging/verpleging op zich neemt, verlof met behoud van salaris voor de duur van ten hoogste



een maand. Aansluitend kan, voor zover dat noodzakelijk is, deze termijn in overleg met de werkgever worden verlengd door gebruikmaking van vakantiedagen.

#### **14.3.2 Bovenwettelijk kraamverlof**

Naast het wettelijk kraamverlof heeft de werknemer recht op 1 extra dag na de bevalling van de echtgenote/geregistreerd partner of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof kan worden opgenomen binnen een periode van 4 weken vanaf het moment waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

#### **14.3.3 Bovenwettelijk adoptieverlof**

De werkgever verleent de werknemer betaald adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg. De werknemer is verplicht via de werkgever een uitkering bij UWV aan te vragen. Deze uitkering komt in mindering op het salaris van de werknemer.

#### **14.3.4 Aanvullend onbetaald bevallings- en ouderschapsverlof**

In aanvulling op het betaald bevallingsverlof verleent de werkgever op verzoek van de werknemer onbetaald bevallingsverlof voor een periode van maximaal vier weken en/of verleent de werkgever onbetaald ouderschapsverlof onder de volgende voorwaarden:

- a Indien tijdens de periode van onbetaald verlof als bedoeld in dit artikel op verzoek van de werknemer de pensioenverzekering wordt voortgezet, komt het werkgeversdeel van de over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever, mits de werknemer na het onbetaald verlof het dienstverband ten minste 6 maanden voortzet. Als de werkgever zorg draagt voor de totale premieafdracht, verhaalt hij het werknemersdeel van de verschuldigde premies op de werknemer.
- b Het werkgeversdeel van de betaalde premies tijdens de periode van onbetaald verlof dient door de werknemer te worden terugbetaald, als het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet met ten minste 6 maanden wordt voortgezet. De werkgever en werknemer treffen hiervoor een terugbetalingsregeling.
- c Voor de opbouw en het opnemen van vakantie-uren geldt het bepaalde in artikel 12 van deze CAO. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
- d Het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte wordt berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof. Bij langdurige ziekte die doorloopt na afloop van de periode van ouderschapsverlof, wordt de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte berekend op basis van het salaris, waarop de medewerker bij de hervatting van zijn functie recht zou hebben.

#### **14.4 Demotie**

De werkgever biedt de medewerker, als zijn specifieke situatie dit vraagt, in het kader van duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid om in onderling overleg en na toestemming van de werknemer, zijn werkzaamheden voort te zetten in een lagere, bij die functie behorende functieschaal.

## **15 (bovenwettelijke afspraken bij) Arbeidsongeschiktheid**

Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het BW, de Ziektewet en de arbeidsongeschiktheidswetgeving, mits hierna niet anders is bepaald.

- 1 Gedurende de eerste periode van 52 weken genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 100% van zijn bruto maandsalaris.
- 2 Gedurende de tweede periode van 52 weken genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van zijn bruto maandsalaris.  
Over de uren waarop de werknemer op advies van de bedrijfsarts en volgens zijn re-integratieplan werkzaamheden verricht, ontvangt hij met ingang van de eerste dag van de werkhervatting, in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW gedurende de tweede periode van 52 weken, 100% van het brutoloon tot een maximum van 100% van het bruto maandsalaris. Onder werkzaamheden worden ook verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis en het volgen van scholing.  
De werknemer die arbeidsongeschikt is geraakt door een beroepsziekte ontvangt de tweede periode van 52 weken 100% van het bruto maandsalaris.
- 3 De werknemer die naar het oordeel van UWV duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt in aanvulling op het bepaalde in artikel 7:629 BW dan wel de WIA en zolang het dienstverband met de werkgever voortduurt, gedurende de 1e tot en met de 104e week 100% van het brutosalairis.
- 4 De pensioenopbouw wordt niet nadelig beïnvloed door de arbeidsongeschiktheid van de werknemer gedurende een periode van 104 weken, voor zover dit volgens wettelijke en fiscale regelgeving en het pensioenreglement is toegestaan.
- 5 Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% ontvangt de werknemer gedurende de eerste zes maanden 100% van het brutoloon dat hoort bij de eigen of vervangende functie. Daarna ontvangt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%, 100% van het brutoloon dat hoort bij de eigen of vervangende functie, voor de uren waarop gewerkt wordt.  
Bij arbeidsongeschiktheid tussen de 35% en 80% spant de werkgever zich maximaal in om de resterende arbeidscapaciteit van de werknemer volledig te benutten, eventueel door herplaatsing binnen de eigen organisatie of bij een andere werkgever. De werknemer ontvangt het brutoloon dat past bij de functie die hij verricht voor het aantal uren dat hij werkt.
- 6 Het bruto maandsalaris is het bruto maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Onder bruto maandsalaris vallen ook de eventuele periodieke salarisverhoging en de opbouw vakantiegeld gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
- 7 Het bruto maandsalaris wordt verminderd met:

- a de bruto uitkering die de werknemer ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid vanuit de sociale verzekeringswetgeving en/of werkloosheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid of op grond van een eventuele invaliditeits- en/of arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering;
  - b het bedrag aan bruto inkomsten in of buiten het dienstverband door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij verricht gedurende de tijd dat hij, indien hij niet arbeidsongeschikt geweest was, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 8 Indien de werkgever voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een schadevergoeding kan vorderen, zal de werknemer de daarvoor benodigde informatie verstrekken.

