

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

**Kwaliteits-Controle-Bureau
(KCB)**



1 januari 2019 t/m 30 juni 2020

Kwaliteits Controle Bureau (KCB)
Louis Pasteurlaan 6 – Postbus 420 – 2700 AK Zoetermeer
telefoon 088 – 3088 200 | fax 088 – 3088 201 | kcb@kcb.nl
www.kcb.nl

INLEIDING	4
ARTIKEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN	4
1.1 Looptijd	4
1.2. Begripsbepalingen	4
1.3. Toepassing CAO	5
1.4. Deeltijd	6
1.5. Verplichtingen van de werkgever	6
1.6. Verplichtingen werknemer	7
1.7. Verplichtingen Vakbond	7
ARTIKEL 2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
2.1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	8
2.2. Proeftijd	8
ARTIKEL 3. ARBEID, WERKTIJDEN EN VERLOF	9
3.1. Arbeidsduur, ADV en Werktijden	9
3.2. Standplaats	9
3.3. Reistijden	10
3.4. Weekenddiensten	10
3.5. Overwerk	10
3.6. Toeslagen	11
3.7. Consignatiediensten	12
3.8. Verlof en arbeidsduur	12
ARTIKEL 4 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	15
4.1. Verlof tijdens (langdurige) arbeidsongeschiktheid	15
4.2. Ziekte tijdens verlof en ADV	15
4.3. Salaris tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid	15
4.4. Her-indiensttreding	16
ARTIKEL 5 SALARIS EN FUNCTIEWAARDERING	17
5.1. Algemeen	17
5.2. Functiewaardering	17
5.3. Salarissen KCB	17
5.4. Periodieke verhoging	19
5.5. Functioneringsgesprekken	19
5.6. Waarnemingstoelage	20
5.7. Wijze hogere inschaling	20
5.8. Salarisbetaling	20
ARTIKEL 6 PENSIOEN EN OVERIGE REGELINGEN	21
6.1. Pensioenvoorziening	21
6.2. Algemene Nabestaanden Wet	21
6.3. WIA-exedent	21
6.4. WGA-Hiaat	21
6.5. Ongevallenverzekering	22
ARTIKEL 7 VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERINGEN	23
7.1. Vakantietoelage	23
7.2. Bruto Eindejaarsuitkering	23
7.3. Netto Eindejaarsuitkering	23

ARTIKEL 8	BEËINDIGING DIENSTVERBAND	24
8.1.	Opzegging van de arbeidsovereenkomst	24
8.2.	Beëindiging van rechtswege	24
8.3.	Wachtgeldregeling / regeling uitkering bij ontslag	24
ARTIKEL 9	STUDIEKOSTEN	25
9.1.	Vergoeding studiekosten	25
9.2.	Terugbetalingsregeling.....	25
ARTIKEL 10	OVERIGE VERGOEDINGEN	26
10.1.	Vergoeding verblijfkosten	26
10.2.	Reiskosten	26
10.3.	Jubileum uitkering.....	27
10.4.	Overlijdensuitkering	27
10.5.	Vergoeding Vakbond.....	27
10.6.	Vergoeding Autoregeling	27
ARTIKEL 11	CAO STUDIE AFSPRAKEN	28
11.1.	Sport.....	28
11.2.	Duurzaam inzetbaarheidsbeleid	28
11.3.	Werkdruk	28
11.4.	Organisatiestructuur HR.....	28
11.5.	Mentorfunctie.....	28
11.6.	Loopbaangesprek.....	29
11.7.	Roosterplanning.....	29
ARTIKEL 12.	ONDERTEKENING	30
BIJLAGE 1	FUNCTIENAMEN EN SALARISSCHALEN	31
BIJLAGE 2	REGELING WACHTGELD.....	32
BIJLAGE 3	REGELING UITKERINGEN BIJ ONTSLAG.....	35
BIJLAGE 4	RELEVANTE WETTELIJKE BEPALINGEN TER INFORMATIE	38

INLEIDING

In 2016 is CNV Vakmensen is uitgenodigd om als 'contractspartij ter andere zijde' de onderhandelingen te voeren namens de werknemers. In vervolg daarop is er sinds januari 2017 een cao voor het KCB. In afwijking van de eerste bedrijfs-cao voor het KCB hebben de werknemers die lid zijn van CNV Vakmensen en FNV het preferente stemrecht. De niet bij een vakbond georganiseerde werknemers zijn gelijktijdig geraadpleegd. Van de vakbondsleden die hebben gestemd, heeft 89% voorgestemd met het onderhandelingsresultaat. Van de stemmende niet georganiseerde werknemers heeft 79% voor het onderhandelingsresultaat gestemd.

Door een iets andere opstelling van artikelen is de nummering een klein beetje aangepast ten opzichte van de vorige cao. Het is goed hiermee rekening te houden bij het eventueel nazoeken van afspraken in eerdere cao's

De ondergetekenden:

Het KCB gevestigd te Zoetermeer en CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht, zijn een collectieve arbeidsovereenkomst aangaan met de navolgende inhoud.

ARTIKEL 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 Looptijd

De looptijd van de cao bedraagt 18 maanden, te weten van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2020.

1.2. Begripsbepalingen

adv-uren:	uren waarop met behoud van salaris niet wordt gewerkt in verband met arbeidsduurvermindering
bijzonder verlof	verlof wegens de in art.3.8.5 genoemde feestdagen
buitengewoon verlof	verlof wegens een in art. 3.8.6 genoemde gelegenheid
compensatie-uren:	de gewerkte uren per week die de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren per week overschrijden
deeltijd:	dienstverband met minder arbeidsuren per week dan voltijds
diensttijd:	de tijd die is verstreken sinds de dag waarop de werknemer zonder onderbreking van meer dan een maand voor het eerst in dienst is getreden van werkgever
functie:	het geheel van werkzaamheden van de werknemer als vastgelegd in een functiebeschrijving of -typering op grond van het bij de werkgever geldende functiewaarderingssysteem Bakkenist
huwelijk:	in deze arbeidsvoorwaarden wordt onder huwelijk tevens verstaan het geregistreerd partnerschap en het samenlevingscontract in de zin van het Burgerlijk Wetboek
jaarsalaris:	12 maal het maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag
maandsalaris:	het op grond van hoofdstuk 4 van deze cao aan de werknemer maandelijks toekomende bedrag zoals opgenomen in de salaristabel verhoogd met de eventuele vaste maandelijks persoonlijke toeslagen

max. schaalsalaris:	het hoogste bedrag van een salarisschaal
ondernemingsraad:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
partner:	hieronder wordt verstaan: <ol style="list-style-type: none"> de wettige echtgenoot van de werknemer de wettelijk geregistreerde partner van de werknemer de man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, die aan de werkgever kan aantonen gedurende tenminste een half jaar met de ongehuwde werknemer een gezamenlijke huishouding te hebben gevoerd en nog voert en die in een notarieel verleden samenlevingscontract, waaruit het bestaan van (enige) vermogensrechtelijke aangelegenheden blijkt, door de werknemer - onder herroeping van eventuele eerdere begunstiging - is aangewezen als begunstigde van partnerpensioen in de zin van de pensioenregeling
periodiek:	een trede binnen een salarisschaal van het loonebouw
persoonlijke toeslag:	toeslag op basis van afspraken met een individuele werknemers
salarisschaal:	de voor de functie vastgestelde reeks van opeenvolgende bedragen opgenomen in paragraaf 4.3
stagiair:	de persoon met wie de werkgever een stageovereenkomst heeft gesloten
toeslaguren:	de in uren uitgedrukte toeslagen zoals genoemd in art. 3.6
uurloon:	maandsalaris gedeeld door 164,7
vakantietoeslagen:	8% van het jaarsalaris
voltijds:	dienstverband met 40 arbeidsuren per week
werkgever:	Stichting Kwaliteits Controle Bureau of Stichting KCB-Ondersteuning welke een personele unie vormen, beiden in deze cao genoemd: KCB
werknemer:	de persoon die met de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van BW 7:610 heeft gesloten
werkweek:	de voor de werknemer overeengekomen arbeidsduur per week
woon-werk verkeer:	de reistijd en afstand tussen woonadres en standplaats

1.3. Toepassing CAO

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van de arbeidsvoorwaardenregeling tot 1 januari 2017 van Werkgever komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. Deze cao heeft, ook voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de tot 1 januari 2017 geldende arbeidsvoorwaardenregeling en op de cao van 2018. Individuele aanspraken die niet uit een eerdere collectieve regeling voortvloeien, blijven echter van kracht tenzij daarover uitdrukkelijke andere afspraken in de cao gemaakt worden.

1.4. Deeltijd

Tenzij elders in deze arbeidsvoorwaarden anders is bepaald, geldt voor de toekenning van arbeidsvoorwaarden ingeval van deeltijdarbeid dat:

1. arbeidsvoorwaarden die aan de beloning gekoppeld zijn, te weten salaris, uitkeringen en (minimum) toeslagen, alsmede verlof en ADV rechten plaatsvinden naar evenredigheid van het dienstverband.
2. arbeidsvoorwaarden die een vergoeding van kosten betreffen, volledig worden toegekend.

1.5. Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan. Daarin wordt aangegeven dat de laatst geldende cao-onderdeel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van de geldende cao overhandigen.
4. De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.
5. De werkgever zal daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften geven, zo nodig persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen en zorgdragen voor medische begeleiding.
6. De werkgever biedt de mogelijkheid tot preventief medisch onderzoek.
7. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, ofwel de werkgever op grond van een wettelijke verplichting tot verstrekking van de gegevens is gehouden.
8. Als erkenning van het feit dat de door de vakbondsleden te betalen contributie gedeeltelijk mede ten behoeve van werknemers die geen vakbondslid zijn wordt besteed, is KCB(O) bereid gedurende de looptijd van de cao de zgn. AWWN regeling toe te passen.
9. KCB is bereid de kosten van de CNV pensioenadviseur te vergoeden mits deze kosten in overleg worden gemaakt en redelijk zijn.

1.6. Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten de tijden van 6.00u tot 20.00u arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.
4. Indien de werknemer -al dan niet tegen beloning -enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste een week van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt. Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onverwijld aan de werkgever schriftelijk mede te delen middels een verklaring nevenactiviteiten te ondertekenen.
5. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbowet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
6. In geval van werkzaamheden, verbonden aan het lidmaatschap van een college van openbaar bestuur (bijv. gemeenteraad) of een commissie bedoeld in titel II.a. van de Gemeentewet (de gemengde commissie van bijstand bestaande uit gemeenteraadsleden en niet-raadsleden) welke vallen binnen de voor hem vastgestelde werktijden, zal de werkgever dit conform artikel 643 BW in elk geval mogelijk maken.
7. Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over aangelegenheden waarover hem door de werkgever geheimhouding is opgelegd of over zaken waarvan hij redelijkerwijs had kunnen begrijpen dat deze vertrouwelijk waren. De werknemer dient een geheimhoudingsverklaring te ondertekenen.
9. Voor inspecteurs geldt tevens dat zij hun inspectiewerkzaamheden onafhankelijk uitvoeren en er nooit sprake mag zijn van belangenverstrengeling. Hiertoe dient iedere inspecteur een onafhankelijkheidsverklaring te ondertekenen.

1.7. Verplichtingen Vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te doen laten komen.
2. CNV zal maximaal 5 kaderleden aanwijzen die dezelfde rechtsbescherming zullen krijgen als OR leden.

ARTIKEL 2. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor de periode van maximaal 1 jaar. In uitzonderlijke gevallen kan een langere tijd worden overeengekomen. Er kunnen 3 contracten voor bepaalde tijd worden afgesproken in een periode van 2 jaar. Met inachtneming van het bepaalde in BW 7:668a.

2.2. Proeftijd

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een proeftijd opgenomen van twee maanden, met dien verstande dat:

- a. Geen proeftijd wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur korter dan 6 maanden;
- b. Geen proeftijd wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan met een persoon die al langer dan 1 jaar via detachering werkzaamheden voor het KCB heeft verricht

ARTIKEL 3. ARBEID, WERKTIJDEN EN VERLOF

3.1. Arbeidsduur, ADV en Werktijden

3.1.1. Arbeidsduur:

- a. Bij een voltijdsdienstverband bedraagt de arbeidstijd 40 uren per werkweek. Dit is met inbegrip van 2 ADV-uren.
- b. De werkweek bestaat uit 5 werkdagen verdeeld over een kalenderweek.
- c. Weekenddiensten zoals opgenomen in art. 3.4, zijn een onderdeel van de werkweek.

3.1.2. ADV:

- a. Uitgaande van een voltijdsdienstverband
 - Heeft de werknemer per kalenderjaar recht op 104 ADV-uren.
 - Heeft de werknemer bij het bereiken van de 60 jarige leeftijd tot aan de maand waarin de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt of zoveel eerder als de werknemer volledig met pensioen gaat, per kalenderjaar recht op 130 uren senioren-ADV extra naast de gewone ADV-uren.
 - Heeft de werknemer geboren voor 1955 tot aan de maand waarin de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt of zoveel eerder als de werknemer volledig met pensioen gaat, per kalenderjaar recht op 182 senioren-ADV extra naast de gewone ADV-uren.
- b. Bij een deeltijdsdienstverband is het in 3.1.2.a genoemde naar rato van het deeltijdpercentage.
- c. Niet opgenomen ADV-uren vervallen na afloop van het betreffende jaar waarin het recht is ontstaan, tenzij de werknemer niet in de gelegenheid gesteld is ze op te nemen.

3.1.3. Werktijden:

Over de invulling van de werktijden op het hoofdkantoor worden per werknemer afspraken gemaakt. De buitendienst werkt, met in achtneming van het gestelde in art. 3.1, met variabele werktijden tussen 06.00 en 20.00 uur.

3.2. Standplaats

Alle werknemers krijgen een standplaats toegewezen. Normaal gesproken is dit het hoofdkantoor, een rayonkantoor of thuis. Voor rayon Noord West Nederland geldt dat Aalsmeer en Schiphol als één standplaats wordt gezien en voor rayon Zuid West Nederland geldt dat Barendrecht en Rotterdam als één standplaats wordt gezien.

Wanneer het voor de voortgang of de continuïteit van de werkzaamheden noodzakelijk blijkt te zijn, kan aan de werknemer worden opgedragen tijdelijk in een ander rayon zijn functie uit te oefenen. Over de duur en het moment van de inzetbaarheid wordt vooraf overleg gepleegd. Bij inzet langer dan 1 maand wordt deze situatie, inclusief afspraken over de extra reistijd, schriftelijk vastgelegd.

3.3. Reistijden

De reistijd vanuit huis naar de standplaats wordt niet aangemerkt als werktijd. Indien direct vanuit huis naar een inspectielocatie wordt gereden of indien vanuit een inspectielocatie naar huis wordt gereden dan gelden respectievelijk het eerste en laatste half uur van de reistijd niet als werktijd. Voor alle werknemers met standplaats 'thuis' geldt de regeling waarbij alleen het eerste en laatste half uur van de reistijd per dag voor eigen rekening komt.

Indien de reistijd naar locaties Schiphol of Rotterdam langer is dan de reistijd naar respectievelijk de rayonkantoren Aalsmeer en Barendrecht dan geldt deze extra tijd als werktijd.

3.4. Weekendiensten

3.4.1. Inroosting weekendiensten

Binnen de kaders van het gestelde in art. 3.1., is het uitgangspunt dat iedere hiervoor in aanmerking komende werknemer voor weekenddienst wordt ingeroosterd. Inspecteurs en planners worden een half jaar vooruit ingeroosterd. Ingeroosterde dagen/uren worden volledig volgens geldende normen in artikel 3.4.2 gecompenseerd ook als er minder of geen werkzaamheden worden verricht.

Indien een werknemer niet op zondag werkt dan kan deze werknemer anderhalf keer zo vaak op zaterdag worden ingeroosterd.

3.4.2 In het kader van weekendiensten geldt het volgende:

- a. Werknemers die tot 1 januari 2017 nooit op zondag gewerkt hebben, kunnen hiertoe niet worden verplicht. Als de werknemer zich bij nader inzien toch beschikbaar wil stellen voor het werken op zondag, dan dient hij dat kenbaar te maken aan de afdeling F&P en aan zijn leidinggevende.
- b. De op 1 januari 2017 bekend zijnde gewetensbezwaarden zal KCB erkennen en respecteren. Zij kunnen ook niet verplicht worden om op zondag te werken.
- c. De normale werktijden in het weekend liggen tussen 8:30 en 16:30. Op zondag bestaat de mogelijkheid de bedrijfstijd te verlengen tot 17:30.
- d. Om 12:30 uur eindigt de ochtend en start de middag.
- e. Het inroosteren van weekendiensten kan per dag of per dagdeel waarbij een dagdeel uit 4 aaneengesloten uren bestaat. Als het aantal ingeroosterde en gewerkte uren op die dag minder dan een dagdeel is, wordt tenminste een heel dagdeel gerekend.
- f. De lunch- en reistijd tijdens het werken op zaterdag of zondag wordt gezien als werktijd. Indien het totaal van de reistijd en ingeroosterde uren kleiner is dan de standaard uit te betalen ingeroosterde uren en deze binnen de normale werktijden van zaterdag of zondag liggen, kan daarboven geen extra reistijd worden geschreven.
- g. Voor het werken op zaterdag en zondag geldt een toeslag conform art. 3.6.
- h. De weekendiensten worden landelijk ingedeeld (dus over de rayons heen).

3.5. Overwerk

Er is sprake van overwerk zodra er op verzoek van de werkgever meer uren wordt gewerkt dan de met werknemer overeengekomen werkweek. Alleen rayonmanagers en afdelingshoofden zijn bevoegd aan te geven of er daadwerkelijk sprake is van overwerk. Compensatie van de gewerkte overuren wordt in overleg met de werknemers door de planner ingepland.

3.6. Toeslagen

- a. De toeslag voor werken op zaterdagen bedraagt 50% van het basis uurloon.
- b. De toeslag voor werken op zon- en feestdagen bedraagt 100% van het basis uurloon.
- c. De toeslag voor werk tussen 20.00 en 6.00 uur op maandag t/m vrijdag bedraagt 25% van het basis uurloon
- d. Voor overwerk zoals gedefinieerd in art. 3.5. geldt een overwerktoeslag van 25% van het basis uurloon.
- e. In afwijking van artikel 3.6.d. geldt dat de toeslag voor overwerk op zaterdag een overwerktoeslag van 50% van het basis uurloon bedraagt
- f. In afwijking van artikel 3.6.d. geldt dat de toeslag voor overwerk op zon- en feestdagen een overwerktoeslag van 100% van het basis uurloon bedraagt
- g. De in dit artikel opgenomen toeslagen cumuleren niet, slechts de hoogste toeslag geldt.
- h. Voor werknemers in salarisschaal G of hoger (schaal 7 of hoger in het oude systeem) bestaat geen recht op een overwerktoeslag en/of compensatie van overwerk.

3.6.1. Compensatie van gewerkte uren:

- De compensatie van gewerkte uren op zaterdag, zondag, feestdag en overwerk worden zonder toeslagen, in overleg met de werknemer, door de planner ingepland.
- Bij werk op een feestdag worden de gewerkte uren inclusief de toeslagen gecompenseerd. Daarnaast heeft de werknemer recht op compensatie van de gemiste Bijzonder Verlof uren.
- Indien het niet mogelijk bleek om bovengenoemde uren te compenseren in tijd, zullen deze telkens naar keuze van de werknemer per 1 april worden omgezet in verlofuren of worden uitbetaald.

3.6.2 Compensatie van toeslagen:

- De toeslagen voor overwerk en weekendwerk zullen per betalingsperiode uitbetaald worden in geld of vrije tijd in de tweede maand na de maand waarin het overwerk heeft plaatsgevonden.