## 16 Vergoeding reis- en verblijfkosten

- 1 De werknemer ontvangt een tegemoetkoming:
  - a in de kosten verbonden aan het eenmaal per dag heen en weer reizen tussen zijn woonadres en de plaats van tewerkstelling.
  - b in de kosten verbonden aan reizen of verblijf in het kader van zijn werkzaamheden en in opdracht van de werkgever.
- 2 De vergoeding voor woon-werkverkeer is:
  - a De reiskosten van openbaar vervoer 2e klasse.
  - b Bij reizen met eigen vervoer bij een enkele reisafstand van 10 kilometer of meer een vergoeding van € 0,19 per kilometer.
  - c De vergoeding voor woon-werkverkeer is (bij reizen met openbaar vervoer en met eigen vervoer) gemaximeerd tot een enkele reisafstand van 40 kilometer (gebaseerd op de ANWB routeplanner of de website 9292.nl). Voor de berekening van deze vergoeding wordt uitgegaan van het aantal aanwezigheidsdagen. Aanwezigheidsdagen zijn de dagen waarop de werknemer daadwerkelijk aanwezig is op de werklocatie en daarom moet reizen tussen het woonadres en de vestiging van tewerkstelling.
  - d In afwijking van lid c geldt voor de medewerkers die in de eerste 6 maanden van 2014 regulier gebruik maakten van het openbaar vervoer voor woon-werk verkeer en een grotere afstand hadden dan 40 kilometer, dit hogere aantal kilometers als maximum.
- 3 De vergoeding voor reizen of verblijf in kader van werkzaamheden (zakelijke reizen) is:
  - a De reiskosten van openbaar vervoer 2e klasse.
  - b Bij reizen met eigen vervoer een vergoeding van € 0,36 per kilometer.
  - c Vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfskosten.
- 4 Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, gelden de vergoedingen als bruto vergoedingen.
- 5 Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen, die nodig zijn voor de vaststelling van de vergoeding.
- 6 Werknemers die een leaseauto hebben, komen niet in aanmerking voor een vergoeding woon-werkverkeer of vergoeding reiskosten.
- 7 Vergoeding reiskosten bij wijziging standplaats;  
Als op verzoek van de werkgever de standplaats van een werknemer wijzigt, heeft de werknemer tijdelijk recht om de extra kilometers die hij hierdoor moet afleggen vergoed te krijgen (gemeten vanaf het huisadres tot aan de huidige standplaats ten opzichte van het huisadres tot aan de nieuwe standplaats - gebaseerd op de ANWB routeplanner). De extra reiskosten die worden gemaakt zullen door de werkgever gedurende 12 maanden vanaf het moment dat de standplaats is gewijzigd voor 100% worden vergoed en gedurende de volgende 6 maanden zullen de extra

reiskosten voor 75% worden vergoed. Dit geldt voor reizen met openbaar vervoer en indien met een eigen auto wordt gereden. De extra reiskosten worden niet vergoed indien de Werknemer met een leaseauto reist.

8 Vergoeding reistijd bij wijziging standplaats;

Werknemers van wie de standplaats als gevolg van de verhuizing of een interne herplaatsing zal worden gewijzigd, mogen in de tijd van de werkgever reizen als de extra reistijd meer bedraagt dan 30 minuten enkele reis (gemeten vanaf het huisadres tot aan de huidige standplaats ten opzichte van het huisadres tot aan de nieuwe standplaats - gebaseerd op de ANWB routeplanner). De eerste extra 30 minuten enkele reis komen derhalve voor eigen tijd. In totaal zal niet meer dan 60 minuten enkele reis in de tijd van de werkgever worden gereisd. Deze overgangsregeling geldt voor de duur van 18 maanden na wijziging van de standplaats.

9 Als de fiscale wetgeving over het onderwerp van dit artikel wijzigt, zijn cao-partijen verplicht met elkaar te overleggen of en in hoeverre de inhoud van dit artikel zal worden gewijzigd.

10 Dit artikel (16) gaat in met ingang van 1 juni 2015. In de periode na ondertekenen van deze CAO tot 1 juni 2015 blijft de reiskostenregeling conform art 24 uit de CAO 2008 – 2011 van toepassing als weergegeven in bijlage VI.

## **17 Vergoeding beroepsvereniging**

De werknemer, die lid is van een voor beoefenaren van zijn beroep dan wel voor zijn functie gevormde vereniging, komt in aanmerking voor vergoeding van verplichte registraties en de contributie van beroepsverenigingen.

## **18 Vergoeding studiekosten**

De werkgever vergoedt de kosten voor studies, congressen en symposia waarbij het behalen van een diploma of het verkrijgen van een getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring van belang is voor het vervullen van de functie van de werknemer of voor het vervullen van een andere functie, waarin hij aangesteld dan wel bevorderd zal worden. De werkgever stelt hiervoor een reglement vast met de OR en publiceert dit op Insite.

## **19 Jubileum uitkering**

- 1 Ter gelegenheid van een 25- en 40-jarig dienstjubileum bij Arbo Unie en rechtsvoorgangers ontvangt de werknemer een gratificatie. Bij een dienstverband van:
  - 25 jaar: 1 maandsalaris;
  - 40 jaar: 1 maandsalaris.
- 2 De uitkering is bruto voor netto mits niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.

## **20 Zorgverzekeringswet**

Arbo Unie biedt werknemers ten minste één collectief aanbod voor een zorgverzekering. Hierbij geldt voor werknemers en hun gezinsleden het principe van non-selecte acceptatie voor de aanvullende verzekeringen als men zich aanmeldt per 1 januari van een jaar. Uitgezonderd zijn de jaardekkingen van de tandartsverzekering die hoger zijn dan € 350,- per verzekerde per jaar tenzij de verzekerde al een soortgelijke dekking heeft.

## 21 Overlijdensuitkering

- 1 In geval van overlijden van de werknemer, wordt door de werkgever aan:
  - a de echtgeno(o)t(e), van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leeft en bij afwezigheid daarvan aan;
  - b zijn minderjarige kinderen en bij afwezigheid daarvan aan;
  - c zijn meerderjarige kinderen en bij afwezigheid daarvan aan;
  - d de partner, een uitkering verstrekt op basis van zijn laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand waarin het overlijden plaatsvond.
  - e Heeft de werknemer schriftelijk kenbaar gemaakt dat de werknemer de overlijdensuitkering anders moet uitkeren dan volgens het gestelde in sub a tot en met d dient uit te keren, dan zal de werkgever deze aanwijzing navolgen.
- 2 De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt in de maand die volgt op de maand waarin het overlijden plaatsvond, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
- 3 Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als hierboven genoemd, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of personen, die daarvoor naar zijn oordeel op grond van billijkheid in aanmerking komt/komen.
- 4 De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 wordt verminderd met het bedrag van een uitkering vanuit de Ziektewet en de arbeidsongeschiktheidswetgeving.