3.7. Consignatiediensten

Consignatiediensten zijn diensten waarbij werknemers stand-by staan en opgeroepen kunnen worden buiten normale werktijden zoals s avonds en in het weekend. Naast ingeroosterde weekenden worden inspecteurs, ICT-ers, en (assistent-) specialisten kwaliteit en fytosanitaire zaken (in hun functies als specialist) volgens een rooster geconsigneerd om onvoorzien capaciteitstekort op te kunnen vangen.

Consignatie tijdens de weekenden zal voor inspecteurs maximaal 4 weekenden per jaar plaatsvinden.

Werknemers die de ICT verzorgen zullen afhankelijk van de behoefte, vaker geconsigneerd worden, evenals de (assistent-) specialisten kwaliteitszaken en (assistent-) specialisten fytosanitaire zaken.

- ICT werknemers kunnen, met inachtneming van de ATW, in een periode van 4 weken maximaal 2 weken worden geconsigneerd.
- Overige werknemers kunnen, met inachtneming van de ATW, maximaal 9 uur per dag worden geconsigneerd.

De consignatievergoeding bedraagt € 50,00 per dag. Voor de afdeling ICT bedraagt de vergoeding € 350,00 per week.

De werknemers die voor de zgn. afmaakdienst worden geconsigneerd, worden wel voor een voor die werknemer geldende werkweek zoals overeengekomen in zijn/haar arbeidsovereenkomst ingeroosterd. Voor deze afmaakdienst (ma-vrij avond) bedraagt de consignatievergoeding 5% van het basis uurloon.

- Indien er tijdens een consignatiedienst in het weekend gewerkt wordt, dan wordt het loon van de gehele werkdag gecompenseerd incl. de voor dat moment geldende toeslag. De consignatietoeslag komt dan te vervallen.
- Telefonische afhandeling tijdens de consignatie valt onder de consignatievergoeding

3.8. Verlof en arbeidsduur

3.8.1. Vakantieverlof

De werknemer met een voltijds dienstverband heeft per kalenderjaar recht op verlofuren volgens onderstaande tabel:

Leeftijd in jaren	Verlof in uren
Tot 40	191
40 t/m 44	206
45 t/m 49	214
50 t/m 54	221
55 t/m 59	229
60 t/m AOW	222

Voor medewerkers met een deeltijddienstverband geldt bovenstaande tabel naar rato.

Opname van verlof dient altijd in overleg met -, en met toestemming van de leidinggevende plaats te vinden. Hierbij wordt rekening gehouden met de bezetting per rayon of afdeling.

3.8.3. Beperking overschot verlofuren

De wens is een overschot aan vakantieuren aan het eind van het kalenderjaar te beperken.

- Het aantal uren vakantieverlof en ADV dat aan het eind van jaar kan worden meegenomen naar het nieuwe jaar is gemaximeerd op 160 uur.
- Aan het eind van het kalenderjaar, tussen 1 en 10 december, is het mogelijk ADV-uren te verkopen met een maximum van 104.
- Aan het begin van het jaar, voor 1 april, is het mogelijk vakantieverlofuren aan te kopen met een maximum van 104.
- De aangekochte of verkochte uren worden afgerekend tegen het op dat moment geldende uurloon inclusief vakantietoeslag.
- Het is niet toegestaan om in hetzelfde jaar uren aan te kopen en te verkopen en net als het standaard verlof dienen gekochte verlofuren in overleg met de leidinggevende te worden opgenomen/ingepland.

Bovenstaande aantallen zijn gebaseerd op een fulltime dienstverband, bij een parttime arbeidscontract gelden de genoemde uren pro rato.

Het huidige beleid waarbij maximaal 160 uur verlofuren kunnen worden meegenomen, gaat KCB strikter handhaven. Werknemers zullen vaker opgeroepen worden om verlofuren op te nemen. Leidinggevendenden zullen dit zo veel mogelijk faciliteren en in functioneringsgesprekken aan de orde stellen.

Indien er meer dan 160 uur verlofuren overblijft, wordt met de leidinggevende afspraken gemaakt over de opname van het overschot in het nieuwe jaar zodat er aan het eind van dat nieuwe jaar niet meer dan 160 uur verlofuren overblijft inclusief de in het nieuwe jaar te ontvangen verlofuren.

De werknemer geboren voor 1955 mag geen extra uren verlofuren sparen bovenop het saldo aan uren dat die werknemer op 31 december 2014 had.

3.8.4. Verlofregistratie

In tegenstelling tot compensatie-uren kunnen vakantieverlofuren niet in geld worden uitgekeerd, behalve wanneer er sprake is van einde dienstverband en het werkaanbod geen mogelijkheid biedt de nog openstaande vakantieverlofuren op te nemen.

3.8.5. Feestdagen

Feestdag	Datum
Nieuwjaarsdag	1 januari
1e en 2e paasdag	
Koningsdag	27 april
Hemelvaartsdag	
1e en 2e Pinksterdag	
1e en 2e kerstdag	25 en 26 december
Bevrijdingsdag (eens per 5 jaar)	5 mei (2015, 2020 etc.)

Feestdagen worden beschouwd als een zondag.

3.8.6. Buitengewoon verlof

Voor de volgende gelegenheden heeft een werknemer recht op buitengewoon verlof met doorbetaling van salaris en toeslagen.

Gelegenheid	Duur
Ondertrouw van de werknemer	1 dag
Burgerlijk huwelijk / Partnerregistratie van de werknemer	3 dagen/jaar
12,5-/25-/40-jarig huwelijksjubileum	1 dag
Huwelijk van een bloed- of aanverwant t/m de 2e graad (groot/schoon)ouders, (klein)kind, broer/ zwager, (schoon)zus)	1 dag
25-/40-/50- of 60-jarig huwelijksjubileum van (pleeg/schoon)ouders	1 dag
Bij geboorte kind van de werknemer (geboorteverlof)	5 dgn *
25- of 35 dienstjubileum van de werknemer	1 dag
Overlijden van partner of bloed- of aanverwant in de 1e graad (schoon)ouders, kind)	4 dgn (max)
Begrafenis of crematie van bloed- of aanverwant t/m 3e graad (groot/schoon)ouders, (klein)kind, broer/zwager, (schoon)zus, oom, tante)	1 dag (max)
Verhuizing van de werknemer	2 dgn max/jr
Cursus van de werknemer ter voorbereiding op (pre)pensioen	1 wk (max/jr)
Het bijwonen van een bijeenkomst van een werknemersorganisatie	1 wk (max/jr)
Inzet als RSI consulent namens de vakbond	1 wk (max/jr)
Volgen van cursussen van werknemersorganisatie	1 wk (max/jr)
Deelname aan cao overleg of reorganisatieoverleg	1 wk (max/jr)

*) Indien de partner van een werknemer bevalt van een kind op een dag waarop gewoonlijk arbeid wordt verricht, heeft de werknemer recht op verlof van 1 dag. Vervolgens heeft de werknemer gedurende een tijdvak van 4 weken na de bevalling het recht om 4 dagen verlof op te nemen met behoud van loon. De geboorteaangifte wordt geacht in deze 4 dagen plaats te vinden. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om 3 dagen onbetaald partnerverlof op te nemen.

Los van het bovenstaande kan de werkgever in incidentele gevallen - al dan niet met behoud van salaris en toeslagen - calamiteitenverlof verlenen (zie PHB 2.2).

ARTIKEL 4 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

4.1. Verlof tijdens (langdurige) arbeidsongeschiktheid

Werknemers die langdurig ziek zijn bouwen geen ADV-uren op. Omdat ADV (en verlof) aan het begin van ieder kalenderjaar wordt uitgegeven wordt er op ADV gecorrigeerd indien de werknemers langer dan vier weken aaneensluitend en volledig ziek is.

De opbouw van regulier verlof loopt gewoon door, ongeacht de duur van de arbeidsongeschiktheid. Daartegenover staat wel dat er verlof wordt opgenomen zodra de werknemer niet voldoet aan de re-integratieverplichting. Is er bijv. afgesproken viermaal per week (op ma, di, do en vr) vier uur te re-integreren en de werknemer geeft aan de vrijdag niet te kunnen dan dient er vier uur verlof te worden geschreven.

Met toestemming van de leidinggevende en de arbo-arts is het mogelijk dat een zieke werknemer met vakantie gaat. Uitgangspunt voor het verlenen van toestemming is dat de vakantie het ziektebeeld niet verergerd en het herstel niet vertraagt. Het spreekt voor zich dat de werknemer hiervoor verlof opneemt.

4.2. Ziekte tijdens verlof en ADV

Indien een werknemer langer dan 160 uur wegens ziekte niet heeft gewerkt wordt ADV in mindering gebracht conform de onderstaande tabel:

Werkweek van 40 uur (voltijds dienstverbandKorting ADV-uren per 160 wegens ziekte met reguliere ADV-uren)	niet gewerkte uren
tot en met 59 jaar	8 uur
Voor 1955: 60 t/m AOW-leeftijd	22 uur
Na 1955: 60 t/m AOW-leeftijd	18 uur

4.3. Salaris tijdens langdurige arbeidsongeschiktheid

Aangezien in de wet en de cao het recht op doorbetaling van salaris bij arbeidsongeschiktheid uitgebreid is geregeld, wordt daar op deze plek korthedshalve naar verwezen. Hier wordt volstaan met een vermelding van de percentages van het salaris die worden uitbetaald afhankelijk van de duur van de arbeidsongeschiktheid:

Periode van arbeidsongeschiktheid:	Salaris:
o De eerste periode van 6 maanden:	100%
o De tweede periode van 6 maanden:	90%
o De derde en vierde periode van 6 maanden:	75%

Werknemers die na langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 6 maanden) gaan re-integreren worden in hun salaris gekort volgens bovenstaande tabel. De inhouding wordt berekend over het percentage dat er geen re-integratie plaatsvindt. De uren dat de werknemer werkzaam is, al dan niet op therapeutische basis, worden voor 100% uitbetaald.

Onder bepaalde bijzondere omstandigheden kan een aanvulling, oplopend tot 100% worden verstrekt, e.e.a. ter beoordeling van het Sociaal Medisch Team in overleg met de directie:

1. Aan arbeidsongeschikte werknemers waarvoor herstel naar het oordeel van de bedrijfsarts binnen 2 jaar niet te verwachten is. Deze groep ontvangt over de gehele arbeidsduur een aanvulling tot 100% van het salaris inclusief de vaste maandelijksse en de reguliere toeslagen.
2. Aan arbeidsongeschikte werknemers die naar het oordeel van de werkgever, gehoord het Sociaal Medisch Team, actief meewerken aan hun re-integratie. Deze groep ontvangt een aanvulling die afhankelijk is van de duur van de arbeidsongeschiktheid, te weten:
 - in de 2de periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 100%.
 - in de 3de en 4de periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid: een aanvulling tot 85%.

De werkgever is verplicht om een aanbod voor passend werk schriftelijk aan de arbeidsongeschikte werknemer mee te delen en hem te wijzen op het recht van een second opinion bij de UWV.

4.4. Her-indiensttreding

Indien na de in artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek genoemde periode de arbeidsovereenkomst van een werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA wordt beëindigd en de arbeidsongeschiktheid van de werknemer afneemt tot een mate, welke minder is dan de klasse 80-100%, heeft de gewezen werknemer gedurende een periode recht op her-indiensttreding op een arbeidsovereenkomst voor arbeid die op zijn krachten en bekwaamheid is berekend, behoudens ingeval dergelijke arbeid naar het oordeel van de werkgever niet voorhanden is.

De bedoelde periode is gelijk aan het verschil tussen de helft van de duur van het dienstverband, gelegen vóór het tijdstip van intreden van de arbeidsongeschiktheid, en de periode van twee jaar gedurende welke op grond van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek recht op loondoorbetaling bestond, zulks naar boven afgerond op volle kalendermaanden en met een maximum van zeven jaren.

ARTIKEL 5 SALARIS EN FUNCTIEWAARDERING

5.1. Algemeen

Het KCB heeft een zogenaamde lijnstructuur, waarbij iedere werknemer één leidinggevende heeft (de zogenaamde functioneel leidinggevende) en de organisatie is ingedeeld in functiegroepen. De functiegroepen zijn gekoppeld aan salarisschalen.

5.2. Functiewaardering

Voor de functiewaardering maakt het KCB gebruik van een extern bedrijf die de functies beoordeelt volgens de methode 'Analyserend vergelijken' van Bakkenist. Dit betekent dat alle functies benoemd en gewogen zijn, en ingedeeld in functiegroepen. Bij belangrijke organisatiewijzigingen kan een herwaardering uitgevoerd worden. Voor een lijst met functiegroepen en de daarbij behorende functieschalen wordt verwezen naar bijlage I.

Een werknemer kan bij de werkgever bezwaar aantekenen tegen de indeling van zijn functie. Indien de werknemer het niet eens is met de beslissing van de werkgever kan hij tegen deze beslissing in beroep gaan bij de klachtencommissie (zie PHB 3.7). De klachtencommissie toetst de redelijkheid en billijkheid van de door de werkgever op het bezwaar genomen beslissing.

5.3. Salarissen KCB

Sinds januari 2013 is er een nieuw schalensysteem waarbij alle functies zijn ingedeeld in schalen A t/m K zoals hieronder is weergegeven.

De salarisschalen voor 2019 zijn vastgesteld per januari 2019 (alle bedragen zijn afgerond in hele euro's naar boven). De indexering van 2,75% per 1 januari 2019 is hierin verwerkt.

schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
periodiek	2281	2358	2546	2699	2778	2880	3229	3768	3977	4748	5991
1	2327	2405	2597	2753	2847	2952	3310	3862	4096	4890	6171
2	2373	2453	2649	2808	2919	3026	3392	3959	4219	5037	6356
3	2421	2502	2702	2864	2992	3101	3477	4058	4346	5188	6547
4	2469	2552	2756	2921	3066	3179	3564	4159	4476	5344	6743
5	2518	2603	2811	2980	3143	3258	3653	4263	4610	5504	6945
6	2569	2655	2867	3040	3222	3340	3745	4370	4749	5669	7154
7	2620	2709	2925	3100	3302	3423	3838	4479	4891	5839	7368
8		2763	2983	3162	3385	3509	3934	4591	5038	6015	7589
9		2818	3043	3226	3469	3597	4033	4706	5189	6195	7817
10						3687	4133	4823	5345	6381	8051
11									5505	6572	8293
12										6770	8542
extra per	2673	2874	3104	3290	3556	3779	4237	4944	5670	6973	8798
factor in %	2	2	2	2	2,5	2,5	2,5	2,5	3	3	3

Vanaf schaal G kan er geen overwerk gedeclareerd en/of gecompenseerd worden.

Extra periodiek is alleen voor personen die 5 jaar op hun maximum staan en geen persoonlijke schaal hebben.

Werknemers die in de nieuwe systematiek (de letterschalen) een lager perspectief zouden krijgen blijven een salaris ontvangen volgens de oude systematiek (de cijferschalen). De functies zijn onveranderd ingedeeld in de schalen 1 t/m 10 zoals hieronder is weergegeven.

De salarisschalen voor 2019 zijn vastgesteld per januari 2019 (alle bedragen zijn afgerond in hele euro's naar boven). De cao-verhoging van 2,75% per 1 januari 2019 is hierin verwerkt.

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
periodiek	2139	2225	2411	2603	2820	3108	3606	3977	4748	5991
1	2182	2270	2459	2655	2876	3186	3696	4096	4890	6171
2	2225	2315	2508	2708	2934	3265	3789	4219	5037	6356
3	2270	2361	2559	2762	2993	3347	3883	4346	5188	6547
4	2315	2408	2610	2818	3052	3431	3980	4476	5344	6743
5	2362	2457	2662	2874	3114	3516	4080	4610	5504	6945
6	2409	2506	2715	2931	3176	3604	4182	4749	5669	7154
7	2457	2556	2769	2990	3239	3694	4286	4891	5839	7368
8		2607	2825	3050	3304	3787	4394	5038	6015	7589
9		2659	2881	3111	3370	3881	4503	5189	6195	7817
10					3438	3979	4616	5345	6381	8051
11					3506	4078		5505	6572	8293
12					3576	4180		5670	6770	8542
extra per	2506	2712	2939	3173	3648	4284	4731	5840	6973	8798
factor in %	2	2	2	2	2	2,5	2,5	3	3	3

De periodieken 11/12 in schaal 5, 6 en 8 zijn bedoeld voor leidinggevendenden.

Vanaf schaal 7 kan er geen overwerk gedeclareerd en/of gecompenseerd worden.

De salarisschalen voor 2020 zijn vastgesteld per januari 2020 (alle bedragen zijn afgerond in hele euro's naar boven). De indexering van 1,5% per 1 januari 2020 is hierin verwerkt.

schaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
periodiek	2316	2394	2585	2740	2820	2924	3278	3825	4037	4820	6081
1	2362	2442	2637	2795	2891	2997	3360	3921	4158	4965	6263
2	2410	2491	2689	2851	2963	3072	3444	4019	4283	5114	6451
3	2458	2541	2743	2908	3037	3149	3530	4119	4411	5267	6645
4	2507	2591	2798	2966	3113	3228	3618	4222	4544	5425	6844
5	2557	2643	2854	3025	3191	3308	3709	4328	4680	5588	7050
6	2608	2696	2911	3086	3270	3391	3801	4436	4820	5755	7261
7	2660	2750	2969	3147	3352	3476	3897	4547	4965	5928	7479
8		2805	3029	3210	3436	3563	3994	4660	5114	6106	7703
9		2861	3089	3275	3522	3652	4094	4777	5267	6289	7934
10						3743	4196	4896	5425	6478	8172
11									5588	6672	8418
12										6872	8670
extra per	2714	2918	3151	3340	3610	3837	4301	5019	5756	7078	8930
factor in %	2	2	2	2	2,5	2,5	2,5	2,5	3	3	3

Vanaf schaal G kan er geen overwerk gedeclareerd en/of gecompenseerd worden.

Extra periodiek is alleen voor personen die 5 jaar op hun maximum staan en geen persoonlijke schaal hebben.

Werknemers die in de nieuwe systematiek (de letterschalen) een lager perspectief zouden krijgen blijven een salaris ontvangen volgens de oude systematiek (de cijferschalen). De functies zijn onveranderd ingedeeld in de schalen 1 t/m 10 zoals hieronder is weergegeven.

De salarisschalen voor 2020 zijn vastgesteld per januari 2020 (alle bedragen zijn afgerond in hele euro's naar boven). De cao-verhoging van 1,5% per 1 januari 2020 is hierin verwerkt.

schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
periodiek	2172	2259	2448	2643	2863	3155	3661	4037	4820	6081
1	2215	2304	2497	2696	2920	3234	3753	4158	4965	6263
2	2260	2350	2547	2750	2979	3315	3846	4283	5114	6451
3	2305	2397	2598	2805	3038	3398	3942	4411	5267	6645
4	2351	2445	2650	2861	3099	3483	4041	4544	5425	6844
5	2398	2494	2703	2918	3161	3570	4142	4680	5588	7050
6	2446	2544	2757	2976	3224	3659	4246	4820	5755	7261
7	2495	2595	2812	3036	3289	3750	4352	4965	5928	7479
8		2647	2868	3097	3354	3844	4461	5114	6106	7703
9		2700	2926	3159	3422	3940	4572	5267	6289	7934
10					3490	4039	4686	5425	6478	8172
11					3560	4140		5588	6672	8418
12					3631	4243		5756	6872	8670
extra per	2545	2754	2984	3222	3704	4349	4804	5928	7078	8930
factor in %	2	2	2	2	2	2,5	2,5	3	3	3

De periodieken 11/12 in schaal 5, 6 en 8 zijn bedoeld voor leidinggevend en.

Vanaf schaal 7 kan er geen overwerk gedeclareerd en/of gecompenseerd worden.