## **22 Pensioen**

De volledige pensioenpremie voor PFZW, ABP en andere pensioenregelingen, zoals deze bij overgenomen organisaties gebruikelijk waren en door de werkgever zijn overgenomen, komen voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening van werknemer met inbegrip van toekomstige premiestijgingen. Partijen streven naar deelname door alle daarvoor in aanmerking komende werknemers aan één pensioenregeling.

In 2015 is een aantal wettelijke regelingen over het pensioen gewijzigd. De impact van deze wijzigingen is met de cao-partijen besproken. Het uitgangspunt is dat een eventueel voordeel voor de werkgever ten gunste zal komen van de werknemer.

## **23 Procesafpraak WW**

Op het gebied van de duur en het niveau van de WW-uitkering gaat de komende jaren het nodige veranderen. Op basis van het (inmiddels uitgebrachte) advies van de SER en de Star brief van 11 juli 2014, treden cao-partijen zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg. De afspraken over de WW die in het Sociaal Akkoord hiervoor zijn gemaakt gelden daarbij als leidraad. Met dien verstande dat eerst een onderzoek gedaan wordt naar de financiële impact, alvorens nadere afspraken te maken. Deze afspraken zullen zoals hierboven gesteld conform het SER-advies én de Star brief van 11 juli 2014 zijn, zodat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA gerepareerd wordt. Het bovenwettelijk en na wettelijk traject worden niet beïnvloed door de afspraken uit het Sociaal Akkoord.

## **24 Participatiewet**

De cao-partijen zullen na ondertekening van deze cao met elkaar in gesprek gaan om concrete afspraken te maken over de participatie van (jong) gehandicapten. Leidraad daarbij is dat Arbo Unie op dit punt haar maatschappelijke bijdrage wil leveren.

## **25**      **Geschillenregeling**

Bij geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van:

- het beoordelingssysteem;
- de functiewaarderingsystematiek;
- de CAO en de uitvoering van de CAO kan de werkgever of de betrokken werknemer zich wenden tot de geschillencommissie met het verzoek om een uitspraak te doen of een zwaarwegend advies te geven. Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar bijlage II.

## **26**      **Non-activiteit**

- 1 De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen als naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden ernstig wordt belemmerd.
- 2 De op non-actiefstelling geldt voor een periode van ten hoogste drie weken en kan door werkgever eenmaal worden verlengd voor dezelfde periode.
- 3 Als het dienstverband is opgezegd, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen tot het einde van het dienstverband.
- 4 Het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging daarvan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen.
- 5 Op non-actiefstelling vindt plaats met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en deze CAO.
- 6 De werknemer heeft tijdens de periode waarin hij op non-actief is gesteld geen toegang tot de werkplek.
- 7 Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling heeft de werknemer het recht zijn werkzaamheden te hervatten.
- 8 De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.
- 9 De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling verplicht te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten, tenzij de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

## **27 Schorsing**

- 1 De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris schorsen, als disciplinaire maatregel of om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt direct, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer bevestigd.
- 2 De schorsing geldt voor een periode van maximaal een week en kan door de werkgever eenmaal voor dezelfde periode worden verlengd.
- 3 De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van Arbo Unie te ontfeggen.
- 4 Als blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever de werknemer openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

## **28 Bijdrage vakvereniging**

Tussen partijen is een bijdrage door de werkgever aan de vakverenigingen overeengekomen per werknemer. Deze bijdrage kan middels vakbondsopgave en declaratie uiterlijk in november van ieder jaar worden ingediend. De betaling geschiedt vervolgens binnen 30 dagen.

## **29 Bijdrage vakbondscontributie**

Deze bijdrage kan door de werknemer middels vakbondsopgave en declaratie uiterlijk in november van ieder jaar worden gediend. De bijdrage betreft 50% van de contributie. De betaling geschiedt vervolgens binnen 30 dagen.

## **30 Werkingssfeer en tussentijdse wijzigingen**

- 1 Deze CAO is van toepassing op alle werknemers van Arbo Unie, met uitzondering van de direct reports van de Raad van Bestuur. Met de direct reports wordt een individuele managementovereenkomst gesloten.
- 2 Als zich een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet waardoor één van de partijen van oordeel is redelijkerwijs niet langer gebonden te kunnen zijn aan een van de bepalingen van deze overeenkomst, voeren partijen overleg over dit punt. Bij dit overleg worden uitsluitend de bepalingen betrokken waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft.

### **31 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst**

- 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2015 tot 31 december 2015.
- 2 Indien geen van de partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen geeft de overeenkomst te willen beëindigen of wijzigen, wordt de CAO geacht stilzwijgend telkens voor 1 jaar te zijn verlengd.

Aldus door partijen overeengekomen op 9 april 2015 en getekend op .....

---

Arbo Unie BV te Haarlem

---

Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband te Utrecht

37/51

24 maart 2015

Collectieve arbeidsovereenkomst Arbo Unie per 1 januari 2015

---

FNV te Zoetermeer

---

CNV Dienstenbond te Hoofddorp

---

De Unie te Culemborg

## Aanvullende afspraken en toelichtingen

### Algemeen

Indien gedurende de looptijd van deze CAO een van de in deze CAO vermelde regelingen wijzigt zullen de cao-partijen een kopie ontvangen van de betreffende regeling(en).

### Art. 1 d Standaard cao:

Indien tijdens de looptijd van deze CAO blijkt dat onbedoelde wijzigingen afgesproken zijn, zullen cao partijen overleg hierover hebben.

### Art. 1 c Direct reports:

Er wordt in dit artikel verwezen naar de elf direct reports van de RvB waarop deze CAO niet van toepassing is. De werkgever heeft de intentie om voor de direct reports zoals aangeven in art. 1 zoveel mogelijk de bepalingen van de CAO van toepassing te verklaren. Voor de betreffende functionarissen kunnen individuele contractuele afspraken en beloningsvormen worden gemaakt.

### Art. 7 Functiegroepen

- Arbo Unie zal het initiatief nemen om in overleg met de drie grootste partijen in haar sector de mogelijkheden te onderzoeken om te komen tot een sector cao. Indien geconstateerd wordt dat hier voldoende draagvlak onder deze partijen voor is, zal onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om tot een uniform functiewaarderingsstelsel te komen.
- Arbo Unie zal parallel aan bovenstaande de komende maanden starten met een onderzoek om tot een nieuw functiewaarderingsstelsel te komen. Het is de intentie en ambitie van Arbo Unie om dit jaar de selectie voor een nieuw functiewaarderingsstelsel te doen en om dit met ingang van 2016 te implementeren. In dat kader zal ook naar een vernieuwing van de huidige beloningssystematiek gekeken worden. De keuze voor een nieuw stelsel en een nieuwe systematiek zal in overeenstemming met de cao-partijen geschieden.
- De keuze en invoering van een nieuw functiewaarderingsstelsel respectievelijk een nieuwe beloningssystematiek kan plaatsvinden zonder wijzigingen van deze CAO en kan doorgevoerd worden voor het einde van de looptijd van deze CAO.

### Art. 22 Pensioen

I.c. Werknemers die (gerekend op fulltime basis) een pensioengevend salaris ontvangen van 100.000 euro en hoger, krijgen de werkgeverspremie betrekking hebbende op het bovenwettelijke deel netto uitgekeerd in de vorm van een bruto toelage, tenzij is afgesproken dit bedrag direct te storten in een andere aanvullende pensioenvoorziening. De werkgever gaat de mogelijkheden na van het faciliteren

van een netto pensioen regeling. De netto resultante van de bruto toelage kan worden gebruikt om deel te nemen aan een dergelijke netto pensioen regeling. Werknemers die in aanmerking komen voor de netto pensioen regeling beslissen zelf of ze daadwerkelijk deelnemen aan de netto regeling.

## Bijlage I Salarisschalen

Salarissen in euro's per 1 oktober 2014 en 1 juli 2015

Schalen per 01-10-2014 incl. verhoging 1,00%																					
Salarisgroep	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Functie-jaar	Salarissen in Euro's																				
0	1.360,47	1.385,72	1.433,19	1.476,62	1.522,07	1.592,77	1.719,02	1.838,20	2.002,83	2.164,43	2.378,55	2.592,67	2.865,37	3.196,65	3.722,86	4.153,12	4.672,26	5.235,84	5.847,90	6.586,21	7.479,05
1	1.405,92	1.442,28	1.489,75	1.539,24	1.595,80	1.675,59	1.794,77	1.924,05	2.086,66	2.262,40	2.469,45	2.697,71	2.974,45	3.318,86	3.872,34	4.331,89	4.863,15	5.429,76	6.041,82	6.782,15	7.680,04
2	1.455,41	1.496,82	1.544,29	1.603,88	1.669,53	1.757,40	1.872,54	2.009,90	2.173,52	2.360,37	2.562,37	2.802,75	3.084,54	3.441,07	4.021,82	4.509,65	5.056,06	5.623,68	6.234,73	6.979,10	7.881,03
3	1.498,84	1.554,39	1.600,85	1.668,52	1.744,27	1.838,20	1.944,25	2.094,74	2.257,35	2.454,30	2.656,30	2.905,77	3.191,60	3.562,27	4.170,29	4.689,43	5.246,95	5.819,62	6.426,63	7.175,04	8.082,02
4	1.544,29	1.610,95	1.657,41	1.734,17	1.816,99	1.913,95	2.018,99	2.182,61	2.343,20	2.550,25	2.747,20	3.008,79	3.303,71	3.684,48	4.316,74	4.868,20	5.438,85	6.012,53	6.621,56	7.373,00	8.282,00
5	1.589,74	1.665,49	1.712,96	1.797,80	1.891,73	2.001,82	2.093,73	2.265,43	2.430,06	2.645,19	2.840,12	3.114,84	3.413,80	3.807,70	4.466,22	5.046,97	5.628,73	6.206,45	6.814,47	7.568,94	8.485,01
6	1.636,20	1.720,03	1.768,51	1.861,43	1.965,46	2.082,62	2.170,49	2.350,27	2.515,91	2.743,16	2.935,06	3.217,86	3.522,88	3.928,90	4.611,66	5.225,74	5.822,65	6.400,37	7.006,37	7.764,88	8.684,99
7	1.682,66	1.777,60	1.824,06	1.926,07	2.038,18	2.164,43	2.244,22	2.437,13	2.601,76	2.839,11	3.026,97	3.320,88	3.630,95	4.051,11	4.760,13	5.404,51	6.013,54	6.594,29	7.199,28	7.961,83	8.885,98
8			1.881,63	1.990,71	2.112,92	2.247,25	2.319,97	2.523,99	2.688,62	2.936,07	3.120,90	3.426,93	3.742,05	4.170,29	4.906,58	5.583,28	6.205,44	6.787,20	7.392,19	8.156,76	9.085,96
9							2.394,71	2.609,84	2.772,45	3.034,04	3.213,82	3.530,96	3.851,13	4.292,50	5.055,05	5.761,04	6.397,34	6.981,12	7.585,10	8.354,72	9.287,96
10								2.860,32	3.129,99	3.306,74	3.633,98	3.961,22	4.410,67	5.201,50	5.941,83	6.588,23	7.176,05	7.779,02	8.549,65	9.486,93	
11										3.397,64	3.740,03	4.069,29	4.530,86	5.348,96	6.117,57	6.779,12	7.369,97	7.971,93	8.746,60	9.687,92	
12													4.177,36	4.651,05	5.494,40	6.298,36	6.972,03	7.564,90	8.164,84	8.942,54	9.887,90
13																		7.758,82	8.358,76	9.138,48	10.089,90