5.4. Periodieke verhoging

Werknemers die het maximum van de schaal nog niet hebben bereikt, krijgen jaarlijks in januari een verhoging toegekend ter hoogte van één periodiek.

Werknemers die vijf jaar op hun maximum staan en geen persoonlijke schaal hebben, ontvangen éénmalig een verhoging ter hoogte van één periodiek; de zgn. extra periodiek.

Werknemers aan wie de extra periodiek is toegekend vóór januari 2013 hoeven bij het bereiken van hun maximum in de nieuwe systematiek niet opnieuw vijf jaar te wachten. Zij stromen met de jaarlijkse toekenning van een periodiek direct door naar de extra periodiek.

In uitzonderlijke gevallen kent de directie een extra periodieke verhoging (of een andersoortige beloning) toe aan werknemers die uitstekend functioneren.

5.5. Functioneringsgesprekken

Jaarlijks houden de leidinggevend en van het KCB functioneringsgesprekken met hun werknemers. Een kort verslag van dit gesprek wordt vastgelegd op een daarvoor bestemd standaardformulier dat beide partijen na ondertekening in afschrift ontvangen. Het originele exemplaar wordt gearchiveerd in het betreffende personeelsdossier.

5.6. Waarnemingstoelage

De werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft ingedeeld in zijn oorspronkelijke salarisschaal. De toeslag bedraagt:

- Bij volledige waarneming: het met twee periodieken verhoogde bedrag van zijn salaris.
- Bij niet-volledige waarneming: het met één periodiek verhoogde bedrag van zijn salaris.
- Indien de werknemers het eind van zijn oorspronkelijke salarisschaal al heeft bereikt wordt 2 respectievelijk 1 naastgelegen hogere periodieken uit de volgende schaal toegekend.

5.7. Wijze hogere inschaling

Wanneer voor de werknemer een hogere salarisschaal gaat gelden, vindt bij overgang een zodanige indeling plaats dat het dan voor hem geldende salaris één periodiek hoger is dan het salaris dat hij in zijn oude schaal genoot.

5.8. Salarisbetaling

Het salaris wordt omstreeks de 15e van de kalendermaand waarover het salaris verschuldigd is, overgemaakt naar de bankrekening van de werknemers. De salarisstroken worden digitaal verstrekt.

ARTIKEL 6 PENSIOEN EN OVERIGE REGELINGEN

6.1. Pensioenvoorziening

Per 1 januari 2019 wordt conform het advies van de pensioenwerkgroep een nieuwe pensioenregeling van kracht. De pensioenregeling is afgesloten bij ASR en heeft het karakter van een beschikbare premiesysteem. De werkgeversbijdrage bedraagt 16% van de loonsom (dit betreft de 12 maandsalarissen, vakantietoeslag en eindejaarsuitkeringen). Voor de werknemers blijft de regeling premievrij. De inhoud van de regeling zal worden vastgelegd in een pensioenovereenkomst tussen cao partijen conform de kenmerken neergelegd in het advies van de pensioenwerkgroep

Werknemers van KCB-Ondersteuning zijn voor hun pensioen deelnemer bij ABP. Hiervoor geldt onverkort de ABP-premieverdeelsleutel die door het ABP wordt vastgesteld. Hierbij geldt tevens dat er geen koppeling meer is tussen het salarisbeleid voor KCBO- en KCB-werknemers voortvloeiend uit besluiten van het ABP.

De reglementen ontvangt iedere deelnemer van de uitvoerder na opname in de pensioenvoorziening.

6.2. Algemene Nabestaanden Wet

Ter dekking van het ANW-hiaat heeft het KCB een verzekering afgesloten voor al haar werknemers. Voor deze verzekering geldt geen werknemersbijdrage.

6.3. WIA-exedent

Het KCB heeft een WIA-exedent verzekering afgesloten voor al haar werknemers. Onder deze verzekering wordt de WIA-uitkering aangevuld met 10% van het bruto maandsalaris tot het SVW-maximum. Het salaris dat het SVW-maximum overstijgt is verzekerd tot 80%. Ook hier geldt dat er geen sprake is van een werknemersbijdrage.

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA, maar voor wie geldt dat het UWV heeft bepaald dat het arbeidsongeschiktheidspercentage lager is dan 35% en betrokkene als gevolg hiervan geen recht heeft op een WIA-uitkering, ontvangt van zijn werkgever een aanvulling op zijn salaris die als volgt wordt berekend: (het salaris voor arbeidsongeschiktheid - het nieuwe salaris) * 80%.

6.4. WGA-Hiaat

Het KCB heeft een WGA-Hiaatverzekering afgesloten, voor al haar werknemers. Hiervoor is geen werknemersbijdrage verschuldigd.

6.5. Ongevallenverzekering

Voor alle werknemers van het KCB is een ongevallenverzekering afgesloten. Een ongevallenverzekering geeft, ongeacht de schuldvraag, recht op een financiële vergoeding indien de werknemer bij een ongeval zodanig letsel oploopt dat hij/zij blijvend invalide wordt of komt te overlijden. De uit te keren (bruto) bedragen per persoon zijn als volgt:

- Bij volledige- en blijvende arbeidsongeschiktheid 2 x het bruto jaarsalaris.
- Bij overlijden 1 x het bruto jaarsalaris.

Onderdeel van deze ongevallenverzekering is een inzittendenverzekering die voor het gehele personeel is afgesloten. Deze verzekering geldt voor het zakelijke verkeer waarbij woonwerkverkeer is inbegrepen. Ook privégebruik van de dienstauto is hieronder verzekerd.

Voor het raadplegen van de polis kan iedere werknemer contact opnemen met de afdeling Financiën en Personele Zaken.

ARTIKEL 7 VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERINGEN

7.1. Vakantietoeslag

De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag die in de maand mei van elk jaar wordt uitbetaald. De toeslag bedraagt over het tijdvak van twaalf maanden voorafgaand aan de datum van uitbetaling 8% van het in elk van die twaalf maanden geldende maandsalaris, inclusief een eventuele waarnemingstoeslag (conform art. 5.6.).

Bij beëindiging van de dienstbetrekking worden de vakantietoeslag en de bruto eindejaarsuitkering gelijktijdig met de laatste salarisbetaling aan de werknemer uitgekeerd.

7.2. Bruto Eindejaarsuitkering

In december wordt aan alle werknemers een bruto eindejaarsuitkering toegekend á € 679,-. Deze uitkering is gerelateerd aan de periode die de werknemers in het betreffende jaar in dienst is geweest dus; bij indiensttreding na 1 januari of uitdiensttreding voor 31 december wordt de bruto eindejaarsuitkering naar rato aangepast.

Indien men voor 1 december uit dienst treedt wordt de bruto eindejaarsuitkering in de maand van uitdiensttreding (de zgn. eindafrekening) uitgekeerd en niet pas in december.

De bruto eindejaarsuitkering geldt voor alle werknemers ongeacht het salaris en/of het parttime percentage. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband die na 1 januari 2018 in dienst is getreden geldt dat de bruto eindejaarsuitkering naar rato van het dienstverband wordt uitgekeerd.

7.3. Netto Eindejaarsuitkering

In december wordt er aan alle werknemers een netto eindejaarsuitkering toegekend á € 450,- (deze uitkering valt onder de werkkostenregeling). De netto eindejaarsuitkering is gerelateerd aan de periode die de werknemer in het betreffende jaar in dienst is geweest.

De netto eindejaarsuitkering geldt voor alle werknemers ongeacht het salaris en/of het parttime percentage. Voor de werknemer met een deeltijddienstverband die na 1 januari 2018 in dienst is getreden geldt dat de netto eindejaarsuitkering naar rato van het dienstverband wordt uitgekeerd.

ARTIKEL 8 BEËINDIGING DIENSTVERBAND

8.1. Opzegging van de arbeidsovereenkomst

De wettelijke opzegtermijn, zowel voor de werknemer als voor de werkgever, is standaard één maand. Dit is van toepassing wanneer er in de individuele arbeidsovereenkomst géén opzegtermijn is genoemd. Het KCB volgt in de meeste gevallen deze regel maar behoudt zich het recht voor afwijkende afspraken te maken. Veelal is dit relevant bij arbeidscontracten voor managementfuncties. Wettelijk geldt er een maximale opzegtermijn van 6 maanden waarbij de opzegtermijn voor de werkgever twee keer zo lang is als die voor de werknemer. Een opzegtermijn van 2 of 3 maanden is echter meer gebruikelijk.

8.2. Beëindiging van rechtswege

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt zij van rechtswege zodra deze tijd is verstreken. Voorafgaande opzegging is niet nodig, tenzij dit tussen partijen is overeengekomen. Een arbeidsovereenkomst eindigt verder van rechtswege en zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Indien het voor de bedrijfsvoering van het KCB van belang is een werknemer langer in dienst te houden, dan kan het KCB deze werknemer na bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd een tijdelijk contract aanbieden.

8.3. Wachtgeldregeling / regeling uitkering bij ontslag

Met de invoering van art. BW7: 673 e.v. van de Wet Werk en Zekerheid is per 1 juli 2015 de transitievergoeding ingevoerd. Op grond van deze wet is bepaald wanneer de werknemer een vergoeding krijgt bij ontslag. Deze omstandigheid leidt tot de volgende aanpassing van de wachtgeldregeling zoals opgenomen in Bijlage 2 en 3:

- De wachtgeldregeling is van toepassing op de werknemer die in dienst is getreden voor 1 juni 1993;
- De regeling uitkering bij ontslag is van toepassing op de werknemer die per 1 januari 2017 55 jaar of ouder is en in dienst is van werkgever;
- Als bij ontslag werknemer in aanmerking komt voor een vergoeding conform de wachtgeldregeling of de regeling uitkering bij ontslag, wordt een eventuele wettelijke transitievergoeding in mindering gebracht op de vergoeding voortvloeiende uit de wachtgeldregeling of regeling de uitkering bij ontslag.
- De regeling uitkering bij ontslag is niet van toepassing op de werknemer die na 1 januari 2017 in dienst is getreden.
- De regeling uitkering bij ontslag is niet van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2017 jonger is dan 55 jaar.

Cao partijen zullen een sociaal plan opstellen voor de werknemers die niet onder de wachtgeldregeling of de regeling uitkering bij ontslag vallen indien er gedurende de looptijd van de cao zich een omstandigheid voordoet waarbij werknemers voor ingang van de cao gebruik hadden kunnen maken van de wachtgeldregeling.

ARTIKEL 9 STUDIEKOSTEN

Het KCB biedt haar werknemers de mogelijkheid gebruik te maken van een studiekostenregeling. De te volgen studie moet relevant zijn voor de functie bij het KCB. De studiekostenregeling is niet van toepassing voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd, zoals in geval van een project voor een bepaalde periode. Studiekosten kunnen bestaan uit cursus-/les-/examengeld, boekengeld en reis-/verblijfkosten.

9.1. Vergoeding studiekosten

Studies noodzakelijk voor het werk

Studies die noodzakelijk worden geacht voor het uitoefenen van de huidige functie of een in de toekomst uit te oefenen functie, en die op verzoek van de werkgever worden gevolgd komen voor volledige vergoeding in aanmerking. Daarnaast wordt gelegenheid geboden voor het afleggen van noodzakelijke examens tijdens werktijd en afhankelijk van de studieduur, zwaarte van de studie etc. kan in bijzondere gevallen een nader te bepalen aantal dagen studieverlof gegeven worden.

Studies die in belangrijke mate bijdragen aan het (beter) functioneren

Studies, waarvan verwacht kan worden dat deze het functioneren van de werknemers in belangrijke mate zullen verbeteren komen voor een, in nader overleg te bepalen, deel voor rekening van het KCB. Ook voor dit soort studies wordt gelegenheid geboden tot het afleggen van examens

Studies die gedeeltelijk bijdragen aan het (beter) functioneren

Studiekosten voor deze categorie studies kunnen voor maximaal 50% voor rekening van het KCB komen. Ook hier wordt gelegenheid geboden tot het afleggen van examens.

9.2. Terugbetalingsregeling

Gehele of gedeeltelijke terugbetaling geldt voor alle genoemde studies met uitzondering van studies die noodzakelijk waren voor het werk.

Terugvordering dient te geschieden indien:	Terugbetalingsnorm:
De studie, zonder aanvaardbare reden voortijdig wordt beëindigd.	Terugbetaling 100%
Een diploma/certificaat niet behaald wordt.	Terugbetaling 100%
Het dienstverband voor afloop van de opleiding wordt beëindigd op eigen verzoek of als beëindiging het gevolg is van ontslag wegens verwijtbare redenen.	Terugbetaling 100%
Het dienstverband binnen drie jaar na afsluiting van de studie wordt beëindigd op eigen verzoek of als beëindiging het gevolg is van ontslag wegens verwijtbare redenen.	Terugbetaling bij vertrek: Binnen een jaar 100% Binnen twee jaar 50% Binnen drie jaar 25%.

Genoemde percentages zijn van toepassing op bedragen tot € 750,- aan studiekosten. Bedragen boven € 750,- worden verspreid over een termijn van vijf jaar, te weten binnen een jaar 100%, daarna afnemend met 20% per jaar.

ARTIKEL 10 OVERIGE VERGOEDINGEN

10.1. Vergoeding verblijfkosten

De volgende regels gelden inzake onkostenvergoedingen 2019:

Vergoeding	Normen
Lunchvergoeding:	Indien er tussen 11.30 uur en 14.00 uur gewerkt wordt op een locatie met een afstand van meer dan 10 km van het eigen KCB rayonkantoor, mag een lunch bon gedeclareerd worden voor een bedrag van maximaal € 15,67 (norm rijksoverheid). De reistijd zal niet ten laste van de pauze komen. Indien een medewerker in een ander rayon (uitgezonderd het hoofdkantoor) werkzaamheden uitvoert bestaat altijd het recht op declaratie van de lunchvergoeding. Tijdens weekendwerk bestaat altijd recht op declaratie van de lunchvergoeding.
Dinervergoeding:	Indien er gewerkt wordt na 18.00 uur en de diensttijd is aangevangen voor 12.00 uur, mag een diner bon gedeclareerd worden voor een bedrag van maximaal €23,71 (norm rijksoverheid).
Hotelovernachting:	De kosten van een hotelovernachting (incl. ontbijt) worden door het KCB betaald. Daarnaast wordt een avondvergoeding uitgekeerd van € 15,12 (norm rijksoverheid).

Indien men ten behoeve van de werkzaamheden dient te overnachten in een hotel komt men ook buiten de gestelde tijden in aanmerking voor een lunch- en/of diner vergoeding.

De vergoedingen in art. 10.1 en 10.2 worden jaarlijks aangepast volgens richtlijnen van de overheid inzake fiscaal toegestane onkostenvergoedingen.

10.2. Reiskosten

10.2.1. Regeling Woon-werkvergoeding

Werknemers die niet de beschikking hebben over een dienstauto, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-werkverkeer. Deze woon-werkvergoeding bedraagt € 0,20 per kilometer (norm rijksoverheid) en wordt voor kantoorpersoneel uitgekeerd als een vast bedrag per maand en voor werknemers in de buitendienst op declaratiebasis. Volgens de fiscale regelgeving is € 0,19 onbelast en is € 0,01 belast.

Voor het aantal kilometers wordt de snelste route in de TomTom routeplanner gehanteerd en voor de te vergoeden afstand geldt een maximum van 40 kilometer per enkele reis.

Wettelijk mag deze vergoeding worden toegepast voor maximaal 214 werkdagen per jaar. Dit is het aantal dagen dat fulltime werknemers vergoed krijgen indien zij normaal gesproken alle dagen op hun vaste werkplek werken. Voor deeltijdwerkers geldt een vergoeding pro rata voor het aantal gewerkte dagen. De werknemer die 4 dagen/week naar zijn werkplek reist, krijgt dus 80% van de 214 dagen vergoed en bij 3 dagen/week 60% etc.

10.2.2. Regeling kilometervergoeding dienstreizen

Werknemers die geen gebruik maken van een dienstauto kunnen de kilometers ten behoeve van dienstreizen declareren. Onder een dienstreis wordt verstaan: een reis die ten behoeve van het KCB wordt gemaakt naar een andere locatie dan de reguliere werkplek.

De vergoeding per dienstkilometer is € 0,37 waarvan volgens de fiscale regelgeving € 0,19 onbelast is en € 0,18 belast wordt.

Overige kosten waaronder parkeer-, pont- en tol-kosten worden geacht door deze vergoeding te zijn gedekt en kunnen niet separaat worden gedeclareerd.

10.3. Jubileum uitkering

Bij een dienstverband van 12½, 25, 35 jaar en ook bij gebruikmaking van de (pre-)pensioenregeling ontvangt de werknemer een gratificatie volgens onderstaand overzicht:

Jubileum/pensioen:	Gratificatie
12½-jarig jubileum:	Bruto gratificatie gelijk aan een ¼ bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag
25-jarig jubileum:	Netto gratificatie gelijk aan een ½ bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag.
35-jarig jubileum:	Bruto gratificatie gelijk aan 1 bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag.
(Pre-)Pensioenregeling:	Bruto gratificatie gelijk aan 1 bruto maandsalaris incl. vakantietoeslag.

De jubileumuitkering wordt via het salaris uitgekeerd in de maand van het jubileum.

10.4. Overlijdensuitkering

Bij overlijden van een werknemer wordt een bedrag gelijk aan drie maanden salaris, waarin niet begrepen het salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, inclusief de hem toegekende vaste en reguliere toeslagen, uitgekeerd. Dit betreft een netto-uitkering (indien dit fiscaal is toegestaan).

10.5. Vergoeding Vakbond

Het fiscaal faciliteren van de vakbondscontributie stuit op een probleem dat de fiscale ruimte van de werkkostenregeling volledig gebruikt wordt o.a. voor de eindejaaruitering. Voor de looptijd van de cao zal KCB eenmalig brutoloon uitruilen voor een netto vergoeding. De prioritering van de posten in de werkkostenregeling kan in de toekomst opnieuw vastgesteld worden.

10.6. Vergoeding Autoregeling

Het beleid ten aanzien van de relatie tussen arbo-voorzieningen en de eigen bijdrage in de autoregeling wordt in de autoregeling als volgt vastgelegd:

Indien een werknemer op medische gronden (via een verklaring van een arts) om een aanpassing van de dienstauto vraagt, of om een ander model dienstauto vraagt, zal het KCB hieraan in overleg met de werknemer gevolg geven. De meerkosten zijn voor rekening van het KCB. Ook de eigen bijdrage voor privé gebruik zal hierdoor niet worden verhoogd. Het kan mogelijk zijn dat de fiscale bijtelling hoger wordt.

ARTIKEL 11 CAO STUDIE AFSPRAKEN

Gedurende de looptijd van de cao hebben wij de volgende studieafspraken gemaakt:

11.1. Sport

KCB bemoedigt het beoefenen van sport en beweging aan ter bevordering van de gezondheid. Bij de planning van de roosters zal op verzoek van de werknemer zoveel mogelijk rekening gehouden worden met de door de werknemer beoefende sport in verenigingsverband in de avond.

11.2. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid

Tijdens de looptijd zal door KCB en CNV / OR over de onderstaande zaken onderzoek worden gedaan:

- Duurzaam personeelsbeleid en seniorenregeling(en) waarbij ook de wachtgeldregeling(en) en pensioenen meegenomen kunnen worden.
- Van vergrijzing en ontgroening naar een evenwichtig personeelsbestand
- Interne (en externe) flexibiliteit i.r.t. werkdruk en bezettingsvraagstuk;
- Persoonlijke ontwikkeling en loopbaanplanning, maar ook de ontwikkeling van de kwalificaties bij de inspecteurs en de effecten op persoon en inzet
- Standaardiseren planning, aansturing en consignatie.
- Een fulltime dienstverband anders dan in een schema van 5 x 8 uren per week
- Een seniorenregeling op basis van een zgn. 80/92,5/100 regeling
- De mogelijke facilitering van mantelzorg en ouderschapsverlof

Bij het uitwerken van de prioriteiten moet voldoende draagvlak zijn en de mogelijkheid om interne-en externe deskundigheid erbij te betrekken evenals OR-bemoeienis. Tevens een start- en eindmoment (planning) opnemen.