Schalen per 01-07-2015 incl. verhoging 1,00%																						
Salarisgroep	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Functie-jaar	Salarissen in Euro's																					
0	1.374,07	1.399,58	1.447,52	1.491,39	1.537,29	1.608,70	1.736,21	1.856,58	2.022,86	2.186,07	2.402,34	2.618,60	2.894,02	3.228,62	3.760,09	4.194,65	4.718,98	5.288,20	5.906,38	6.652,07	7.553,84	
1	1.419,98	1.456,70	1.504,65	1.554,63	1.611,76	1.692,35	1.812,72	1.943,29	2.107,53	2.285,02	2.494,14	2.724,69	3.004,19	3.352,05	3.911,06	4.375,21	4.911,78	5.484,06	6.102,24	6.849,97	7.756,84	
2	1.469,96	1.511,79	1.559,73	1.619,92	1.686,23	1.774,97	1.891,27	2.030,00	2.195,26	2.383,97	2.587,99	2.830,78	3.115,39	3.475,48	4.062,04	4.554,75	5.106,62	5.679,92	6.297,08	7.048,89	7.959,84	
3	1.513,83	1.569,93	1.616,86	1.685,21	1.761,71	1.856,58	1.963,69	2.115,69	2.279,92	2.478,84	2.682,86	2.934,83	3.223,52	3.597,89	4.211,99	4.736,32	5.299,42	5.877,82	6.490,90	7.246,79	8.162,84	
4	1.559,73	1.627,06	1.673,98	1.751,51	1.835,16	1.933,09	2.039,18	2.204,44	2.366,63	2.575,75	2.774,67	3.038,88	3.336,75	3.721,32	4.359,91	4.916,88	5.493,24	6.072,66	6.687,78	7.446,73	8.364,82	
5	1.605,64	1.682,14	1.730,09	1.815,78	1.910,65	2.021,84	2.114,67	2.288,08	2.454,36	2.671,64	2.868,52	3.145,99	3.447,94	3.845,78	4.510,88	5.097,44	5.685,02	6.268,51	6.882,61	7.644,63	8.569,86	
6	1.652,56	1.737,23	1.786,20	1.880,04	1.985,11	2.103,45	2.192,19	2.373,77	2.541,07	2.770,59	2.964,41	3.250,04	3.558,11	3.968,19	4.657,78	5.278,00	5.880,88	6.464,37	7.076,43	7.842,53	8.771,84	
7	1.699,49	1.795,38	1.842,30	1.945,33	2.058,56	2.186,07	2.266,66	2.461,50	2.627,78	2.867,50	3.057,24	3.354,09	3.667,26	4.091,62	4.807,73	5.458,56	6.073,68	6.660,23	7.271,27	8.041,45	8.974,84	
8			1.900,45	2.010,62	2.134,05	2.269,72	2.343,17	2.549,23	2.715,51	2.965,43	3.152,11	3.461,20	3.779,47	4.211,99	4.955,65	5.639,11	6.267,49	6.855,07	7.466,11	8.238,33	9.176,82	
9							2.418,66	2.635,94	2.800,17	3.064,38	3.245,96	3.566,27	3.889,64	4.335,43	5.105,60	5.818,65	6.461,31	7.050,93	7.660,95	8.438,27	9.380,84	
10								2.888,92	3.161,29	3.339,81	3.670,32	4.000,83	4.454,78	5.253,52	6.001,25	6.654,11	7.247,81	7.856,81	8.635,15	9.581,80		
11										3.431,62	3.777,43	4.109,98	4.576,17	5.402,45	6.178,75	6.846,91	7.443,67	8.051,65	8.834,07	9.784,80		
12														4.219,13	4.697,56	5.549,34	6.361,34	7.041,75	7.640,55	8.246,49	9.031,97	9.986,78
13																		7.836,41	8.442,35	9.229,86	10.190,80	



## **Bijlage II Reglement geschillencommissie**

### *artikel 1*

#### **Definities**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- a CAO: de CAO Arbo Unie.
- b Commissie: de Geschillencommissie.
- c Werkgevers: partij enerzijds.
- d Vakverenigingen: partijen anderzijds.
- e Beoordelingssysteem: het personeelsbeoordelingssysteem zoals in gebruik bij Arbo Unie.
- f Functiewaarderingsmethode: het functiewaarderingsysteem zoals partijen dit zijn overeengekomen en dat is vastgelegd in het bij de CAO behorende functieboek.

### *artikel 2*

#### **Samenstelling**

- 1
  - a De Commissie bestaat uit drie leden.
  - b Een van de leden wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakverenigingen.
  - c De twee leden genoemd onder b kiezen samen één onafhankelijke voorzitter.
- 2 Het secretariaat berust bij Arbo Unie.
- 3 De benoemingen geschieden voor een periode van maximaal twee jaar. Herbenoeming is mogelijk. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

### *artikel 3*

#### **Doel**

De Commissie, als genoemd in artikel 25, heeft tot doel een zwaarwegend advies te geven bij geschillen tussen de individuele werkgever en werknemer over de toepassing van het personeelsbeoordelingssysteem, over de toepassing en/of uitvoering van de CAO of een zwaarwegend advies uit te brengen inzake geschillen voortvloeiend uit de toepassing van de functiewaarderingsmethode.