11.3. Werkdruk

De resultaten uit het in 2017 gehouden medewerker tevredenheid onderzoek (MTO) zullen mede gebruikt worden als input voor de in 11.2 genoemde onderzoeken.

11.4 Organisatiestructuur HR

Gedurende de looptijd van de cao zal het KCB nagaan hoe de rol en positie van het Personeel-deel binnen de afdeling Financiën & Personeel kan worden versterkt waarbij de bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen het Personeel-deel binnen de afdeling F&P en de lijn worden verduidelijkt. De voortgang van dit proces, kwalitatief en kwantitatief, zal onderwerp van gesprek zijn tijdens het regulier overleg met CNV Vakmensen.

11.5 Mentorfunctie

Gedurende de looptijd van de cao zal het KCB in afstemming met CNV Vakmensen een voorstel uitwerken voor het ontwikkelen en invoeren in de organisatie van een mentorschapsfunctie.

11.6 Loopbaangesprek

De medewerker kan in overleg met en voor rekening van het KCB een loopbaangesprek aangaan met James Loopbaan. CNV vakmensen zal met behulp van James loopbaan informatie bijeenkomsten organiseren met betrekking tot duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van de werknemers. Voor individuele vervoltrajecten in relatie tot de duurzame inzetbaarheid en individuele ontwikkeling, kan een beroep worden gedaan op de faciliteiten van de huidige studiekostenregeling van het KCB.

11.7 Roosterplanning

Met betrekking tot het advies van de werkgroep roosters en planning wordt de volgende procedure voor verdere behandeling vastgesteld:

- Eind januari 2019 neemt het MT van het KCB een voorgenomen besluit over het advies
- In februari 2019 zal door de directie bij de OR een voorgenomen besluit ter instemming worden ingediend.
- In juni 2019 zullen cao partijen overleggen over de uitkomst van het OR traject en in verband daarmee noodzakelijke cao aanpassingen bespreken. Indien daarover overeenstemming bestaat, zullen deze aanpassingen gedurende de looptijd van de cao in deze cao worden ingevoerd.

ARTIKEL 12. Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen

Partij ter ene zijde

Stichting Kwaliteits Controle Bureau
te Zoetermeer


M. de Graaf
Algemeen Directeur

Partij ter andere zijde

CNV Vakmensen
te Utrecht


J. Bosma
Bestuurder


P. Fortuin
Voorzitter

BIJLAGE 1 FUNCTIENAMEN EN SALARISSCHALEN

<u>Funcionaam</u>	<u>Schaal</u>	<u>Grenzen</u>
Medewerker Statistiek en Documentencontrole	B	45-60
Receptioniste / Telefoniste	B	45-60
Medewerker Financiën	C	61-83
Administratief Medewerker	D	84-105
Medewerker ICT (Werkplekbeheerder)	D	84-105
Teamleider Statistiek en Documentencontrole	D	84-105
Assistent Planning	E	106-130
Senior Medewerker Financiën	E	106-130
Office Manager	E	106-130
Senior Medewerker Facturatie	E	106-130
Administrateur	F	131-160
Directieassistent	F	131-160
Inspecteur	F	131-160
Medewerker ICT (Netwerkbeheerder)	F	131-160
Functioneel applicatiebeheerder	F	131-160
Assistent Hoofd Buitendienst	G	161-195
Assistent Specialist Fytosanitaire Zaken / Kwaliteitszaken	G	161-195
Planner	G	161-195
Procesmanager Facturatie	G	161-195
Medewerker Product en Controlezaken	H	196-235
Coördinator Planning	H	196-235
Personeelsconsulent	H	196-235
Projectmanager ICT	H	196-235
Senior Communicatieadviseur	H	196-235
Beleidsmedewerker	I	236-289
Kwaliteitsmanager	I	236-289
Specialist Fytosanitaire Zaken / Kwaliteitszaken	I	236-289
Rayonmanager	I	236-289
Hoofd Kwalificatie en Kennisbeheer	J	290-347
Hoofd Automatisering en Statistiek	J	290-347
Hoofd Financiën en Personele Zaken	J	290-347
Hoofd Buitendienst	J	290-347

Bijlage 2 REGELING WACHTGELD

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

1. werknemer: de werknemer als bedoeld in paragraaf 1.2. in dienst werkgever, voor 1 juni 1993.
2. salaris: het salaris vermeerderd met de aan de werknemer toegekende maandelijks vaste en de reguliere toeslagen;

Artikel 2

Aan de gewezen werknemer aan wie ontslag is verleend op grond van:

1. opheffing van de functie, of
2. verandering van de organisatie, voor zover de werknemer geen functie kan vervullen welke hem in verband met zijn kennis, ervaring en lichamelijke gesteldheid redelijkerwijze kan worden opgedragen, wordt met inachtneming van het bepaalde deze regeling ten laste van de werkgever een wachtgeld toegekend.

Artikel 3

1. Het tijdvak, gedurende hetwelk een gewezen werknemer wachtgeld kan genieten, belooft, indien zijn leeftijd op het tijdstip, waarop de dienstbetrekking eindigt, was:
 - a. jonger dan 35 jaren: 2 jaren;
 - b. 35 - 40 jaren: 3 jaren;
 - c. 40 - 45 jaren: 5 jaren;
 - d. 45 - jaar en ouder: 10 jaren,met dien verstande, dat het tijdvak, gedurende hetwelk wachtgeld kan worden genoten niet langer is dan de helft van de diensttijd.
2. De aanspraak op wachtgeld eindigt met ingang van de dag, waarop de gewezen werknemer gedurende vijf jaren een functie heeft vervuld, door hem ter hand genomen met ingang van of na de dag, waarop het ontslag terzake waarvan hem wachtgeld is verleend, is ingegaan.

Artikel 4

Het uit te keren wachtgeld belooft gedurende het eerste jaar, volgende op de dag, waarop het ontslag is ingegaan, 80% en daarna 70% van het laatstgenoten salaris.

Artikel 5

Indien in het laatstgenoten salaris uit anderen hoofde dan wegens periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen, indien de gewezen werknemer tegen het laatstgenoten salaris in dienst ware gebleven, geldt van de datum van de inwerkingtreding van die wijziging af voor de toepassing van de bepalingen dezer regeling het aldus gewijzigde bedrag als laatstgenoten salaris.

Artikel 6

1. In mindering van het wachtgeld wordt gebracht:
 - a. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn dienstbetrekking eindigt, 40 jaar of ouder is en inkomsten geniet uit arbeid of bedrijf, ter hand genomen met ingang van of ná de dag waarop het ontslag, terzake hem wachtgeld is verleend, hem is aangezegd en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - b. met betrekking tot een gewezen werknemer, die op de dag, waarop zijn dienstbetrekking eindigt, de leeftijd van 40 jaar nog niet heeft bereikt, en inkomsten en/of uitkeringen als bedoeld onder sub a, geniet: het bedrag, waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten en uitkeringen, 90% van het laatstgenoten salaris overschrijdt;
 - c. hetgeen de gewezen werknemer toekomt als ziekengelduitkering of ongeval uitkering krachtens of op de voet van een wettelijke regeling of een door de werkgever ten minste voor de helft bekostigde regeling alsmede de uitkering krachtens de Werkloosheidswet, welke de gewezen werknemer ontvangt aansluitende aan zijn ontslag bij de werkgever.
2. De werkgever kan, indien de gewezen werknemer elders arbeid of bedrijf ter hand gaat nemen, terzake van de kosten, die voor hem aan de daartoe nodige verhuizing zijn verbonden, alsmede terzake van de reiskosten en andere kosten, die noodzakelijk voortspuiten uit elders ter hand genomen arbeid of bedrijf bij toepassing van het eerste lid een bedrag van de nieuwe inkomsten aftrekken, indien anders die arbeid of dat bedrijf redelijkerwijze niet zou kunnen worden aanvaard.

Artikel 7

1. Van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf alsmede van het genieten van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen krachtens de pensioenregeling van de werkgever en/of krachtens enige wettelijke regeling, doet de wachtgelder onverwijld mededeling aan de werkgever, onder vermelding, zo mogelijk van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij trekt.
2. Indien die inkomsten en/of uitkeringen tijdelijk of blijvend wijziging ondergaan, doet hij daarvan tijdig vóór het verschijnen van de eerstvolgende wachtgeldtermijn opgave aan de werkgever. Indien de inkomsten en/of uitkeringen niet vooraf worden opgegeven, doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke wachtgeldtermijn opgave van de inkomsten en/of uitkeringen, die hij sinds het ter hand nemen van de werkzaamheden en/of de vaststelling van die uitkering of sinds de vorige opgave heeft genoten.

Artikel 8

In bijzondere gevallen kan op verzoek van de gewezen werknemer een regeling met hem worden getroffen krachtens welke het wachtgeld geheel of ten delen wordt vervangen door een afkoopsom.

Artikel 9

1. Het wachtgeld vervalt:
 - a. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die, waarin de gewezen werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - b. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op de maand van overlijden
2. Het wachtgeld wordt door de werkgever geheel of gedeeltelijk vervallen verklaard:
 - a. indien de gewezen werknemer nalaat zich te gedragen naar de voorschriften, die de werkgever hem geeft, strekkende om tot het verkrijgen van een ambt of betrekking of een andere bron van inkomsten te geraken;
 - b. indien de werknemer, aan wie schriftelijk ontslag is aangezegd, of de gewezen werknemer, een hem aangeboden ambt of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijze kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden, of ook anderszins, indien hij in de gelegenheid komt om op een wijze, die in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend kan worden geacht, inkomsten door arbeid te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. indien de gewezen werknemer zich in het buitenland vestigt;
 - d. indien hij de in artikel 7 bedoelde mededeling onderscheidenlijk opgave nalaat dan wel onjuist of onvolledig doet.