*artikel 4*

**Bevoegdheden en werkwijze**

- 1 De Commissie vergadert zo dikwijls als dit nodig is. De Commissie vergadert voltallig.
- 2
  - a Als een geschil ter beslissing is voorgelegd over de personeelsbeoordelingssysteem of over de toepassing en/of uitvoering van de CAO, stelt de Commissie de individuele werkgever en werknemer(s) betrokken bij het geschil in de gelegenheid hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten.
  - b De Commissie kan betrokkenen in de gelegenheid stellen hun standpunten nader toe te lichten. Zij kan betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.
  - c Geschillen voortvloeiend uit de toepassing van het personeelsbeoordelingssysteem toetst de Commissie marginaal.
- 3 Als er een geschil dan wel bezwaarschrift wordt voorgelegd aan de Commissie dat voortvloeit uit de toepassing van het functiewaarderingssysteem, brengt de Commissie een zwaarwegend advies uit. De Commissie nodigt de individuele werkgever en werknemer(s) uit hun bezwaren mondeling in elkaars aanwezigheid toe te lichten. Van mondelinge behandeling kan slechts worden afgezien als zowel werkgever als werknemer(s) schriftelijk te kennen geven daarvan af te zien. De betrokkenen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen. De Commissie wordt door de werkgever via het secretariaat voorzien van alle relevante informatie die betrekking heeft op het geschil/bezwaarschrift.  
De Commissie kan ook andere personen/deskundigen uitnodigen indien de meerderheid van de Commissie dit wenselijk acht. Binnen 30 dagen nadat de Commissie het bezwaarschrift en de daarbij behorende relevante stukken heeft ontvangen, brengt de Commissie een zwaarwegend advies uit aan betrokkenen. Als de Commissie dit nodig acht, kan de termijn voor het uitbrengen van genoemd advies met 30 dagen worden verlengd.
- 4 De Commissie streeft naar een unanieme uitspraak dan wel unaniem zwaarwegend advies. Wanneer unanimiteit niet wordt bereikt, is voor het doen van een uitspraak of het geven van een zwaarwegend advies een meerderheid van stemmen vereist.
- 5 De beslissing van de Commissie wordt schriftelijk en gemotiveerd vastgelegd en meegedeeld aan zowel betrokken werkgever en werknemer als aan partijen bij de CAO indien het een beslissing betreft die voortvloeit uit een geschil over de toepassing van de CAO. In alle andere situaties worden alleen betrokkenen geïnformeerd.
- 6 Partijen stellen een vacatiebedrag vast voor de leden van de Commissie.
- 7 Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien bepaalt de Commissie zelf haar werkwijze.

*artikel 5*

**Indienen geschil**

- 1 Een geschil wordt zowel door een werknemer, als door de werkgever schriftelijk ingediend bij de directeur HR van Arbo Unie B.V. Deze stuurt het geschil aan de ambtelijk secretaris van de Geschillencommissie CAO Arbo Unie.
- 2 De ambtelijk secretaris zorgt ervoor dat de uitspraak van de Commissie schriftelijk wordt doorgegeven aan partijen in het geschil en aan partijen betrokken bij de CAO Arbo Unie.

## Bijlage III Functiegroepindeling

Rubrieken		Functiefamilies	Groepen
Management	00	Management	16-19
Advisering	01	Allround advisering	16-17
Operationeel	02	Bedrijfsgezondheidszorg	13/15/16/17
	03	Arbeids- en Organiseatiekunde	11-15
	04	Bedrijfsmaatschappelijk werk	9-13
	05	Arbospecialismen	11-15
	06	MKB-Relatiebeheer	11-14
	07	Bedrijfsverpleegkunde/Arbo- adviesering	9-13
	08	EHBO/Bedrijfshulpverlening	8-10
Ondersteuning Medisch	09	Medische Assistentie	5-11
	10	Rapportage Verzuim	8/10/11
Administratief	11	Personeel en Organisatie	8-14
	12	Secretarieel/Management assistentie	5-9
	13A	Administratie	4-16
	13B	Telefoon/Receptie	4-5
	14	Informatica	7-16
Algemeen	15	Algemene Dienst	2-10
	16	Bibliotheek	9-12

## Bijlage IV Uitvoeringsregeling functiewaardering

### artikel 1

#### Herindeling

- 1 Aanleidingen om de herindelingsprocedure te starten kunnen zijn:
  - a. Structurele wezenlijke verandering van de functie-inhoud. De functie van een werknemer is ingedeeld in één van de functiekarakteristiek conform het systeem cats doch is veranderd. Niet iedere verandering geeft aanleiding om tot herindeling van de functie over te gaan. Een herindelingsprocedure kan pas worden gestart wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie wezenlijk en structureel veranderd is. Dit houdt in dat er op basis van de bestaande functiebeschrijving sprake moet zijn van een fundamentele wijziging van de functie-inhoud met als gevolg een andere functiekarakteristiek ten opzichte van hetgeen daar laatstelijk over is vastgelegd bij indeling of herindeling van de betreffende functie. Een wijziging van één of enkele taken in een functie hoeft daarom nog geen aanleiding te zijn voor herindeling. Indien overeenstemming is bereikt over de gewijzigde taakinhoud, wordt bezien in hoeverre dat consequenties heeft voor de bestaande indeling.
  - b. Gewijzigd c.q. nieuw functiemateriaal. Het is mogelijk dat in de loop van de tijd het functiemateriaal zoals vastgelegd in het functieboek wordt aangevuld en/of gewijzigd. Indien partijen bij de CAO overeenkomen om het functiemateriaal aan te passen zal de werkgever, voor de functies waarop die wijziging betrekking heeft, overwegen of een bestaande indeling nog juist is. Ook hier geldt dat niet altijd tot herindeling besloten hoeft te worden. Herindeling kan pas dan aan de orde zijn wanneer de functie-inhoud niet langer overeenkomst met wat in de functiebeschrijving is opgenomen.
- 2 De werknemer dient een gemotiveerd verzoek in bij de werkgever om zijn functie opnieuw in te delen op grond van het feit dat er sprake is van een structurele wezenlijke verandering van zijn functie.
- 3 Binnen 30 dagen nadat het herindelingsverzoek is ingediend toetst de werkgever of het verzoek dient te worden ingewilligd dan wel afgewezen. Als het verzoek tot herindeling niet wordt ingewilligd, kan de werknemer zich wenden tot de geschillencommissie met het verzoek om een zwaarwegend advies.

- 4 Indien het verzoek tot herindeling wordt ingewilligd, start de herindelingsprocedure, hetgeen betekent dat:
  - a. er een nieuwe functiebeschrijving wordt gemaakt;
  - b. na accordering van de nieuwe functiebeschrijving indeling plaatsvindt met behulp van het functieboek;
  - c. nadat de geaccordeerde nieuwe functiebeschrijving aan de werkgever is voorgelegd de werkgever een functiebeschrijving zal vaststellen en deze voor advies zal voorleggen aan een functiewaardeerder. Na advisering van een functiewaardeerder deelt de werkgever met behulp van het functieboek de functie voorlopig in en stelt hij de inschaling voorlopig vast. De werkgever deelt de werknemer de voorlopige indeling/inschaling gemotiveerd mede.
- 5 Als de werknemer akkoord gaat met de voorlopige herindeling/inschaling laat hij dit de werkgever weten door de voorlopige herindeling/inschaling te accorderen en deze binnen 14 dagen te retourneren aan de werkgever. Zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 30 dagen ontvangt de werknemer een definitieve herindeling/inschaling.
- 6 Indien de werknemer niet akkoord gaat met de nieuwe functiebeschrijving of de herindeling/inschaling, moet hij binnen 30 dagen na ontvangst gemotiveerd een bezwaarschrift bij de werkgever indienen. Waarna de bezwarenprocedure start conform artikel 2 van deze bijlage.

#### *artikel 2*

#### **Indeling nieuwe functies**

- 1 Binnen een onderneming kunnen nieuwe functies gecreëerd worden. Aangezien nieuwe functies aan sterke verandering onderhevig kunnen zijn zal een voorlopige functiebeschrijving worden opgesteld. Vervolgens vindt indeling plaats met behulp van het functieboek.
- 2 Na één jaar wordt een definitieve beschrijving vastgesteld conform het bepaalde in artikel 1. De bezwarenprocedure van artikel 2 is overeenkomstig van toepassing.
- 3 De effectuering van de definitieve inschaling heeft geen terugwerkende kracht tenzij uitdrukkelijk anders tussen werkgever en werknemer is overeengekomen. Indien op verzoek van de werknemer tot herindeling wordt overgegaan, moeten de effecten ingaan op de datum dat het herindelingverzoek is gedaan.

## Bijlage V Ombuiging 55+ overgangs- en vitaliteitsregeling CAO 2008-2011

### Artikel 10, lid 7 Arbeidsduur en werktijden

- 7 a Aan de werknemer met een 36-urige werkweek van 55 jaar en ouder wordt op diens verzoek de werkweek, met behoud van het salaris, teruggebracht met maximaal 4 uur per week gemiddeld. Voor parttimers geldt dit naar rato. Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, komen de voor hem van toepassing zijnde extra vakantiedagen, als bedoeld in artikel 18 lid 2 sub c te vervallen. De contractueel overeengekomen arbeidsduur blijft ongewijzigd. Deze regeling is per 1 januari 2011 enkel van toepassing op werknemers die op 31 december 2010 in dienst zijn van Arbo Unie en op die datum 55 jaar of ouder zijn. 16/75 24 juni 2011 Collectieve arbeidsovereenkomst Arbo Unie 1 juli 2008 tot 1 juli 2011
- b Voor de werknemer die op 31 december 2010 in dienst was van Arbo Unie en op die datum de leeftijd van 54, 53, 52, 51 of 50 jaar heeft bereikt, geldt als overgangsregeling dat hij de werkweek bij een fulltime dienstverband, met behoud van salaris, op zijn verzoek met maximaal 4 uur per week gemiddeld terug kan brengen volgens de volgende staffel:

Leeftijd op 31-12-2010	Leeftijd max. 4 uur minder werken
54 jaar	56 jaar
53 jaar	57 jaar
52 jaar	58 jaar
51 jaar	59 jaar
50 jaar	61 jaar

Indien de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, komen de voor hem van toepassing zijnde extra vakantie-uren, als bedoeld in artikel 18 lid 2 sub c te vervallen. Tevens geldt dat het aantal vakantie-uren bij een fulltime dienstverband wordt gerelateerd aan de 32-urige werkweek. Voor parttimers geldt dit naar rato. De contractueel overeengekomen arbeidsduur blijft ongewijzigd.

- c De werknemer die ten gevolge van ziekte de werkzaamheden niet heeft verricht, verliest naar rato de aanspraak op de in sub a en b toegekende extra uren.
- d Indien het belang van de onderneming dit vergt kan in overleg met de werknemer voor een andere invulling van de arbeidsduurverkortings worden gekozen, zulks in afwijking van lid 6 sub a van dit artikel.

### **Artikel 18, lid 2 Vakantieduur**

#### **2 Duur van de vakantie:**

- a Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 173 uur bij een fulltime dienstverband. Werknemers die in deeltijd zijn aangesteld hebben recht op vakantie naar rato van de omvang van het dienstverband. De werknemer is gerechtigd om een aaneengesloten vakantie van minimaal 3 weken op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.
- b De werknemer met wie overeenkomstig artikel 10, lid 1 contractueel een langere arbeidsduur per week is overeengekomen dan 36 uur, heeft een evenredig hogere aanspraak op in uren uitgedrukte vakantie.
- c Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de volgende extra vakantie met behoud van salaris:
  - werknemers van 45-49 jaar: 7,2 uur extra;
  - werknemers van 50-54 jaar: 21,6 uur extra;
  - werknemers van 55-59 jaar: 36 uur extra;
  - werknemers van 60-64 jaar: 50,4 uur extra.Werknemers die in deeltijd werken hebben recht op extra vakantie naar rato.

Dit lid 2 c komt te vervallen per 1 januari 2011. Voor de werknemer die op 31 december 2010 in dienst was van Arbo Unie en die op die datum de leeftijd van 50, 51, 52, 53 of 54 jaar heeft bereikt en waarop de overgangsregeling volgens artikel 10 lid 7 b van toepassing is, blijft de extra vakantie zoals die in lid 2 c van artikel 18 was opgenomen van kracht tot het moment dat hij gebruik maakt van die overgangsregeling.

### **Artikel 35 Vitaliteitsbudget**

- 1 Vanaf 1 januari 2011 ontvangt de werknemer, met uitzondering van de werknemer die gebruik maakt van artikel 10 lid 7 sub a en b, een vitaliteitsbudget. In dit vitaliteitsbudget zijn de extra vakantie-uren zoals die voorheen in artikel 18 lid 2 c van de CAO stonden vermeld, inbegrepen.