Artikel 10

1. Het bedrag van het wachtgeld wordt naar boven tot een volle euro afgerond. Het wachtgeld wordt aan het einde van de maand uitbetaald.
2. Indien de gewezen werknemer gedurende het tijdvak, waarin hij wachtgeld geniet, overlijdt, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen als bedoeld in artikel 7:674 BW zo spoedig mogelijk een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het wachtgeld dat hij zou hebben ontvangen indien hij in leven zou zijn gebleven berekend over een tijdvak van drie maanden. Overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:674 BW. derde lid, wordt op dit bedrag in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de gewezen werknemer toekomt krachtens een in dat lid genoemde regeling.

Artikel 11

De werkgever kan in bepaalde gevallen of groepen van gevallen afwijkingen van de bepalingen van deze regeling toestaan, indien gronden van redelijkheid of billijkheid naar zijn oordeel aanleiding geven een ten gunste van de gewezen werknemer of diens rechtverkrijgenden of daarmee naar het oordeel van de werkgever gelijk te stellen personen afwijkende regeling te treffen.

Artikel 12

Gedurende de looptijd van de in deze bijlage beschreven regeling zal de werknemers die gebruik maakt van de regeling recht hebben op pensioenopbouw volgens het voor de ingang van de regeling geldende pensioen. Hierbij geldt dat de werknemers een pensioen opbouw ontvangt die gelijk is aan dat van een 80% parttimer gedurende het eerste jaar en gelijk is aan dat van een 70% parttimer gedurende de rest van de regeling.

BIJLAGE 3 REGELING UITKERINGEN BIJ ONTSLAG

Artikel 1 Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de werknemer als bedoeld in paragraaf 1.2, die in dienst is van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- gerechtigde: de persoon die ingevolge deze regeling recht heeft op een uitkering bij ontslag;
- salaris: het salaris, vermeerderd met vaste maandelijkse en reguliere toeslagen, waarop de werknemer conform de arbeidsvoorwaarden recht had op het moment van ontslag;
- diensttijd: periode in dienst bij KCB / KCB-ondersteuning of rechtsopvolgers;
- arbeidsverleden: het tijdvak waarin de werknemer in de laatste vijf jaar voor het ontslag bij de werkgever of elders op arbeidsovereenkomst in dienst is geweest, opgeteld bij de periode gelegen tussen de 18e verjaardag van de werknemer en de dag gelegen vijf jaar voor de ingang van het ontslag.

Artikel 2 Werkingsfeer

Deze regeling is uitsluitend van toepassing op werknemers op wie de regeling wachtgeld niet van toepassing is.

Artikel 3 recht op uitkering

1. De werknemer die anders dan op eigen verzoek wordt ontslagen wegens inkrimping van werkzaamheden, reorganisatie van het secretariaat of opheffing van de door hem vervulde functie en die tevens voldoet aan de in het volgende lid gestelde voorwaarden, heeft jegens de werkgever overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 5 en volgende van deze regeling recht op een maandelijkse uitkering in aanvulling op hetzij zijn uitkering ingevolge de Werkloosheidswet hetzij op zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de datum van ingang van het ontslag.
2. Het recht op de uitkering ontstaat uitsluitend indien de werknemer op de datum van ingang van het ontslag
 - a. ten minste de leeftijd heeft bereikt van 25 jaar, en
 - b. een diensttijd heeft van ten minste drie jaren.

Artikel 4 tijdvak van de uitkering

1. Het tijdvak waarover een gerechtigde de uitkering kan genieten vangt aan op de datum van ingang van het ontslag.
2. Het in het eerste lid bedoelde tijdvak belooft een periode gelijk aan de helft van de diensttijd, evenwel met dien verstande dat deze periode ten hoogste gelijk is aan
 - a. het tijdvak waarover een loongerelateerde uitkering krachtens de Werkloosheidswet kan worden genoten, indien het arbeidsverleden minder is dan 37 jaren, of
 - b. een periode van 10 jaar, indien het arbeidsverleden 37 jaren is of meer.

Artikel 5 Hoogte van de uitkering

1. Voor werknemers die op de datum van ingang van het ontslag 55 jaar of ouder zijn, is de uitkering gelijk aan het verschil tussen: enerzijds gedurende de eerste 12 maanden na ingang van het ontslag: 80%, en na afloop van die periode: 70% van het laatstgenoten salaris per maand, en anderzijds hetzij zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet hetzij zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf ter hand genomen na de ingang van het ontslag.
2. Voor andere werknemers dan die bedoeld in het eerste lid wordt de uitkering bepaald in overleg tussen de werkgever en de werknemersorganisaties die betrokken zijn bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel 6 Indexeringen van de uitkering

1. Het bedrag van het in het voorgaande artikel bedoelde laatstgenoten salaris wordt na ingang van de uitkering bij de aanvang van een nieuw kalenderjaar telkens gewijzigd met het percentage waarmee het prijsindexcijfer van de voorafgaande maand oktober afwijkt ten opzichte van het prijsindexcijfer van de maand oktober van het voorgaande kalenderjaar, zulks met dien verstande dat de wijziging van het laatstgenoten salaris niet kan leiden tot een bedrag hoger dan de gerechtigde anders dan uit hoofde van periodieke verhogingen, zou hebben genoten indien hij in het betrokken jaar nog in dienst van de werkgever was geweest.
2. Het in het voorgaande lid bedoelde prijsindexcijfer is het 'prijsindexcijfer van de gezinsconsumptie, reeks voor werknemersgezinnen, met een verlaagde weging voor medische consumptie en exclusief de invloed van wijzigingen in de indirecte belastingen en subsidies', zoals dit ten tijde van de vaststelling van deze regeling pleegde te worden berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Bij het vervallen van dit indexcijfer of bij wijziging in de berekening ervan, zal de wijze van jaarlijkse wijziging van het laatstgenoten salaris plaats vinden naar redelijkheid en billijkheid en na overleg met de organisaties bedoeld in artikel 5 lid 2.

Artikel 7 Stoppen van de uitkering

De gerechtigde verliest zijn recht op een uitkering wanneer hij

- a. de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt,
- b. moet worden geacht werkloos te zijn of te blijven doordat hij in onvoldoende mate tracht arbeid te verkrijgen of anderszins niet of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor het verkrijgen van recht op uitkering krachtens de Werkloosheidswet,
- c. de in artikel 11 omschreven verplichtingen niet nakomt.

Artikel 8 Pensioenregeling

Indien de gerechtigde op het tijdstip waarop het ontslag ingaat, was opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever blijft hij opgenomen in die regeling. Hierbij geldt dat de werknemers een pensioenopbouw ontvangt die gelijk is aan dat van een 80% parttimer gedurende het eerste jaar en gelijk is aan dat van een 70% parttimer gedurende de rest van de regeling.

Artikel 9 Ziektekostenverzekering

1. De gerechtigde die tot het tijdstip van ingang van het ontslag particulier was verzekerd tegen ziektekosten en deswege ingevolge de arbeidsvoorwaarden een tegemoetkoming in zijn premiekosten ontving, heeft, indien hij deze verzekering na dat tijdstip voortzet, gedurende de tijd waarin hij recht heeft op een uitkering, jegens de werkgever recht op voortzetting van deze tegemoetkoming, met dien verstande dat het bedrag van de tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan hij laatstelijk tijdens het dienstverband bedroeg.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing indien de gerechtigde jegens een ander dan de werkgever aanspraak heeft op de daarin bedoelde vergoeding.

Artikel 10 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de gerechtigde wordt een bedrag, gelijk aan het bedrag van de uitkering over drie maanden, waarin niet begrepen is de uitkering over de maand waarin het overlijden plaatsvond, uitgekeerd

- a. aan de partner van de overleden gerechtigde;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde persoon aan de minderjarige kinderen waarmee de gerechtigde in een familierechtelijke betrekking staat;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen aan degenen ten aanzien van
- d. wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde;
- e. bij ontstentenis van de onder a., b. en c. bedoelde personen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt onderscheidenlijk komen.

Artikel 11 Verplichtingen

De gerechtigde is verplicht:

- a. aan de werkgever naar waarheid, prompt en volledig alle inlichtingen te verstrekken die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling;
- b. de werkgever zoveel als in zijn vermogen ligt in de gelegenheid te stellen de onderzoeken te doen, die deze nodig acht voor een goede uitvoering van deze regeling.

Artikel 12 Opschorten uitkering

De werkgever is bevoegd de uitkeringen op te schorten, indien gegrond vermoeden bestaat dat de gerechtigde de voor hem uit deze regeling voortvloeiende verplichtingen ernstig verzaakt. De opschorting wordt aan de gerechtigde bij aangetekende brief medegedeeld. De opschorting duurt ten hoogste zes weken.

Artikel 13 Bijzondere gevallen

Indien gronden van redelijkheid en billijkheid daartoe in bijzondere gevallen aanleiding geven, kan in overeenstemming met de gerechtigde te zijnen aanzien een van de bepalingen van deze regeling afwijkende voorziening worden getroffen, welke blijft binnen het raam van de uit de bepalingen van deze regeling voortvloeiende kosten.

BIJLAGE 4 RELEVANTE WETTELIJKE BEPALINGEN TER INFORMATIE

De onderstaande artikelen uit het Burgerlijk Wetboek Boek 7 worden ter informatie genoemd. De actuele teksten zijn te raadplegen op internet.

Burgerlijk wetboek

- Artikel 610 Arbeidsovereenkomst
- Artikel 629 Loon
- Artikel 634 t/m 643 Vakantie en verlof
- Artikel 652 Proeftijd
- Artikel 670 Opzegverbod
- Artikel 672 Einde arbeidsovereenkomst
- Artikel 674 Dood werknemer
- Artikel 677 Onverwijilde opzegging om dringende reden

Wet arbeid en zorg

Verlofvormen

- Artikel 6:2 Omvang, duur en invulling verlof