Voor de toekomst geldt voor werknemers het volgende vitaliteitsbudget:

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - werknemers tot 40 jaar een budget van | 36 uur per jaar:  |
| - vanaf 40 jaar                         | 43.2 uur per jaar |
| - 45 jaar                               | 50.4 uur per jaar |
| - 50 jaar                               | 57.6 uur per jaar |
| - 55 jaar                               | 64.8 uur per jaar |
| - vanaf 60 jaar                         | 72 uur per jaar   |



In verband met de financieel-economische omstandigheden geldt voor de groep werknemers tot 40 jaar dat zij vanaf 1 januari 2011 recht hebben op een vitaliteitsbudget van 18 uur per jaar en dat de tweede fase tot 36 uur nader wordt overeengekomen bij een volgende CAO. Voor de overige groepen geldt dat het hiervoor genoemde aantal uren met 18 wordt verminderd. Op het moment dat in een volgende CAO wordt overeengekomen dat de tweede fase intreedt, wordt aan alle groepen werknemers 18 uur toegevoegd.

Per 1 januari 2011 geldt derhalve het volgende vitaliteitsbudget:

- werknemers tot 40 jaar een budget van	18 uur per jaar
- vanaf 40 jaar	25.2 uur per jaar
- 45 jaar	32.4 uur per jaar
- 50 jaar	39.6 uur per jaar
- 55 jaar	46.8 uur per jaar
- vanaf 60 jaar	54 uur per jaar

De werknemer die parttime werkt en/of een gedeelte van het jaar in dienst is ontvangt het budget naar rato. Het budget wordt in die gevallen afgerond op hele uren ten gunste van de werknemer.

Het vitaliteitsbudget kan naar keuze van de werknemer ingezet worden voor verlof of voor het volgen van persoonlijke opleidingen zoals cursussen voor het bevorderen van de eigen inzetbaarheid zoals loopbaanplanning, assertiviteit, balans werk-privé, werkdruk, timemanagement en pensioen in zicht. Het betreft dus niet de opleidingen als bedoeld in artikel 26 van de CAO.

De werkgever biedt vanaf 1 juli 2011 aan werknemers extra faciliteiten als onder andere coaching, loopbaanadvies, loopbaantest en -scans, assessment, sollicitatietraining en stages.

Indien de werknemer de uren uit het vitaliteitsbudget niet zelf jaarlijks inroostert in zijn jaarrooster, doet de werkgever dat voor de werknemer.

- 2 Vanaf 1 januari 2012 krijgt de werknemer die 60 jaar of ouder is, de gelegenheid om naast het vitaliteitsbudget, met inlevering van 2,5% salaris, 1,8 uur per week minder te gaan werken en bij 63 jaar met inlevering van 5% salaris 3,6 uur per week minder te gaan werken. De pensioengrondslag blijft in die gevallen gebaseerd op 100% dienstverband (conform de bestaande verdeelsleutel van de premie tussen werkgever en werknemer). Deze regeling geldt cumulatief op het vitaliteitsbudget zoals genoemd in lid 1. Deze regeling geldt niet voor de werknemer die gebruik maakt van artikel 10 lid 7 sub a en b.

## **Bijlage VI Reis- en verblijfkostenregeling CAO 2008-2011**

### **Artikel 24, lid 9 en 10**

- 9 Indien de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht de werknemer tijdelijk in een andere standplaats/bedrijfsonderdeel van Arbo Unie te werk te stellen dan is de vergoeding voor de extra reistijd en reiskosten als volgt:
- a De extra reistijd naar een andere standplaats als gevolg van de gewijzigde tewerkstelling zal worden gerekend tot de werktijd, voor zover deze extra reistijd enkele reis) uitgaat boven een half uur per dag. De berekening van de totale reistijd geschiedt onder normale (verkeers) omstandigheden tijdens het begin of eind van de werktijd. De vaststelling van de extra reistijd vindt eenmalig plaats op het moment van de wijziging van de standplaats. In overleg met de werknemer kan tot afkoop worden overgegaan.
  - b De extra reiskosten die door de werknemer moeten worden gemaakt, zullen door de werkgever worden vergoed. De extra reiskosten worden geheel vergoed indien de werknemer per openbaar vervoer reist. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen auto bedraagt de vergoeding voor de extra reiskosten € 0,36 per kilometer. Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, geldt de vergoeding als brut vergoeding.
  - c In overleg met de werknemer kan op basis van het onder a. en b. gestelde tot een individueel passende oplossing worden gekomen.
- 10 Indien de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht de standplaats van de werknemer structureel te wijzigen in een andere standplaats als gevolg van een verhuizing van een kantoor, dan is de vergoeding voor de extra reistijd en reiskosten als volgt:
- a De extra reistijd naar een andere standplaats zal gedurende 24 maanden vanaf het moment van de wijziging van de standplaats worden gerekend tot de werktijd, voor zover deze extra reistijd meer bedraagt dan 30 minuten per enkele reis. Uitgangspunt is hierbij het gebruikelijke vervoermiddel van de werknemer. De reistijd wordt berekend volgens de routeplanner openbaar vervoer ([www.9292ov.nl](http://www.9292ov.nl)). Voor werknemers met de beschikking over een leaseauto of gebruik makend van eigen vervoer, wordt de reistijd berekend volgens de routeplanner van de ANWB, namelijk de snelste route ([www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)). De vaststelling van de extra reistijd vindt eenmalig plaats op het moment van de wijziging van de standplaats c.q. plaats van tewerkstelling. Indien de werknemer aantoont dat de totale reistijd onder normale (verkeers-) omstandigheden tijdens het begin en einde van de werktijd aanzienlijk langer is dan die volgens de routeplanner, wordt voor de berekening van de extra reistijd de werkelijke reistijd genomen, op basis van de gemiddelde reistijd. De gemiddelde reistijd is in dat geval de gemiddelde reistijd per dag, te meten over een periode van een (normale) werkweek van de werknemer. De werknemer zal de werkelijke reistijd tenminste aantonen door het bijhouden van de reistijden over genoemde periode. In overleg met de werknemer kan tot afkoop worden overgegaan.

- b De extra reiskosten die door de werknemer moeten worden gemaakt zullen door de werkgever gedurende 24 maanden vanaf het moment dat de standplaats is gewijzigd, worden vergoed. De extra reiskosten worden geheel vergoed indien de werknemer per openbaar vervoer reist. Indien de werknemer gebruik maakt van een eigen auto bedraagt de vergoeding voor de extra reiskosten € 0,36 per kilometer. Het deel van de uitbetaling dat fiscaal wordt belast, wordt niet gebruteerd.